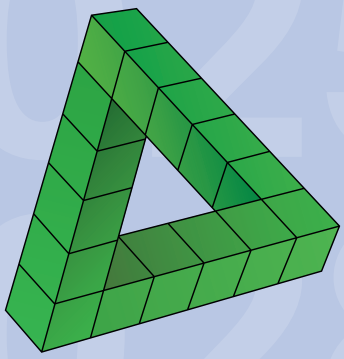


Industriens Overenskomst

2025 – 2028

INDUSTRI

Dansk Industri

Almindelig del med bilag — **1** side 11

Speciel del med bilag — **2** side 241

Lærlingebestemmelser med bilag — **3** side 257

Stikordsregister — **4** side 284

Kalender 2025 – 2028 — **5** side 300

INDHOLD

Almindelig del 11

Kapitel I. Samarbejdet 12

§ 1 Valg af tillidsrepræsentant 12

§ 2 CO-fællestillidsrepræsentant 15

§ 3 Tillidsrepræsentantens uddannelse 15

§ 4 Tillidsrepræsentantens opgaver 16

§ 5 Møder med ledelsen m.v. 20

§ 6 Afskedigelse af tillidsrepræsentant m.v. 22

§ 7 Stedfortræder for tillidsrepræsentant 24

Kapitel II. Lokalaftaler 25

§ 8 Indgåelse og opsigelse af lokalaftaler m.v. 25

Kapitel III. Arbejdstiden 27

§ 9 Den normale arbejdstid 27

§ 10 Weekendarbejde 29

§ 11 Deltidsbeskæftigelse 32

§ 12 Flextid 33

§ 13 Overarbejde 34

§ 14 Forskudt arbejdstid 44

§ 15 Skifteholdsarbejde 46

§ 16 EU-Arbejdstidsdirektiv 57

§ 17 Direktiv om børn og unge 57

§ 18 Fridage 57

Kapitel IV. Ude- og rejsearbejde 60

§ 19 Udearbejde 60

§ 20 Rejsearbejde 63

§ 21 Benyttelse af eget køretøj i virksomhedens tjeneste 64

Kapitel V. Lønforhold 66

§ 22 Almindelige timelønsbestemmelser 66

§ 23 Supplerende lønsystemer 67

§ 24 Akkord 68

§ 25 Fritvalgs Lønkonto 70

§ 26 Ventetid 73

§ 27 Hjemsendelse 74

§ 28 Lønningsperioder/Lønudbetaling 74

Kapitel VI. Øvrige bestemmelser 77

§ 29 Sygdom/Tilskadekomst 77

§ 30 Børns sygdom, hospitalsindlæggelse, børneomsorgsdage, børnebørns-omsorgsdage og ledsagelse af nærtstående 80

§ 31 Medarbejdere med nedsat arbejdsevne 82

§ 32 Forsørgertabsydelse og deltagelse i begravelser 83

§ 33 Seniorordning 83

§ 34 Pension 85

§ 35 Barsel 88

§ 36 Uddannelsesfonde 91

Kapitel VII. Ansættelse og opsigelse 93

§ 37 Ansættelsesregler 93

§ 38 Opsigelsesregler 94

§ 39 Ophævelse af arbejdsforhold under akkord 102

Kapitel VIII. Ferie 105

§ 40 Ferie 105

Kapitel IX. Organisations- og legitimationsforhold 110

§ 41 Legitimation for faglærte medarbejdere 110

§ 42 Formændenes forhold over for arbejdernes organisationer 110

Kapitel X. Efter- og videreuddannelse 112

§ 43 Uddannelsesplanlægning 112

§ 44 Faglig relevant uddannelse 113

§ 45 Almen kvalificering 114

§ 46 Frihed til anden uddannelse 114

§ 47 Industriens Kompetenceudviklingsfond 115

Kapitel XI. Nyoptagne virksomheder 116

§ 48 Nyoptagne virksomheder 116

Kapitel XII. Forhandlingsregler/Regler for behandling af uoverensstemmelser af faglig karakter 121

§ 49 Regler for behandling af uoverensstemmelser af faglig karakter 121

Kapitel XIII. Overenskomstens varighed 128

§ 50 Overenskomstens varighed 128

Bilag 1
Uddrag af lov om arbejdsmiljø 129

Bilag 2
Retningslinjer for etablering af arbejdsfordeling 131

Bilag 3
Aftale om overførsel af ferie 139

Bilag 4
Ansættelsesaftale 140

Bilag 5
Protokollat vedrørende funktionærlignende ansættelse 145
Aftale om funktionærlignende ansættelse for ansættelse omfattet af Industriens Overenskomst 149

Bilag 6
Varsling m.v. i forbindelse med afskedigelser af større omfang 152

Bilag 7
Aftale om fordeling af udgifterne til anskaffelse, vedligeholdelse og renholdelse af værnefodtøj 158

Bilag 8
Protokollat vedrørende udenlandske medarbejderes løn- og arbejdsforhold ved udførelse af arbejde i Danmark 160

Bilag 9
Arbejde i Tyskland 170

Bilag 10
Organisationsaftale om implementering af EU-Arbejdstidsdirektiv 171

Bilag 11
Protokollat om implementering af direktiv om børn og unge 175

Bilag 12
Implementering af direktiv (EU) 2019/1152 af 20. juni 2019 om gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår i Den Europæiske Union (arbejdsvilkårsdirektivet) med bilag 1 og 2 179

Bilag 13
Retningslinjer for anvendelse af arbejdsstudier 186

Bilag 14
Bilag til Regler for behandling af uoverensstemmelser af faglig karakter, jf. § 49 194

Bilag 15
Protokollat om implementering af direktiv om deltidsarbejde 195

Bilag 16
Protokollat om EU-direktiv om mobile vejtransportaktiviteter 199

Bilag 17
Protokollat – Vikarbureauer (med ændringer fra overenskomstforhandlingerne 2000, 2007, 2014 og 2017) 203

Bilag 18
EU-direktiv om tidsbegrænset ansættelse 209

Bilag 19
Protokollat om aftaleimplementering af alder og handicapbestemmelserne i Rådets direktiv 2000/78/EF af 27. november 2000 213

Bilag 20
Protokollat om tele-, distance- og hjemmearbejde 218

Bilag 21
Protokollat om implementering af ligelønsloven m.v. 225

Bilag 22
Protokollat om elektroniske dokumenter 229

Bilag 23
Protokollat om forståelsen af § 13, stk. 3 om systematisk overarbejde 230

Bilag 24
Arbejdsmiljørepræsentanters deltagelse i relevante arbejdsmiljøkurser..... 231

Bilag 25
Natarbejde og Helbredskontrol ved natarbejde..... 232

Bilag 26
Protokollat om Rådighedstjeneste 238

Bilag 27
Protokollat om Arbejde på havvindmøller samt direkte tilknyttet arbejde, der foregår på land 239

Bilag 28
Mulighed for at aftale opt-out vedrørende 48-timersreglen i forbindelse med rådighedsvagter 240

Speciel del med bilag 243

§ 1 Fiskeindustrien 244

§ 2 Fjerkræslagterier 245

§ 3 Mælkekonservesindustrien 246

§ 4 Støberier 246

§ 5 Snedkere, tømrere, møllebyggere og træindustriarbejdere 247

§ 6 Skibstømrere 248

§ 7 Blikkenslagere og rørlæggere 249

§ 8 Sadelmagere 249

§ 9 Elektrikere 249

§ 10 Malere 250

§ 11 Skibsmalere 250

Bilag 1
Protokollat – Retningslinjer for arbejde på mobile og stationære platforme.... 251

Lærlingebestemmelser med bilag 259

§ 1 Område 261

Kapitel I. Samarbejdet 262

§ 2 Lokalt samarbejde 262

Kapitel II. Arbejdstiden 263

§ 3 Den normale arbejdstid 263

§ 4 Overarbejde 263

§ 5 Skifteholdsarbejde 263

§ 6 Fridage 263

Kapitel III. Ude- og rejsearbejde 265

§ 7 Ude- og rejsearbejde 265

Kapitel IV. Lønforhold 266

§ 8 Mindstebetaling 266

§ 9 Akkord og andre produktivitetsfremmende lønsystemer 268

Kapitel V. Øvrige bestemmelser 269

§ 10 Løn under sygdom 269

§ 11 Forsvarets Dag 269

§ 12 Kursus 270

§ 13 Pension og forsikringsydelser 270

Kapitel VI. Ferie og søgnehelligdage 272

§ 14 Ferie 272

§ 15 Løn for søgnehelligdage 272

Kapitel VII. Uddannelsen 274

§ 16 Skoleophold 274

Kapitel VIII. Uoverensstemmelser/Forhandlingsregler 275

§ 17 Organisationernes påtaleret 275

Kapitel IX. Ikrafttræden og ophør.....276

§ 18 Aftalens varighed 276

Bilag I

Særlige bestemmelser for bådebyggerlærlinge 277

Bilag II

Regler for opnåelse af faglig anerkendelse uden at have gennemgået en faglig ungdomsuddannelse inden for jern- og metalområdet 278

Bilag III

Protokollat om befordringsgodtgørelse for lærlinge 280

Bilag IV

Parterne deltager i udviklingen af erhvervsudannelser gennem repræsentation i en række faglige udvalg. 283

Stikordsregister.....285

Stikordsregister – Lærlingebestemmelser med bilag.....297

Almindelig del

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

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

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

KAPITEL I. SAMARBEJDET

§ 1 Valg af tillidsrepræsentant

Stk. 1
For hver virksomhed – for større virksomheders vedkommende normalt inden for hver afdeling – vælger de der beskæftigede medarbejdere af deres midte en tillidsrepræsentant.

Stk. 2
Valg af tillidsrepræsentant foretages ved skriftlig afstemning af og blandt de medarbejdere, der på valgtidspunktet er beskæftiget i virksomheden eller den pågældende afdeling. 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 mere end 4, 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 valgret til valg af tillidsrepræsentant i den afdeling af virksomheden, hvor de er beskæftiget på valgtidspunktet.

Stk. 4
Ved lokal enighed kan der aftales andre muligheder for valg af tillidsrepræsentant end de i stk. 1, 2, 3 og 5 anførte.

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

Sådanne lokalaftaler kan omfatte såvel Industriens Funktionæroverenskomst som Industriens Overenskomst.

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

Stk. 5
1. Når der på en virksomhed er beskæftiget medlemmer af forbund under CO-industri, men ingen af disse forbund er repræsenteret med mere end 4 medlemmer, kan de i fællesskab vælge en tillidsrepræsentant efter de i stk. 1, 2 og 3 opstillede retningslinjer, hvis der tilsammen er beskæftiget mere end 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. 6
Valget er først gyldigt, når det er godkendt af forbundet og meddelt til DIO I. Tillidsrepræsentantbeskyttelsen indtræder, når valget har fundet sted, dog under forudsætning af, at virksomheden senest dagen efter valget modtager skriftlig meddelelse om, hvem der er valgt.

Modtages den skriftlige meddelelse senere, indtræder beskyttelsen først på dette tidspunkt.

Stk. 7
Hvis særlige forhold gør det uhensigtsmæssigt, at der vælges tillidsrepræsentanter for hver enkelt afdeling eller for hvert enkelt forbund, kan DIO I kræve fagretlig behandling med det formål at forenkle og dermed effektivisere de lokale forhandlinger og søge eventuelt generende faggrænser fjernet.

Stk. 8
Hvis DIO I måtte anse et tillidsrepræsentantvalg for at være foretaget i strid med overenskomsten, har DIO I ret til at påtale valget over for forbundet.

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

Den fagretlige behandling skal ske inden for fristerne i § 49.

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

Stk. 9
Hvis medarbejderne slutter sig sammen i en klub, skal tillidsrepræsentanten være formand.

Stk. 10
På virksomheder, hvor der ikke er valgt en tillidsrepræsentant, kan medarbejderne ved afgivelse af fuldmagt bemyndige en kollega (talsrepræsentant) til i konkrete anliggender at indgå og opsige lokalaftaler med ledelsen.

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

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

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

§ 2 CO-fællestillidsrepræsentant

Stk. 1
På virksomheder, hvor der er valgt flere tillidsrepræsentanter inden for CO-overenskomsterne, kan tillidsrepræsentanterne af deres midte vælge en fællestillidsrepræsentant, der i fællesspørgsmål, f.eks. arbejdstid, ferie og fridage, velfærdsforhold og lignende, kan være samtlige medarbejderes repræsentant over for ledelsen.

Ledelsen orienteres skriftligt om valg af fællestillidsrepræsentant.

Stk. 2
Fællestillidsrepræsentanten kan deltage i behandlingen af spørgsmål vedrørende de enkelte tillidsrepræsentanters normale funktioner inden for deres respektive afdelinger, hvis ledelsen eller de berørte tillidsrepræsentanter ønsker det.

Stk. 3
På virksomheder med flere afdelinger i samme by, hvor der er valgt en tillidsrepræsentant, kan der ved lokal enighed vælges en fællestillidsrepræsentant til at repræsentere samtlige afdelinger.

§ 3 Tillidsrepræsentantens uddannelse

Stk. 1
CO-industri og forbund herunder giver tilsagn om, at medarbejdere, der vælges til tillidsrepræsentant, snarest muligt efter valget gennemgår en relevant tillidsrepræsentantuddannelse af op til 6 ugers varighed. DIO I giver tilsagn om at medvirke til, at den nyvalgte tillidsrepræsentant får den fornødne frihed til at deltage i denne uddannelse.

Stk. 2
Nyvalgte tillidsrepræsentanter tilbydes et af TekSam udbudt uddannelses- og samarbejdsprogram af 2 gange 2 dages varighed. Tillidsrepræsentanten har ret til at deltage i et sådant forløb hurtigst muligt

og senest inden for de første 24 måneder, efter vedkommende er valgt.

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

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

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

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

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

§ 4 Tillidsrepræsentantens opgaver

Stk. 1
Såvel tillidsrepræsentanten som ledelsen har pligt til både over for deres organisationer og mellem de lokale parter på virksomheden at fremme et roligt og godt samarbejde, og ikke lægger hindringer i vejen for virksomhedens og medarbejdernes organisering.

Stk. 2
Tillidsrepræsentanten repræsenterer de medarbejdere, der udgør valggrundlaget. Ved lokale forhandlinger skal såvel tillids-

repræsentanten som ledelsen være bemyndiget til at indgå bindende aftaler for samtlige medarbejdere.

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

Stk. 3
Opnås der ikke ved tillidsrepræsentantens henvendelse til ledelsen en tilfredsstillende ordning, kan tillidsrepræsentanten frit anmode sin organisation om at tage sig af sagen, men arbejdet skal fortsættes uforstyrret og afvente resultatet af organisationernes behandling af sagen.

Stk. 4
Efter forudgående henvendelse kan en repræsentant fra den lokale afdeling komme på virksomheden og drøfte lokale forhold med ledelsen. Der henvises i øvrigt til overenskomstens § 49, stk. 1, b.

Stk. 5
Tillidsrepræsentanten skal ved forestående ansættelser og afskedigelser bedst muligt holdes orienteret herom og har i øvrigt påtaleret i henhold til regler for behandling af uoverensstemmelser af faglig karakter ved eventuelt forekommende 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. 6
Når tillidsrepræsentanten for at udføre sit hverv må forlade sit arbejde, skal vedkommende forudgående underrette ledelsen.

Stk. 7
På virksomheder, hvor arbejdsmiljøorganisation ikke er påbudt, kan tillidsrepræsentanten rejse klage og rette henstilling til virksomheden vedrørende arbejdsmiljøspørgsmål.

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

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

Stk. 8
Kvartalsvise lønstatistikker udleveres til tillidsrepræsentanten/erne, såfremt der er lokal enighed herom.

Stk. 9
Tillidsrepræsentanten skal til udførelse af sit hverv have den nødvendige adgang til it-faciliteter, herunder internet.

Dette gælder ligeledes for arbejdsmiljørepræsentanten.

Stk. 10
Tillidsrepræsentantens rettigheder, pligter eller opgaver er, udover i overenskomstens kapitel 1, nævnt i følgende bestemmelser:

§ 8	Lokalaftaler
§ 13	Overarbejde
§ 22, stk. 2	Kollektive lønforhandlinger
§ 24, stk. 2	Akkord
§ 40, stk. 10	Lokalaftaler om ferie på forskud
§ 43, stk. 6 og stk. 7	Uddannelsesplanlægning og Uddannelsesrepræsentant
§ 49, stk. 1.b.	Lokalforhandling
Bilag 2, pkt. 6	Arbejdsfordeling
Bilag 5. pkt. 5	Funktionærlignende ansættelser
Bilag 10, pkt. 5.2	Arbejde på havvindmøller
Bilag 13, stk. 3	Arbejdsstudier

Bilag 17	Vikarbureauer
Bilag 18, § 6	Information og beskæftigelsesmuligheder
Bilag 20, stk. 2 og 3	Tele-, distance- og hjemmearbejde

Lærlingebestemmelser med bilag:

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

Organisationsaftaler:

IKUF, pkt. 5.d	Organisationsaftaler, side 109
IKUF, anm. til pkt. 10	Organisationsaftaler, side 115
IKUF, pkt. 9.c.3	Organisationsaftaler, side 112
Vikardirektivet § 7	Organisationsaftaler, side 139
Oplevelsesoverenskomsten § 4.2	Organisationsaftaler, side 143
Fleksjob	Organisationsaftaler, side 150
Sikkerheds- og sundhedsarbejdet	Organisationsaftaler, side 166
Databeskyttelse	Organisationsaftaler, side 85
Uenigheder vedr. lokale lønforhandlinger	Organisationsaftaler, side 93
Informationsmøder, overenskomstfornyelse	Organisationsaftaler, side 72

Sidetallet henviser til den trykte udgave af Industriens Organisationsaftaler.

Listen er ikke udtømmende.

§ 5 Møder med ledelsen m.v.

Stk. 1
Organisationerne er enige om, at medarbejderne og ledelsen samarbejder på den enkelte virksomhed for at modernisere virksomheden og fremme produktionen.

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

Stk. 2
For møder i henhold til Samarbejdsaftalen, de i stk. 1 nævnte møder og møder indkaldt af ledelsen, samt når ledelsen i øvrigt lægger beslag på tillidsrepræsentanten i spørgsmål, der angår virksomheden og medarbejderne, betales der fuld løn samt overtidsbetaling for den tid, der måtte ligge ud over den pågældendes daglige arbejdstid.

Stk. 3
Tillidsrepræsentanter valgt under Industriens Overenskomst vil modtage et årligt vederlag, som udbetales med en fjerdedel pr. kvartal. Vederlaget udbetales som kompensation for tillidsrepræsentantens varetagelse af sit hverv uden for dennes arbejdstid.

Vederlaget er ikke pensionsgivende eller feriepengeberettiget.

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

Vederlaget udgør:

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

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

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

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

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

Arbejdsmiljørepræsentanter, der er medlem af et af CO-industris medlemsforbund, 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 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.

Vederlag til arbejdsmiljørepræsentanter organiseret i et af CO-industris medlemsforbund finansieres via Industriens Uddannelses- og Samarbejdsfond. Fondens bestyrelse bemyndiges til én gang årligt at fastsætte det særskilte bidrag med henblik på at opnå balance mellem indbetaling og udbetaling til vederlaget.

Note:Vederlaget til tillidsrepræsentanter efter Industriens Overenskomst § 5, stk. 3, finansieres af arbejdsgiverne i fællesskab gennem indbetalinger til Industriens Uddannelses- og Samarbejdsfond, jf. § 36, stk. 2.

Bidraget til finansiering af vederlag til tillidsrepræsentanter opkræves af Industriens Pension Service på vegne af Industriens Udviklings- og Samarbejdsfond, hvorefter Industriens Pension Service udbetaler vederlaget direkte til tillidsrepræsentanterne.

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. 2.

§ 6 Afskedigelse af tillidsrepræsentant m.v.

Stk. 1
Afskedigelse af en tillidsrepræsentant skal begrundes i tvingende årsager, og ledelsen har pligt til at give vedkommende et opsigelsesvarsel på 5 måneder.

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

Stk. 2
Er afskedigelsen begrundet i arbejdsmangel, bortfalder varselspligten i henhold til stk. 1. Tillidsrepræsentanten har i sådanne tilfælde krav på 56 dages opsigelsesvarsel, medmindre vedkommende i henhold til § 38, hvis regler vedkommende i øvrigt er underkastet, har krav på længere varsel.

Stk. 3
Hvis en arbejdsgiver finder, at der foreligger tvingende årsager efter stk. 1 til at opsige en tillidsrepræsentant, skal vedkommende rette henvendelse til DIO I, 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.

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

Stk. 8
For

1. arbejdsmiljørepræsentanter,

2. medlemmer af Europæiske Samarbejdsudvalg, ansat i Danmark, og

3. medarbejderrepræsentanter i bestyrelser og suppleanter

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

§ 7 Stedfortræder for tillidsrepræsentant

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

Stk. 2
Ved udvidet drift kan tillidsrepræsentanten på de skift, hvor vedkommende ikke arbejder, og som omfatter mindst 5 medlemmer af forbundet, udpege en stedfortræder, som på tillidsrepræsentantens vegne kan søge eventuelle uoverensstemmelser løst og om nødvendigt viderebringe sagen til tillidsrepræsentanten. Meddelelse om navnet på en sådan stedfortræder skal straks meddeles ledelsen.

KAPITEL II. LOKALAFTALER

§ 8 Indgåelse og opsigelse af lokalaftaler m.v.

Stk. 1
Der kan mellem de lokale parter på virksomheden indgås lokale aftaler for medarbejdere omfattet af nærværende overenskomst.

Stk. 2
a. Lokalaftaler, kutymer eller reglementer samt aftaler om løn, tillæg til løn, akkord og bonussystemer kan opsiges af begge parter med 2 måneders varsel til udgangen af en måned, medmindre aftale om længere varsel er/bliver truffet.

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

Stk. 3
I tilfælde af opsigelse i henhold til stk. 2 er det den opsigende parts pligt at foranledige lokale forhandlinger afholdt, og for så vidt enighed ikke opnås da at lade sagen behandle ved mæglingsmøde, eventuelt organisationsmøde. Begæring om fagretlig behandling skal være den modstående organisation i hænde inden for de i stk. 2 angivne opsigelsesfrister, jf. Regler for behandling af uoverensstemmelser af faglig karakter § 49 stk. 2, pkt. c.

Stk. 4
Parterne er ikke løst fra den opsagte lokalaftale, kutyme eller reglement, før disse almindelige regler er iagttaget, selv om udløbsdatoen er passeret.

Stk. 5
Ved indgåelse af lokale aftaler, der væsentligt ændrer løn og arbejdsforhold, informerer arbejdsgiveren de berørte medarbejdere i fornødent omfang.

Stk. 6
Lokalaftaler om arbejdsforhold, indgået inden den 28. februar 1993, på virksomheder, der indtil den 28. februar 1993 var omfattet af Fællesoverenskomsten/Industrioverenskomsten mellem Dansk Industri og Kvindeligt Arbejderforbund i Danmark og Specialarbejderforbundet i Danmark samt Plastoverenskomsten mellem Plastindustrien i Danmark og Kvindeligt Arbejderforbund i Danmark og Specialarbejderforbundet i Danmark, er, medmindre andet aftales mellem parterne, sideløbende med overenskomsten.

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

Stk. 7
Der er adgang til ved lokalaftale at supplere og fravige bestemmelserne i overenskomstens kapitler 1, 3, 4 og 10, dog ikke § 44, stk. 2-5 og § 47. 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.

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

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

Anm. til stk. 6.
Ved lokalaftaler om arbejdsforhold i stk. 6 forstås alle andre lokalaftaler end lokalaftaler om løn og tillæg til løn samt akkord og bonussystemer samt kutymer og reglementer.

KAPITEL III. ARBEJDSTIDEN

§ 9 Den normale arbejdstid

Stk. 1
Arbejdstiden fastlægges pr. uge, måned eller år på basis af en gennemsnitlig arbejdstid på 37 timer pr. uge ved almindeligt dagarbejde, på skifteholdenes daghold og ved forskudt arbejdstid.

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

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

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

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

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

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

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

Ved bestemmelsen af, hvorledes den daglige og ugentlige arbejdstid samt spise- og hvilepauser skal fordeles, skal medarbejderne høres. I

tilfælde af meningsforskel blandt medarbejderne indbyrdes skal der hurtigst muligt foretages afstemning blandt samtlige de af den omhandlede arbejdstid berørte medarbejdere, og de ved afstemningen tilkendegivne flertalsønsker er CO-industris medlemmer pligtige at rette sig efter.

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

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

Anm.
(indsat ved overenskomstforhandlingerne 2000)
Parterne er enige om, at der ikke ved indsættelsen af teksten i de to første afsnit i denne bestemmelse sker nogen ændring i hidtil gældende regler eller retspraksis.

Stk. 2

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

b. De lokale parter fastlægger rammerne for de varierende ugentlige arbejdstider. Manglende enighed herom kan gøres til genstand for fagretlig behandling sluttende med et organisationsmøde.

c. Aftaler om arbejdstidens placering træffes med den enkelte medarbejder eller grupper af medarbejdere, jf. dog pkt. b.

d. Timer ud over 37 timer pr. uge kan afvikles som hele fridage efter aftale med den enkelte medarbejder. Der kan aftales lønmæssig opsparing til anvendelse ved de pågældende fritimer. Ved en periodes afslutning kan eventuelt over- eller underskud af timer aftales afviklet inden for maksimalt 6 måneder.

e. Ved nyansættelser i en periode med et lavere timetal end gennemsnittet kan der for en periode etableres en lønudjævning.

f. Overarbejde eller forskudt arbejdstid i forbindelse med den varierende daglige arbejdstid betales i henhold til overenskomstens §§ 13 og 14.

g. Aftaler i henhold til denne bestemmelse kan opsiges med 2 måneders varsel til en periodes udløb i henhold til § 8.

Stk. 3
Den fastsatte arbejdstid er effektiv. Inden for den på virksomheden gældende arbejdstid skal værktøjer, maskiner m.v. udnyttes fuldt ud, og arbejdsgiveren kan føre kontrol med arbejdstidens overholdelse. Organisationerne er enige om, at arbejdstiden så vidt muligt kun afbrydes af en spise- og hvilepause.

Stk. 4
På de steder, hvor nærværende overenskomst ifølge sagens natur ikke kan være bestemmende for den normale arbejdstid, fastsættes arbejdstiden som hidtil i overensstemmelse med den, der er gældende for de øvrige medarbejdere på den pågældende virksomhed.

Stk. 5
Hvor arbejdsgiveren på grund af arbejdsmangel eller lignende finder det nødvendigt at forkorte arbejdstiden, skal dette ske i henhold til de mellem organisationerne fastsatte retningslinjer herfor, jf. bilag 2.

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

§ 10 Weekendarbejde

Stk. 1
Hvor der er behov for en udvidelse af den ugentlige arbejdstid, kan denne etableres gennem en lokalaftale om weekendarbejde.

Stk. 2
Weekendarbejdere må ikke have anden lønnet beskæftigelse. Der kan ikke oppebæres supplerende understøttelse. Overtrædelse medfører øjeblikkelig fratræden fra virksomheden.

Stk. 3
Weekendarbejde tilrettelægges i en forud aftalt arbejdsplan med et eller flere hold. Af arbejdsplanen skal fremgå, hvilke dage der er arbejdsfri.

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

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

Stk. 4
Weekendarbejde afbrydes ved afvikling af ferie, som ved fuld beskæftigelse udgør 5 uger a 24 timer. Forholdsmæssig arbejdsfrihed svarende til antallet af feriefridage, søgnehelligdage og overenskomstmæssige fridage i det pågældende ferieår kan aftales indlagt i arbejdsplanen. Sker dette ikke, kan de placeres efter samme regler som gælder for restferie.

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

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

Stk. 5
Weekendarbejde betales med timeløn svarende til, hvad der i øvrigt er aftalt for det pågældende arbejdsområde i virksomheden. Der betales for 24 timer/uge med tillæg iht. overenskomstens § 13, stk. 7, pkt. 2 b og c. Påbegyndes arbejdet før lørdag kl. 06.00, må betalingerne ikke forringes herved.

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

Stk. 6
Weekendarbejde betragtes som fuldtidsarbejde, således at 24-timers weekendarbejde svarer til den normale overenskomstmæssige arbejdstid ved dagarbejde, jf. § 9, stk. 1.

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

ATP-bidrag beregnes som fuldt bidrag.

Stk. 7
En weekendarbejder kan alene beskæftiges i hele uger, hvorfor weekendarbejde alene kan bringes til ophør på samme tidspunkt i ugen, som weekendarbejdet blev påbegyndt.

Stk. 8
I tilfælde af medarbejdermangel, ordremangel, kapacitetstilpasningsproblemer m.v. kan de ansatte overgå til normalt skifteholdsarbejde eller daghold.

Stk. 9
Hvor intet andet er nævnt, er overenskomstens bestemmelser gældende.

Stk. 10
Organisationerne er enige om det naturlige i, at weekendarbejderne er medlemmer af de samme faglige organisationer som de øvrige på virksomheden beskæftigede tilsvarende medarbejdere.

Med virkning fra 1. marts 2024 gælder følgende:

Stk. 11 Forebyggende tiltag ved natarbejde
Overenskomstparterne er enige om, at tilrettelæggelsen af natarbejde følger anbefalingerne fra Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA), herunder de særlige anbefalinger for gravide. I Industriens Overenskomst bilag 10 – Organisationsaftale om implementering af EU-Arbejdstidsdirektiv har overenskomstparterne aftalt, efter hvilke principper natarbejde bør planlægges for at følge anbefalingerne, samt hvilke tiltag der skal fortages, hvis anbefalingerne ikke følges.

Bilaget indeholder endvidere regler om, at natarbejdere skal tilbydes en virksomhedsbetalt helbredskontrol, inden de påbegynder beskæftigelse som natarbejder, og at medarbejdere, der efter samme bilags pkt. 2-4 bliver klassificeret som natarbejdere, skal tilbydes helbredskontrol inden for regelmæssige tidsrum.

Bilaget indeholder desuden regler om, hvor ofte, hvornår og hvordan helbredskontrollen skal gennemføres.

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

Anm.:
Ved afskedigelse henvises til opsigelsesreglerne i § 38.

§ 11 Deltidsbeskæftigelse

Stk. 1
Virksomheder og medarbejdere, der måtte være interesseret heri, kan træffe aftale om deltidsbeskæftigelse.

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

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

Stk. 3
Virksomhederne kan ikke afskedige fuldtidsbeskæftigede og i stedet for disse medarbejdere ansætte deltidsbeskæftigede. Det betragtes i øvrigt som usagligt, såfremt en medarbejder afskediges, fordi denne har afslået at arbejde på deltid, eller fordi medarbejderen har anmodet om at arbejde på deltid.

Stk. 4
Aflønningen af deltidsbeskæftigede sker i henhold til de almindeligt gældende overenskomstmæssige bestemmelser, således at der ikke må ydes de deltidsbeskæftigede nogen form for lønmæssig kompensation, fordi arbejdstiden er kortere end den normale.

Stk. 5
Reglerne i § 9, stk. 2, § 12, § 14 og § 15 anvendes ved fastlæggelse af varierende ugentlig arbejdstid, flextid, forskudt arbejdstid og skiftehold.

Stk. 6
Parterne er enige om det naturlige i, at de deltidsbeskæftigede medarbejdere er medlemmer af samme faglige organisation som de øvrige på virksomheden beskæftigede tilsvarende medarbejdere.

Stk. 7
Parterne er endvidere enige om, at overarbejde i forbindelse med deltidsbeskæftigelse kun undtagelsesvis bør finde sted.

Stk. 8
Parterne er omfattet af organisationsaftale af 22. januar 2000 om implementering af Rådets direktiv 97/81/EF af 15. december 1997 om rammeaftalen vedrørende deltidsarbejde, der er indgået mellem UNICE, CEEP og EFS.

Aftalen om EU-implementering er optrykt som bilag 15.

§ 12 Flextid

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

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

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

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

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

§ 13 Overarbejde

Stk. 1 Indledning
Organisationerne er enige om, at overarbejde så vidt muligt bør undgås.

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

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, guldbryllup 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 af 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, 10, 12, 14 og 15).

Stk. 3 Systematisk overarbejde
I virksomheder med varierende produktionsbehov, og hvor de lokale parter forgæves har søgt at opnå en lokalaftale om varierende ugentlig arbejdstid, jf. § 9, stk. 2, kan virksomheden varsle systematisk overarbejde. Systematisk overarbejde kan maksimalt udgøre 5 timer pr. kalenderuge og 1 time pr. dag og skal lægges i tilknytning til den enkelte medarbejders normale arbejdstid.

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

Systematisk overarbejde skal – medmindre andet aftales mellem virksomhedens ledelse og tillidsrepræsentanten – afspadseres som hele fridage indenfor en 12 måneders periode efter dets udførelse. Overskydende timer, der ikke berettiger til en fuld arbejdsfri dag, videreføres.

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

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

Anm.
Se Bilag 23 – Forståelse af protokollat om "Systematisk overarbejde".

Stk. 4 Tillidsrepræsentantens rolle
I relation til overarbejde har tillidsrepræsentanten en særlig rolle.

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

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

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

Såfremt der er valgt en tillidsrepræsentant, kan der i enighed med denne etableres en ordning vedrørende tilbageholdelse af indtjent løn til brug for afspadsering. Hvis der ikke er valgt en

tillidsrepræsentant, kan en sådan ordning etableres i enighed mellem de lokale parter. Se nærmere i stk. 8.

Stk. 5 Varsling af overarbejde
Overarbejde ud over 1 time skal varsles dagen før inden normal arbejdstids ophør. Hvis sådant overarbejde ikke er varslet rettidigt, eller hvis varslet overarbejde ikke kommer til udførelse, betales pr. gang:

1.3.2024	kr. 115,65
1.5.2025	kr. 119,10
1.3.2026	kr. 122,70
1.3.2027	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. 6 Opgørelse af overarbejdstiden
Ved opgørelsen af overarbejde fradrages den til spisning og hvile medgåede tid, ligesom også forsømt tid af den normale arbejdstid fradrages overarbejdstiden, medmindre forsømmelsen har fundet sted af en medarbejderen utilregnelig grund, som rettidigt er anmeldt til arbejdsgiveren og godkendt af denne.

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

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

Fri med tilladelse er ikke forsømt tid.

Stk. 7 Betaling for overarbejde

1. Tillæg for overarbejde betales afhængigt af, hvornår overarbejdet finder sted:

a. Hverdage med fastlagt daglig arbejdstid:

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

   Eksempel:

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

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

b. En i forvejen tilsikret hel hverdagsfridag:

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

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

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

c. Søn- og helligdage:

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

Følgende dage er søn- og helligdage:

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

d. Ikke fuldtidsbeskæftigede:

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

2. Betalingssatser

a. Overarbejde på hverdage:

Første og anden klokketime efter normal arbejdstid:

1.3.2024	kr. 45,35
1.5.2025	kr. 46,70
1.3.2026	kr. 48,10
1.3.2027	kr. 49,55

Tredje og fjerde klokketime efter normal arbejdstid:

1.3.2024	kr. 72,40
1.5.2025	kr. 74,55
1.3.2026	kr. 76,80
1.3.2027	kr. 79,10

Femte klokketime og derefter indtil den normale arbejdstids begyndelse:

1.3.2024	kr. 135,45
1.5.2025	kr. 139,50
1.3.2026	kr. 143,70

1.3.2027	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. 06:00 til kl. 18:00:

1.3.2024	kr. 45,35
1.5.2025	kr. 46,70
1.3.2026	kr. 48,10
1.3.2027	kr. 49,55

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

1.3.2024	kr. 135,45
1.5.2025	kr. 139,50
1.3.2026	kr. 143,70
1.3.2027	kr. 148,00

b. Arbejde på en i forvejen tilsikret hel hverdagsfridag:

Timer mellem kl. 6 og kl. 18:

1.3.2024	kr. 72,40
1.5.2025	kr. 74,55
1.3.2026	kr. 76,80
1.3.2027	kr. 79,10

Timer mellem kl. 18 og kl. 6:

1.3.2024	kr. 135,45
1.5.2025	kr. 139,50
1.3.2026	kr. 143,70
1.3.2027	kr. 148,00

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

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

1.3.2024	kr. 90,25
1.5.2025	kr. 92,95
1.3.2026	kr. 95,75
1.3.2027	kr. 98,60

Fra kl. 12 og til den normale arbejdstids begyndelse:

1.3.2024	kr. 135,45
1.5.2025	kr. 139,50
1.3.2026	kr. 143,70
1.3.2027	kr. 148,00

Søndag morgen forud for den normale arbejdstids begyndelse:

1.3.2024	kr. 135,45
1.5.2025	kr. 139,50
1.3.2026	kr. 143,70
1.3.2027	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:

1.3.2024	kr. 32,10
1.5.2025	kr. 33,05
1.3.2026	kr. 34,05
1.3.2027	kr. 35,10

Stk. 8 Afspadsering
Gældende for afspadsering, der ikke hidrører fra systematisk overarbejde, jf. stk. 3.

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

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

1. Tidspunkt

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

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

2. Varsel

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

Fastlagt afspadsering kan afvarsles med mindst 6 x 24 timer.

3. Betaling

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

4. Afspadseringsfrit overarbejde

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

a. Hvis det er aftalt med tillidsrepræsentanten, at overarbejde ikke afspadseres.

b. Hvis overarbejdet hidrører fra

- sygeafløsning,
- andre medarbejderes udeblivelse,

- lastning og losning af skibe,
- ovnsammenbrud, maskinhavari, forsyningsafbrydelser o.l.

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

Se anm. 3 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 ligelydende ansøgning til deres respektive organisationer om dispensation for afspadsering, idet en sådan ansøgning dog i intet tilfælde må være hindrende for overarbejdets påbegyndelse og udførelse.

   Dispensationsansøgningen, der underskrives af de lokale parter, skal være afsendt senest dagen efter det udvidede overarbejdes påbegyndelse, således at der umiddelbart herefter mellem organisationerne kan træffes afgørelse om dispensationen. I tiden indtil organisationernes afgørelse måtte foreligge, gives de lokale parter bemyndigelse til, hvis forholdene taler derfor, at give fritagelse for afspadsering af eventuelt i mellemtiden udført overarbejde.

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

5. Ikke fuldtidsbeskæftigede

Medarbejdere, der ikke er fuldtidsbeskæftigede, bliver kun omfattet af afspadseringsreglerne, såfremt medarbejderen i en enkelt kalenderuge er beskæftiget ud over det til enhver tid normerede antal arbejdstimer for fuldtidsbeskæftigede.

Anm. 1
Mælkekonservesindustriens Arbejdsgiverforening – se speciel del, §3.

Anm. 2
Konsumfiskeindustriens virksomheder – se speciel del, § 1.

Anm. 3
Opgørelse af overarbejdstimer påbegyndes fra begyndelsen af den kalenderuge, hvori der forekommer overarbejde. Efter opgørelsestidspunktet for afspadsering begyndes forfra ved påbegyndelsen af den førstkommende efterfølgende kalenderuge, hvori der forekommer overarbejde.

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

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

Stk. 9 Sygdom og afspadsering
Sygdom betragtes som en hindring for afspadsering, forudsat medarbejderen melder sig syg inden normal arbejdstids begyndelse den dag, hvor afspadseringen skulle have fundet sted. Er der planlagt flere dages afspadsering, gælder afspadseringshindringen også for sygdom på eventuelle efterfølgende afspadseringsdage.

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

Stk. 10 Forsømt tid ved overenskomststridig arbejdsnedlæggelse
En overenskomststridig arbejdsnedlæggelse betragtes som forsømt tid fra dennes start.

Når den forsømte tid hidrører fra en overenskomststridig arbejdsnedlæggelse, ydes ikke overtidsbetaling for nogen timer, før de forsømte timer er præsteret af medarbejderen ud over dennes normale arbejdstid. Udførelse af de manglende timer kan varsles af arbejdsgiveren efter reglen i stk. 5 til udførelse inden for 14 dage efter, at arbejdet er genoptaget efter den overenskomststridige arbejdsnedlæggelse.

§ 14 Forskudt arbejdstid

Stk. 1 Anvendelse af forskudt arbejdstid
Arbejde på forskudt tid er en af flere måder, som man kan tilrettelægge udvidet driftstid på, med udgangspunkt i § 9.

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

Stk. 2 Forudsætninger for forskudt arbejdstid
Ved forskudt arbejdstid er den i den enkelte uge fastlagte normale arbejdstid, jf. § 9, placeret helt eller delvist inden for tidsrummet kl. 18.00 – kl. 06.00.

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

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

Stk. 3 Placering af forskudt arbejdstid
Medarbejderne har faste daglige arbejdstider og kan arbejde i hold eller enkeltvis med forskudte arbejdstider.

Virksomhedens driftstid er uafhængig af den enkelte medarbejders overenskomstmæssige arbejdstid.

Stk. 4 Normal arbejdstid ved forskudt tid
Den normale arbejdstid ved arbejde på forskudt tid er, uafhængigt af hvornår på døgnet der arbejdes, 37 timer om ugen.

Stk. 5 Etablering af og overgang til forskudt arbejdstid
Der kan etableres forskudt arbejdstid for hele virksomheden, enkelte afdelinger eller enkelte produktionsområder. Et hold kan bestå af en eller flere medarbejdere.

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

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

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

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

Stk. 6 Tillægsbetaling for forskudt arbejdstid

Arbejde på forskudt tid betales med følgende:	**1.3.2024**	**1.5.2025**	**1.3.2026**	**1.3.2027**
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. 06.00: **Tillæg 2.**

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

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

Anm.
Støberier – se speciel del § 4

Stk. 7 Ændring af fastlagt arbejdstid ved forskudt arbejdstid
En medarbejder har ret til at arbejde mindst en sammenhængende uge efter reglerne om forskudt arbejdstid. Hvis virksomheden afbryder arbejdet på forskudt tid inden udløbet af den sammenhængende

uge, betales udført arbejde med tillæg svarende til sædvanlige overarbejdstillæg, jf. § 13, stk. 7, for den tid, der ligger udenfor virksomhedens normale dagarbejdstid.

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

Stk. 8 Forebyggende tiltag ved natarbejde
Overenskomstparterne er enige om at tilrettelæggelsen af natarbejde følger anbefalingerne fra Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA), herunder de særlige anbefalinger for gravide. I Industriens Overenskomst bilag 10 – Organisationsaftale om implementering af EU-Arbejdstidsdirektiv har overenskomstparterne aftalt, efter hvilke principper natarbejde bør planlægges for at følge anbefalingerne, samt hvilke tiltag der skal fortages, hvis anbefalingerne ikke følges.

Bilaget indeholder endvidere regler om, at natarbejdere skal tilbydes en virksomhedsbetalt helbredskontrol, inden de påbegynder beskæftigelse som natarbejder, og at medarbejdere, der efter samme bilags pkt. 2-4 bliver klassificeret som natarbejdere, skal tilbydes helbredskontrol inden for regelmæssige tidsrum.

Bilaget indeholder desuden regler om, hvor ofte, hvornår og hvordan helbredskontrollen skal gennemføres.

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

§ 15 Skifteholdsarbejde

Stk. 1 Anvendelse af skifteholdsarbejde

1.1
Skifteholdsarbejde er en af flere måder, som man kan tilrettelægge udvidet driftstid på.

1.2
Ved skifteholdsarbejde kan arbejdstiden placeres inden for hele døgnet, på alle ugens dage, hele året.

1.3
Skifteholdsarbejdere har forskellige daglige arbejdstider og arbejder efter en arbejdstidsplan.

Stk. 2 Forudsætninger for skifteholdsarbejde

2.1
Skifteholdsarbejde forudsætter, at der arbejdes på forskellige daglige arbejdstider efter en forud aftalt arbejdstidsplan, jf. stk. 3.6.

2.2
Arbejdstidsplaner kan udarbejdes på følgende grundlag:

1. Arbejdstidsplaner udarbejdes på baggrund af principper, der er lokal enighed om.

2. Arbejdstidsplaner udarbejdes ved lokal enighed.

3. Hvor der ikke kan opnås enighed om en arbejdstidsplan, kan virksomheden fastlægge en arbejdstidsplan, efter bestemmelserne i protokollat af 20. februar 1995 "Holddrift".

2.3
En medarbejder, hvis arbejdstid er fastlagt i en arbejdstidsplan med faste uger, i turnus eller efter skifteholdsplan, jf. stk. 3.6, betragtes som skifteholdsarbejder.

Stk. 3 Placering af arbejdstid ved skifteholdsarbejde

3.1
I forbindelse med skifteholdsarbejde regnes døgnet fra kl. 06.00 til kl. 06.00 eller fra normal arbejdstids begyndelse i den enkelte virksomhed til samme tidspunkt næste morgen, medmindre andet er skriftligt aftalt.

3.2
Skifteholdsarbejdere har forskellige daglige arbejdstider og arbejder i hold med skiftende arbejdstider. Der kan dog arbejdes på faste arbejdstider (faste hold) på alle 3 skift, såfremt der er enighed herom.

3.3
Ved tilrettelægning af arbejdstidsplanen skal der på bedst mulig måde gives skifteholdsarbejdere weekendfrihed.

3.4
Virksomhedens driftstid er uafhængig af den enkelte skifteholdsarbejders overenskomstmæssige arbejdstid.

3.5
Holdene afløser normalt hinanden, men hvor virksomhedens drift kræver det, kan holdene overlappe hinanden, eller der kan være slip imellem dem.

3.6
Arbejdstiden fastlægges i en arbejdstidsplan, der indeholder en oversigt over de enkelte vagters placering. Arbejdstidsplanen kan udformes efter 3 forskellige principper:

a. Faste uger: kombination af hele uger med fast ugentlig arbejdstid på enten 1., 2. eller 3. skift, der gentages løbende.

b. Turnus: kombination af vagter på enten 1., 2. eller 3. skift, der gentages løbende over en turnusperiode.

c. Skifteholdsplan: kombination af vagter på enten 1., 2. eller 3. skift, der fastlægges for en given kalenderperiode.

Stk. 4 Normal arbejdstid ved skifteholdsarbejde

4.1
Den normale arbejdstid ved skifteholdsarbejde er afhængig af, hvilket af de tre principper for fastlæggelse af arbejdstiden der anvendes:

a. Faste uger: Ved en arbejdstidsplan med hele uger med fast ugentlig arbejdstid på enten 1., 2. eller 3. skift er den normale ugentlige arbejdstid:

1. 37 timer for den enkelte skifteholdsarbejder ved arbejde på 1. skift,

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4.2
Skifteholdsarbejde betragtes som fuldtidsarbejde, således at den normale arbejdstid ved skifteholdsarbejde, jf. stk. 4, pkt. 4.1, svarer til den normale overenskomstmæssige arbejdstid ved dagarbejde, jf. § 9, stk. 1.

Stk. 5 Etablering af og overgang til skifteholdsarbejde

5.1
Der kan etableres skifteholdsarbejde for hele virksomheden, enkelte afdelinger eller enkelte produktionsområder. Et hold kan bestå af en eller flere skifteholdsarbejdere.

5.2
Der kan etableres skifteholdsarbejde for et bestemt arbejde, der hidtil er udført efter reglerne om forskudt tid efter § 14, men ikke

ensidigt lade et bestemt arbejde, der er etableret som skifteholdsarbejde, afløse af hold på forskudt tid efter § 14.

5.3
Ved etablering af skifteholdsarbejde skal medarbejderne gives mindst 5 x 24 timers varsel (alle kalenderdage indgår).

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

5.4
Varslet skal ikke gives til nyansatte medarbejdere, som antages til skiftehold.

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

5.5
Såfremt varslet ikke er givet, betales indtil varslets udløb med tillæg svarende til sædvanlige overarbejdstillæg, efter reglerne i § 13, stk. 7 for den tid, der ligger uden for virksomhedens normale dagarbejdstid. Hvis en sådan ikke findes for alle, anvendes den enkelte skifteholdsarbejders eller afdelings normale dagarbejdstid. Der er tale om en betalingsregel, som træder i stedet for betaling af skifteholdstillæg, men arbejdet er ikke overarbejde.

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

Stk. 6 Tillægsbetaling for skifteholdsarbejde

6.1
Der henvises til stk. 7 for en nærmere beskrivelse af de begreber, der anvendes i stk. 6.

6.2

Skifteholdsarbejde betales med følgende:	**1.3.2024**	**1.5.2025**	**1.3.2026**	**1.3.2027**
Tillæg 1 pr. time	kr. 47,05	kr. 48,70	kr. 50,40	kr. 52,15

Skifteholdsarbejde betales med følgende:	**1.3.2024**	**1.5.2025**	**1.3.2026**	**1.3.2027**
Tillæg 2 pr. time	kr. 100,80	kr. 104,35	kr. 108,00	kr. 111,75
Tillæg 3 pr. time	kr. 101,15	kr. 104,70	kr. 108,35	kr. 112,15
Tillæg 4 pr. time	kr. 31,70	kr. 32,80	kr. 33,95	kr. 35,15
Tillæg 5 pr. gang	kr. 252,35	kr. 261,20	kr. 270,30	kr. 279,80

6.3
Hverdage fra kl. 18.00 til kl. 06.00 med undtagelse af lørdage: Tillæg 1.

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

Søgnehelligdage og overenskomstmæssige fridage: Tillæg 2.

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

6.4
Det kan lokalt aftales, at betalingerne påbegyndes og afsluttes indtil 8 timer tidligere end anført. På denne måde kan der med samme tillægsbetalinger gives fri fredag aften/nat i stedet for søndag aften/nat. Afsluttes f.eks. betalingen for søndagsdøgnet søndag aften kl. 22.00, betales Tillæg 1 fra dette tidspunkt til mandag kl. 06.00. Som følge heraf betales Tillæg 2 fra lørdag kl. 06.00 til søndag kl. 22.00.

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

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

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

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

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

Stk. 7 Ændring af fastlagt arbejdstid ved skifteholdsarbejde

Den fastlagte arbejdstid kan ændres på flere måder:

a. Afbrydelse. Et eller flere hold (ikke enkeltpersoner på disse) afslutter arbejdet i den indeværende arbejdstidsplan, så der enten ikke arbejdes efter skifteholdsreglerne mere, eller den hidtidige arbejdstidsplan erstattes af en anden arbejdstidsplan.

b. Omlægning. Et eller flere hold (ikke enkeltpersoner på disse) får ændret placeringen af arbejdstiden i den indeværende arbejdstidsplan inden for rammerne (dvs. uændret normtid) af denne.

c. Overflytning. En eller flere skifteholdsarbejdere får ændret placeringen af sin arbejdstid til de arbejdstider, der gælder for et andet hold end det, skifteholdsarbejderen hidtil var på.

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

e. Forskydning af vagtlistefridag. En eller flere skifteholdsarbejdere eller hold får inden for en periode på op til 4 uger ændret placeringen af en planlagt vagtlistefridag til en dag, der efter arbejdstidsplanen skulle have været arbejdet.

f. Inddragelse af vagtlistefridag. En eller flere skifteholdsarbejdere eller hold får inddraget en vagtlistefridag, der falder på en hverdag, uden at der gives en anden fridag i stedet.

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

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

* Hvis varslet er overholdt.

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

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

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

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

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

Opgørelsen foretages ved:

1. at sammentælle de arbejdstimer, der faktisk er blevet arbejdet i den lønningsperiode, hvor ændringen får virkning, og

2. sammenholde dette antal med den overenskomstmæssige normtid, jf. stk. 4, dvs. efter evt. reduktion, for denne lønningsperiode.

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

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

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

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

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

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

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

Eksisterende lokale ordninger kan ikke forringes ved denne bestemmelse.

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

Vagtlistefridage, der falder på en hverdag, kan inddrages, uden at skifteholdsarbejderen får en anden fridag i stedet. Betaling for arbejde på denne dag sker med overenskomstmæssig ekstra betaling for arbejde på en tilsikret hverdagsfridag, jf. § 13, stk. 7, nr. 2, samt det til tidspunktet svarende skifteholdstillæg (Tillæg 1 eller 2).

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

Stk. 9 Lokalaftaler
Ud over de i denne paragraf nævnte bestemmelser er der adgang til at indgå lokalaftaler under hensyntagen til virksomhedernes særlige forhold om lægning af arbejdstid, holdskifte og spisepauser samt udjævning af betalingerne over en periode. Sådanne aftaler skal indgås skriftligt og sker i henhold til § 8.

Stk. 10 Forebyggende tiltag ved natarbejde
Overenskomstparterne er enige om at tilrettelæggelsen af natarbejde følger anbefalingerne fra Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA), herunder de særlige anbefalinger for gravide. I Industriens Overenskomst bilag 10 – Organisationsaftale om implementering af EU-Arbejdstidsdirektiv har overenskomstparterne aftalt, efter hvilke principper natarbejde bør planlægges for at følge anbefalingerne samt hvilke tiltag, der skal fortages, hvis anbefalingerne ikke følges.

Bilaget indeholder endvidere regler om, at natarbejdere skal tilbydes en virksomhedsbetalt helbredskontrol, inden de påbegynder beskæftigelse som natarbejder, og at medarbejdere, der efter samme bilags pkt. 2-4 bliver klassificeret som natarbejdere, skal tilbydes helbredskontrol inden for regelmæssige tidsrum.

Bilaget indeholder desuden regler om, hvor ofte, hvornår og hvordan helbredskontrollen skal gennemføres.

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

§ 16 EU-Arbejdstidsdirektiv

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

Aftalen er optrykt som bilag 10.

§ 17 Direktiv om børn og unge

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

Aftalen er optrykt som bilag 11.

§ 18 Fridage

Stk. 1

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

b. Såfremt der af enkelte medarbejdere på disse dage forlanges arbejde udført, betales der tillæg i henhold til § 13, stk. 7, pkt. 2b, på grundlovsdag efter kl. 12.00 dog i henhold til § 13, stk. 7, pkt. 2 b og 2 c.

Nedenstående stk. 2 er gældende frem til 31. august 2025

Stk. 2

Medarbejderen har ret til fem feriefridage inden for et ferieår.

Om retten til at afholde feriefridagene gælder:

a. Berettiget er alle, der har været beskæftiget i virksomheden uafbrudt i 9 måneder. Hvis en medarbejder har været beskæftiget i 9 måneder den 31. august, er der ret til fem feriefridage i det ferieår, der slutter samme dag. Herefter er der ret til fem nye feriefridage i det efterfølgende ferieår, der begynder 1. september.

b. Feriefridagene omregnes til og afvikles som timer inden for ferieafholdelsesperioden.

c. Feriefridagene betales som ved sygdom.

d. Feriefridage placeres efter samme regler som øvrig ferie (restferie), jf. ferielovens bestemmelser. Det gælder dog ikke for feriefridage i en opsigelsesperiode efter virksomhedens opsigelse af medarbejderen.

e. Ved medarbejderens fratræden, har virksomheden pligt til skriftligt at oplyse – evt. på den sidste lønseddel – antallet af ikke afholdte feriefridage/feriefridagstimer

f. Holdes feriefridagene ikke inden ferieafholdelsesperioden, der knytter sig til de tildelte feriefridages udløb, kan medarbejderen inden 3 uger rejse krav om kompensation svarende til løn under sygdom pr. ubrugt feriefridag, hvorefter kompensation udbetales i forbindelse med den næstfølgende lønudbetaling.

g. Kompensationsbeløbet indgår i den ferieberettigede løn, men der beregnes ikke pension af kompensationsbeløbet.

h. Medarbejdere, der skifter job i løbet af en ferieafholdelsesperiode, kan kun afholde fem feriefridage i hver ferieafholdelsesperiode, der knytter sig til de tildelte feriefridage.

Nedenstående stk. 2 er gældende fra 1. september 2025

Stk. 2
Medarbejderen har ret til fem feriefridage inden for et ferieår.

Om retten til at afholde feriefridagene gælder:

a. Berettiget er alle, der har været beskæftiget i virksomheden uafbrudt i 9 måneder. Hvis en medarbejder har været beskæftiget i 9 måneder den 31. august, er der ret til fem feriefridage i det

ferieår, der slutter samme dag. Herefter er der ret til fem nye feriefridage i det efterfølgende ferieår, der begynder 1. september.

b. Feriefridagene omregnes til og afvikles som timer inden for ferieafholdelsesperioden.

c. Feriefridage placeres efter samme regler som øvrig ferie (restferie), jf. ferielovens bestemmelser. Det gælder dog ikke for feriefridage i en opsigelsesperiode efter virksomhedens opsigelse af medarbejderen.

d. Medarbejdere, der skifter job i løbet af en ferieafholdelsesperiode, kan kun afholde fem feriefridage i hver ferieafholdelsesperiode, der knytter sig til de tildelte feriefridage.

e. For de feriefridage, der tildeles ved opnåelse af 9 måneders anciennitet, gælder:

1. Feriefridagene betales som ved sygdom.

2. Holdes feriefridagene ikke inden udløbet af ferieafholdelsesperioden, der knytter sig til de tildelte feriefridage, eller inden medarbejderen fratræder, modtager medarbejderen med den næstfølgende lønudbetaling kompensation svarende til løn under sygdom pr. ubrugt feriefridag.

3. Kompensationsbeløbet indgår i den ferieberettigede løn, men der beregnes ikke pension af kompensationsbeløbet.

f. De feriefridage, der tildeles medarbejderen fra den førstkommende 1. september, efter at medarbejderen har opnået 9 måneders anciennitet, afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin Fritvalgs Lønkonto, jf. § 25, stk. 5, litra a. Dette gælder, medmindre virksomheden vælger at fortsætte administrationen af feriefridage efter litra e, jf. § 25, stk. 2, litra c.

KAPITEL IV. UDE- OG REJSEARBEJDE

§ 19 Udearbejde

Stk. 1 Definition af udearbejde
Ved udearbejde forstås arbejde uden for det værksted eller den arbejdsplads, hvor medarbejderen er antaget, når arbejdet ikke kræver overnatning uden for hjemmet.

Stk. 2 Betaling for udearbejde

1. Udearbejde betales – hvor anden aftale ikke foreligger – med medarbejderens (i tvivlstilfælde værkstedets) gennemsnitsfortjeneste ved akkord- og timelønsarbejde tilsammen på værkstedet i det forudgående kvartal.

2. For udearbejde betales derudover pr. præsteret arbejdstime et tillæg på:

1.3.2024	kr. 6,00
1.5.2025	kr. 6,20
1.3.2026	kr. 6,45
1.3.2027	kr. 6,65

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

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

Stk. 3 Betaling af vejpenge

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

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

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

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

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

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

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

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

   Herudover bekoster virksomheden befordringen beregnet som under pkt. 1.

Stk. 4 Bortfald af udearbejdstillæg og vejpenge

1. Til medarbejdere, der sendes til arbejde på en anden arbejdsplads, herunder også virksomhedens eventuelle filialer og afdelinger, betales vejpenge i henhold til stk. 3.

2. Betaling af vejpenge bortfalder ved over flytning af længere varighed end 1 måned til en anden under samme virksomhed hørende filial eller afdeling.

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

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

3. Når arbejdsforholdene giver anledning til, at der ved arbejde på fremmed sted indrettes værksted eller arbejdsplads i et sådant omfang, at medarbejderne antages og aflønnes dér af det derværende tilsyn, og der stilles omklædnings-, spiselokaler eller godkendt skurvogn iht. arbejdsmiljøloven med dertil knyttede bekendtgørelser til rådighed, bortfalder de i stk. 2 og stk. 3 nævnte udearbejds- og vejpenge for de dér antagne.

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

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

5. Medarbejdere, som er antaget til i alt væsentligt at udføre arbejde uden for virksomhedens område, har ikke krav på de i stk. 2 og stk. 3 omtalte udearbejds- og vejpenge, når skriftlig aftale om disse betalingers bortfald er truffet ved antagelsen eller ved arbejdets påbegyndelse.

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

§ 20 Rejsearbejde

Stk. 1 Definition af rejsearbejde
Ved rejsearbejde forstås arbejde på fremmed sted, hvor medarbejderen må overnatte.

Stk. 2 Betaling for rejsearbejde
Rejsearbejde betales, hvor anden aftale ikke foreligger, med medarbejderens gennemsnitsfortjeneste ved akkord- og timelønsarbejde tilsammen på værkstedet i det forudgående kvartal.

Stk. 3 Betaling for rejsetid
1. Rejsetiden regnes fra det tidspunkt, da medarbejderen forlader værkstedet for at træffe de til rejsen nødvendige forberedelser.

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

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

a. Inden for normal arbejdstid med normal betaling ved timelønsarbejde.

b. Uden for normal arbejdstid med 75 pct. af mindstebetalingen.

Stk. 4 Betaling for udgifter til befordring, kost og logi
Medarbejderen får godtgjort befordringsudgifter, og for så vidt vedkommende ikke får kost og logi på arbejdsstedet ved arbejdsgiverens foranledning, betales kost og logi efter godkendt regning, medmindre anden aftale foreligger.

Stk. 5 Rejsearbejde i udlandet
Når medarbejdere udsendes til arbejde i udlandet, herunder Færøerne og Grønland, skal der forud for rejsens påbegyndelse træffes skriftlig aftale om:

a. Det/de lande arbejdet udføres i.

b. Arbejdstid.

c. Varigheden af det arbejde, der skal udføres i udlandet.

d. Arbejdsvilkår og lønnen, herunder den valuta lønnen udbetales i (kan gives med henvisning til love eller kollektiv overenskomst).

e. Eventuelle ydelser i kontanter og naturalier, herunder kost og logi.

f. Befordringsvilkår (ud- og hjemtransport samt lokaltransport).

g. Oplysninger om omkostninger i forbindelse med tilbagevenden til hjemlandet godtgøres samt vilkår for medarbejderens eventuelle efterfølgende fortsættelse af ansættelsen i Danmark.

h. Eventuelle forsikringer, der er tegnet for medarbejderen.

i. Link til det centrale, officielle og nationale websted, der er etableret i udstationeringslandet, jf. Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2014/67/EU.

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

§ 21 Benyttelse af eget køretøj i virksomhedens tjeneste

Stk. 1
Når medarbejdere benytter eget motorkøretøj i virksomhedens tjeneste, ydes der dem herfor en godtgørelse pr. kørt km af samme størrelse som den, der til enhver tid er fastsat i henhold til de for staten gældende regler.

Stk. 2
Organisationerne er i øvrigt enige om, at den enkelte medarbejder er frit stillet med hensyn til spørgsmålet om, hvorvidt vedkommende vil stille sit motorkøretøj til rådighed for virksomheden.

Stk. 3
Bestående aftaler om betaling til medarbejdere for kørsel med eget motorkøretøj må ikke ved nærværende aftale forringes.

KAPITEL V. LØNFORHOLD

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

§ 22 Almindelige timelønsbestemmelser

Stk. 1
Mindstebetalingssatserne for timelønsarbejde pr. time udgør:

Pr. 1. maj 2025

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

Pr. 1. marts 2026

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

Pr. 1. marts 2027

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

Stk. 2
Lønnen for den enkelte medarbejder aftales i hvert tilfælde mellem virksomheden 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 Fritvalgs Lønkontoen, i forbindelse med de lokale lønforhandlinger.

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

Stk. 3
Med henblik på bedst muligt at kunne understøtte sine kolleger i forbindelse med indgåelse af aftaler om løn efter § 22, 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
Hvor misforhold vedrørende lønnen som helhed taget skønnes at være til stede, har organisationerne påtaleret over for hinanden i henhold til Regler for behandling af uoverensstemmelser af faglig karakter.

Stk. 5
Virksomheden skal principielt lægge en systematisk vurdering til grund ved fastsættelsen af lønspredningen, således at der for den enkelte medarbejder tages behørigt hensyn f.eks. til dennes dygtighed, erfaring, uddannelse og indsats i produktionen, ligesom der skal tages hensyn til arbejdets krav til udøveren, herunder også særlige gener, der er forbundet med arbejdets udførelse. Den systematiske vurdering kan eventuelt ske i et kvalifikationslønsystem.

Anm.
Særlige timelønsbestemmelser – se Speciel del

§ 23 Supplerende lønsystemer

Stk. 1
Der kan individuelt eller kollektivt aftales lønsystemer, som supplerer lønnen fastsat efter § 22. Et supplerende lønsystem kan f.eks. være resultatløn, bonus, produktionstillæg, præstationsløn, funktionsløn, jobtillæg, genetillæg eller et system baseret på teamets kvalifikationer.

Stk. 2
Betalingen i supplerende lønsystemer kan højst ændres en gang pr. overenskomstår.

Stk. 3
Aftaler om supplerende lønsystemer bør være skriftlige.

Stk. 4
Kollektive aftaler om supplerende lønsystemer kan opsiges i henhold til § 8, medmindre andet aftales.

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

Stk. 5
Ved bortfald af det supplerende lønsystem aflønnes medarbejderen med lønnen fastsat efter § 22 samt evt. andre fortsættende, supplerende tillæg.

§ 24 Akkord

Stk. 1
a. Akkord kan aftales gennem fri forhandling og/eller lokalaftale.

b. Betaling for akkord kan højst ændres en gang pr. overenskomstår.

c. Eksisterende lokale aftaler for fastsat arbejde, som ikke kan opsiges eller ophøre, før arbejdet er færdiggjort, er ikke omfattet af pkt. b.

Stk. 2
a. Hvor akkord fastsættes gennem fri forhandling, sker dette ved forhandling mellem arbejdsgiveren og den eller de medarbejdere, akkorden tilbydes.

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

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

Betalingen kan dog ikke være mindre end den overenskomstmæssige mindstebetaling.

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

Stk. 3
Priskuranter, stykakkord og andre faste akkordpriser samt lokalaftalte akkorder kan opsiges i henhold til § 8.

Stk. 4
Der føres akkordbog eller akkordkartotek over alle akkorder, således at arbejdets omfang, begrænsning, pris m.m. tydeligt fremgår heraf. Medarbejderne har adgang hertil. Tidligere indførte akkorder behøver ikke indskrives på ny.

Stk. 5
Ved akkordarbejde udbetales den enkelte medarbejders sædvanlige timeløn som forskud, medmindre andet aftales.

Stk. 6
For deltagelse i interne informations- og instruktionsmøder i arbejdstiden betales medarbejdere, der afbrydes i akkordarbejde, med den gennemsnitlige akkord- og timelønsfortjeneste i det foregående kvartal for den medarbejdergruppe, vedkommende tilhører.

Stk. 7
I tilfælde, hvor en medarbejder udfører en del af et arbejde, der er givet i akkord til en eller flere andre medarbejdere, hvis produktion er afhængig af førstnævnte medarbejders indsats, bør der, hvis muligt, forud for arbejdets begyndelse aftales en særakkord med vedkommende for denne del af arbejdet.

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

Stk. 8
Ved akkordens afslutning afleverer medarbejderen sin akkordseddel for godkendelse af arbejdet.

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

Stk. 9
Overskud ved fællesakkord fordeles på grundlag af den enkelte medarbejders timeløn og anvendte timer, medmindre andet er aftalt.

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

§ 25 Fritvalgs Lønkonto

Stk. 1 Bidrag
a. Virksomheden indbetaler på medarbejderens Fritvalgs Lønkonto 9 pct. (fra 1. marts 2026: 10 pct. og 1. marts 2027: 11 pct.) af den ferieberettigede løn, som stilles til rådighed for medarbejderens frie valg.

b. Disponerer medarbejderen ikke over hele bidraget til Fritvalgs Lønkontoen i forbindelse med sit frie valg inden 1. august, kan virksomheden udbetale det resterende bidrag løbende sammen med medarbejderens løn, dog maksimalt 3 pct., 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.

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

Bidrag til, udbetaling fra og indestående på Fritvalgs Lønkontoen skal fremgå af medarbejderens lønseddel.

Nedenstående stk. 2 er gældende frem til 31. august 2025

Stk. 2 Feriefridage
a. Medarbejdere, der pr. 1. september har ret til feriefridage, skal inden den 1. august hvert år vælge eller fravælge muligheden for at afholde en eller flere af feriefridagene i den kommende ferieafholdelsesperiode, mod i stedet i ferieåret (1. september - 31. august) løbende at få afsat yderligere 0,5 pct. Af den ferieberettigede løn pr. fravalgt feriefridag. Hvis alle fem feriefridage fravælges, afsættes der således yderligere i alt 2,5 pct. Det antal

feriefridage, som ønskes afholdt, afvikles og betales efter § 18, stk. 2. Nyansatte medarbejdere kan foretage tilsvarende valg senest 1 måned inden 9 måneders anciennitet opnås.

b. En medarbejder, som har fravalgt en eller flere feriefridage, og derefter har sammenhængende fravær over tre måneder som følge af sygdom eller tilskadekomst, kan rejse krav om et supplement til Fritvalgs Lønkontoen. Medarbejderen skal rejse kravet inden 3 uger efter ferieafholdelsesperiodens udløb.

Supplementet udgør:

- værdien af de fravalgte feriefridage, hvis medarbejderen skulle have dem udbetalt som ikke afholdte feriefridage efter Industriens Overenskomst § 18, stk. 2 f.

- fratrukket den del af Fritvalgs Lønkontoen, der stammer fra de fravalgte feriefridage.

Nedenstående stk. 2 er gældende fra 1. september 2025

Stk. 2 Feriefridage

a. Virksomheden indbetaler fra den førstkommende 1. september, efter at medarbejderen har opnået 9 måneders anciennitet, 2,5 pct. af den ferieberettigede løn til medarbejderens Fritvalgs Lønkonto. Bidraget dækker betaling for feriefridage efter § 18, stk. 2, litra f.

b. For medarbejdere, der som følge af sygdom eller tilskadekomst har sammenhængende fravær over tre måneder og i en periode ikke modtager løn, beregnes de 2,5 pct. af den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden, jf. anmærkningen i overenskomstens § 29.

c. Virksomheden kan vælge at fortsætte administrationen af feriefridage efter reglerne i § 18, stk. 2, litra e. I så fald finder litra a-b ikke anvendelse.

Stk. 3 Søgnehelligdagsopsparing

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

Stk. 4 Konvertering af pensionsbidrag
På virksomheder, hvor der for medarbejdere omfattet af overenskomstens pensionsordning er aftalt et højere pensionsbidrag end 13 pct., kan virksomheden og medarbejderen aftale at indbetale det ekstra beløb til Fritvalgs Lønkontoen i stedet for til pensionsordningen.

Stk. 5 Valgmuligheder
Overenskomstparterne opfordrer til, at virksomheden tager initiativ til en dialog med medarbejderne om Fritvalgs Lønkontoens muligheder samt opfordrer medarbejderne til at træffe et valg.

Medarbejderen kan vælge mellem følgende:

a. Løn i forbindelse med fritid:

   Alle medarbejdere kan vælge dette element.

   Når medarbejderen holder fri i forbindelse med ferie, søgnehelligdage, feriefridage eller overenskomstmæssige fridage, barns 2. og 3. hele sygedag, børns lægebesøg, børneomsorgsdage, børnebørns-omsorgsdage og ledsagelse af nærtstående, kan medarbejderen vælge at få udbetalt et beløb fra sin konto.

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

   Virksomheden fastsætter passende procedurer og frister for administrationen.

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

b. Pension:

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

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

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

c. Seniorordning

Medarbejderen kan fra 5 år før den til enhver tid gældende folkepensionsalder vælge at anvende indbetalingen til Fritvalgs Lønkontoen til finansiering af seniorfridage som led i en seniorordning efter § 33.

Stk. 6 Restopsparing på Fritvalgs Lønkontoen
Hvis der er indestående midler på Fritvalgs Lønkontoen ved udgangen af maj måned, skal disse udbetales med den førstkommende lønudbetaling, med mindre andet aftales lokalt.

Midler, som medarbejderen har valgt at hensætte til afholdelse af seniorfridage efter § 33, skal dog ikke udbetales.

Stk. 7 Fratrædelse
Ved fratrædelse opgøres Fritvalgs Lønkontoen, og evt. overskud udbetales sammen med sidste lønudbetaling fra virksomheden.

Stk. 8 Feriegodtgørelse og ferietillæg
Opsparingen til Fritvalgs Lønkontoen indeholder feriegodtgørelse samt ferietillæg af opsparingen.

§ 26 Ventetid

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

- ved akkordarbejde med sin gennemsnitsfortjeneste ved akkord og timelønsarbejde tilsammen i det foregående kvartal, og

- ved timelønsarbejde fortsat med sin sædvanlige timeløn.

Bestående ordninger kan dog ikke ved denne bestemmelse forringes.

§ 27 Hjemsendelse

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

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

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

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

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

§ 28 Lønningsperioder/Lønudbetaling

Stk. 1
Lønningsperioden er 2 uger og regnes normalt fra en kalenderuges begyndelse. Lønudbetalingen finder sted den første torsdag efter lønningsperiodens afslutning. Såfremt det af lønadministrative grunde findes hensigtsmæssigt med længere respit mellem lønningsperiodens afslutning og lønningsdagen, er der adgang til lokalt at træffe aftale om lønudbetaling om fredagen.

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

Lønnen er til medarbejderens rådighed senest sidste bankdag i måneden.

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

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

Stk. 3
På virksomheder, hvor flertallet af medarbejderne er omfattet af en anden overenskomst end nærværende, følger de af nærværende overenskomst omfattede medarbejdere de regler for lønningsperiode og lønudbetaling, som er gældende for flertallet af beskæftigede.

Stk. 4
Falder lønningsdagen på en søgnehelligdag, udbetales lønnen to dage før.

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

Stk. 5
Fratrådte medarbejdere har krav på at få lønnen tilsendt til første normale lønudbetalingsdag efter fratrædelsen.

Stk. 6
Lønnen overføres til konto i et af medarbejderen valgt pengeinstitut. Der fremsendes en lønspecifikation, eventuelt elektronisk* til medarbejderen.

Stk. 7
Ved ferielukning i mindst 2 uger udbetales løn indtjent før ferien senest den første torsdag efter ferien.

Herefter fortsættes med den hidtil fastlagte turnus for lønudbetalinger.

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

**Anm.*
Se bilag 22 om elektroniske dokumenter.

KAPITEL VI. ØVRIGE BESTEMMELSER

§ 29 Sygdom/Tilskadekomst

Stk. 1
Til medarbejdere med 6 måneders anciennitet på virksomheden yder arbejdsgiveren i indtil 5 uger fra første hele fraværsdag, ved rettidig anmeldt og dokumenteret sygdom, en betaling svarende til det indtægtstab, den pågældende har lidt. Se anm.

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

For medarbejdere, der arbejder efter reglerne i § 10 om weekendarbejde, yder arbejdsgiveren efter 5 ugers sygdom fuld løn eksklusive genetillæg for 37 timer pr. uge i yderligere maksimalt 12 uger.

For medarbejdere, der arbejder efter reglerne i § 15 om skifteholdsarbejde, yder arbejdsgiveren efter 5 ugers sygdom en forhøjet timeløn i yderligere maksimalt 12 uger for de vagtplanlagte timer. Den forhøjede timeløn udgør medarbejderens løn uden genetillæg ganget med 37 delt med medarbejderens normtid jf. § 15, stk. 4.1.

Beløbene indeholder den ved lovgivningen fastsatte maksimale dagpengesats.

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

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

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

Stk. 2
Ved tilskadekomst på arbejdspladsen, hvor den pågældende medarbejder efter forudgående aftale med arbejdsgiveren må forlade sit arbejde, yder arbejdsgiveren i indtil 5 uger fra første hele fraværsdag en betaling svarende til det indtægtstab, den pågældende har lidt. Se anm.

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

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

For medarbejdere, der arbejder efter reglerne i § 10 om weekendarbejde, yder arbejdsgiveren efter 5 ugers sygdom fuld løn eksklusive genetillæg for 37 timer pr. uge i yderligere maksimalt 12 uger.

For medarbejdere, der arbejder efter reglerne i § 15 om skifteholdsarbejde, yder arbejdsgiveren efter 5 ugers sygdom en forhøjet timeløn i yderligere maksimalt 12 uger for de vagtplanlagte timer. Den forhøjede timeløn udgør medarbejderens løn uden genetillæg ganget med 37 delt med medarbejderens normtid jf. § 15, stk. 4.1.

Beløbene indeholder den ved lovgivningen fastsatte maksimale dagpengesats.

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

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

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

Stk. 3
Ved sygdom, hvor den pågældende medarbejder efter forudgående aftale med arbejdsgiveren må forlade sit arbejde, ydes for de manglende timer den pågældende dag en betaling svarende til det indtægtstab, vedkommende har lidt. Se anm.

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

Stk. 4
Ved tilbagefald på grund af samme sygdom inden for 14 kalenderdage fra og med 1. arbejdsdag efter den foregående fraværsperiodes udløb regnes arbejdsgiverens betalingsperiode fra 1. fraværsdag i den første fraværsperiode.

Stk. 5
Personer, der har indgået en godkendt aftale i henhold til dagpengelovens § 56 (kronisk syge), er undtaget fra sygelønsordningen, for så vidt angår den sygdom, aftalen vedrører.

Stk. 6
For personer, der hjemsendes, betales fuld løn, såfremt sygemeldingen er afgivet inden den dag, hvor meddelelse om hjemsendelse sker.

Stk. 7
For personer, der skal indgå i arbejdsfordeling, betales fuld løn, såfremt sygemelding er sket inden den dag, hvor meddelelse om iværksættelse af arbejdsfordeling sker.

Stk. 8
Sygeferiepenge og fritvalgsbidrag for perioden, hvor arbejdsgiveren betaler fuld løn, beregnes af den samlede udbetalte løn.

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

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

§ 30 Børns sygdom, hospitalsindlæggelse, børne-omsorgsdage, børnebørns-omsorgsdage og ledsagelse af nærtstående

Stk. 1

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. § 29, 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 Fritvalgs Lønkonto.

Stk. 2

Medarbejdere og ansatte under uddannelse kan holde fri, når det er nødvendigt, at medarbejderen indlægges sammen med barnet. Reglen vedrører børn under 14 år og gælder kun indlæggelse, der medfører overnatning, uanset om indlæggelsen sker helt eller delvist på hospital eller i hjemmet.

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

Medarbejderen skal på opfordring fremlægge dokumentation for indlæggelsen.

Der ydes fuld løn, jf. § 29, stk. 1.

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

Stk. 3
Medarbejdere og ansatte under uddannelse, med mindst 9 måneders anciennitet, der har ret til at holde barns første sygedag, har ret til 2 børneomsorgsdage pr. ferieafholdelsesperiode. Medarbejderen kan højst afholde 2 børneomsorgsdag pr. ferieafholdelsesperiode, uanset hvor mange børn medarbejderen har. Reglen vedrører børn under 14 år.

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

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

Stk. 4
Medarbejdere og ansatte under uddannelse, med mindst 9 måneders anciennitet, har ret til 2 børnebørns-omsorgsdage pr. ferieafholdelsesperiode. Reglen vedrører børnebørn under 14 år.

Medarbejderen kan højst afholde 2 børnebørns-omsorgsdage pr. ferieafholdelsesperiode, 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 Fritvalgs Lønkonto.

Stk. 5
Medarbejdere, og ansatte under uddannelse med mindst 9 måneders anciennitet, der har ret til at holde barns første sygedag, har ret til frihed i forbindelse med lægebesøg sammen med barnet.

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

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

Stk. 6
Medarbejdere og ansatte under uddannelse, med mindst 9 måneders anciennitet, har ret til 2 dages frihed pr. ferieafholdelsesperiode 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. ferieafholdelsesperiode, uanset hvor mange nærtstående medarbejderen har.

I forbindelse med kritisk sygdom eller udredning herfor har medarbejderen, ud over ovenstående, ret til frihed til at ledsage nærtstående i op til 5 dage pr. ferieafholdelsesperiode. 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 Fritvalgs Lønkonto.

§ 31 Medarbejdere med nedsat arbejdsevne

Stk. 1
For medarbejdere, som – enten varigt eller midlertidigt – har en nedsat arbejdsevne, er der mulighed for lokalt på den enkelte arbejdsplads mellem medarbejder og virksomhed at aftale

arbejdsvilkår (herunder nedsat arbejdstid og/eller lavere løn), som fraviger de i denne overenskomst gældende bestemmelser.

Stk. 2
Organisationerne har påtaleret i henhold til "Regler for behandling af uoverensstemmelser af faglig karakter".

§ 32 Forsørgertabsydelse og deltagelse i begravelser

Stk. 1
Såfremt en medarbejder dør i ansættelsestiden som følge af en arbejdsulykke i virksomheden, tilkommer dennes ægtefælle eller børn under 18 år, over for hvem medarbejderen har forsørgelsespligt, 4, 8 eller 12 ugers løn, når den pågældende ved dødsfaldet har været ansat i virksomheden i henholdsvis 1, 2 eller 3 år.

Stk. 2
Medarbejdere har ret til frihed til at deltage i begravelser, når en sådan deltagelse i øvrigt begrænses til en rimelig repræsentation for vedkommende afdeling eller afdelinger. I særlige tilfælde, hvor forholdene gør det naturligt, kan deltagelsen udvides til en større kreds af medarbejdere, i ganske særlige tilfælde – som ved dødsfald på grund af arbejdsulykker eller lignende – udvides til alle medarbejdere i en afdeling eller i afdelingerne.

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

§ 33 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 Fritvalgs Lønkontoen.

b. Medarbejderen og virksomheden kan aftale, at medarbejderen fra 5 år før seniorordningen kan iværksættes, kan opspare værdien af ikke-afholdte feriefridage, efter Industriens

Overenskomst § 18, stk. 2, 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 efter § 34.

De valgte midler under b og c indsættes på Fritvalgs Lønkontoen.

Ved afholdelse af seniorfridage reduceres Fritvalgs Lønkontoen 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. august give virksomheden skriftlig besked om, hvorvidt medarbejderen ønsker at indgå i en seniorordning med seniorfridage i den kommende ferieafholdelsesperiode og i så fald, hvor stor en andel af pensionsbidraget medarbejderen ønsker at konvertere til løn. Endvidere skal medarbejderen give besked om, hvor mange seniorfridage medarbejderen ønsker at holde i den kommende ferieafholdelsesperiode. Dette valg er bindende for medarbejderen og vil fortsætte i de følgende ferieafholdelsesperioder. Medarbejderen kan dog hvert år inden 1. august meddele virksomheden, om der ønskes ændringer for den kommende ferieafholdelsesperiode.

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

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

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

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

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

§ 34 Pension

Stk. 1 Omfattede medarbejdere
Der skal betales pensionsbidrag når medarbejderen er fyldt 18 år, og

a. Medarbejderen er på ansættelsestidspunktet omfattet af Industriens Pension eller en anden arbejdsmarkedspension fra en tidligere ansættelse – herunder tjenestemandspension eller tilsvarende ordning.

b. Hvis medarbejderen ikke i forvejen har en arbejdsmarkedspensionsordning, skal der betales pension, når medarbejderen har 2 måneders anciennitet i virksomheden. I de to måneders anciennitet indgår anciennitet fra tidligere ansættelser inden for de sidste to år, hvor medarbejderen har arbejdet under en overenskomst, som giver ret og pligt til medlemskab af Industriens Pension.

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

d. Desuden bliver en medarbejder, der er over 20 år, og som fortsætter ansættelse på virksomheden efter gennemført lærlingeuddannelse, omfattet af pensionsordningen uden anciennitetskrav.

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

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

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

Stk. 2 Pensionssatser
Pensionsbidragene udgør mindst:

	Arbejdsgiver-bidrag	Arbejds-tagerbidrag	Samlet bidrag
1.6.2023	10,0 pct.	2,0 pct.	12,0 pct.
1.5.2025	11,0 pct.	2,0 pct.	13,0 pct.

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.

	Arbejdsgiver-bidrag kr. pr. time/ kr. pr. måned	Arbejds-tagerbidrag kr. pr. time/ kr. pr. måned	Samlet bidrag kr. pr. time/ kr. pr. måned
1.7.2023	18,45/2.957,00	3,69/592,00	22,14/3.549,00

Til deltidsansatte indbetales et forholdsmæssigt bidrag.

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

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

Stk. 3 Beregningsgrundlag
Pensionsbidraget beregnes af den A-skattepligtige lønindkomst.

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

Stk. 4 Indbetaling
Arbejdsgiveren tilbageholder lønmodtagerens andel og foretager en samlet indbetaling til Industriens Pension.

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

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

Stk. 5 Ordningens indhold
Indholdet af pensionsordningen fastlægges af bestyrelsen for Industriens Pension.

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

Stk. 6 Øvrige forhold

a. Lærlinge

   Der er særlige regler om pension og forsikringsordning for lærlinge, herunder voksenlærlinge, se § 13 i Lærlingebestemmelser.

b. Fleksjob

   Medarbejdere på fleksjob kan være omfattet af særlige regler om bl.a. indbetaling og forsikringsdækning, se organisationsaftale om pensionsforhold for flexjobbere og vejledningen Indberetning og indbetaling til Industriens Pension.

c. Fritvalgs Lønkonto

   Der er mulighed for at vælge, at en andel af opsparingen til Fritvalgs Lønkontoen i stedet kan indbetales til pension, se § 25, stk. 5b.

d. Seniorordning

   I forbindelse med en seniorordning kan pensionsbidraget konverteres til løn, se § 33 og vejledningen Indberetning og indbetaling til Industriens Pension.

e. Udvidet arbejdstid

I forbindelse med udvidet arbejdstid kan pensionsbidraget konverteres til tillæg til lønnen, se § 8, stk. 7.

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

Etablering af optrapningsordning og videreførelse af firmapensionsordninger behandles af organisationerne efter protokollat – håndtering af sager om optrapningsordninger og firmapensionsordninger.

Stk. 8 Firmapensionsordninger
For virksomheder, der nyoptages i DIO I, henvises dog til § 48, stk. 5.

§ 35 Barsel

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 § 29, stk. 8.

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.

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.

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.

Anm.
Under de 10 ugers orlov efter stk. 3 ydes forhøjet pensionsbidrag, jf. § 34, stk. 2.

Ovenstående regler kan vises på følgende måde:

Fravær med fuld løn	**Mor**	**Den anden forælder**	**Den sociale forælder**	**Nærtstående familiemedlem**
Fravær før forventet fødselstidspunkt:	4 uger	0 uger	0 uger	0 uger
Fravær efter fødsel: Første 10 uger efter fødsel	10 uger	2 uger	8 uger	0 uger
Fravær efter 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 soloforælderen)

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 Uddannelsesfonde

Stk. 1
Til DA/LO Udviklingsfonden betaler arbejdsgiveren 47 øre pr. time for de på virksomheden ansatte medarbejdere, der er omfattet af overenskomsten. Med virkning fra første lønperiode efter 1. januar 2026 forhøjes beløbet til 49 øre. Med virkning fra første lønperiode efter 1. januar 2027 forhøjes beløbet til 51 øre.

Stk. 2
Til Industriens Uddannelses- og Samarbejdsfond indbetaler arbejdsgiveren pr. time:

1.3.2025	80 øre
1.3.2026	85 øre
1.3.2027	90 øre

Stk. 3
Til Industriens Kompetenceudviklingsfond (IKUF) betaler arbejdsgiveren årligt 520 kr. pr. medarbejder omfattet af overenskomsten efter nærmere retningslinjer i "Organisationsaftale – Industriens Kompetenceudviklingsfond.

Stk. 4
Betalingsforpligtelsen gælder også, hvor der er indgået lokaloverenskomster og tiltrædelsesaftaler inden for overenskomstens dækningsområde.

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

Stk. 5
De angivne beløb omregnes til en procentsats af den pensionsgivende lønsum. Det vil sige den lønandel, der skal beregnes pensionsbidrag af for de omfattede medarbejdere.

Anm.
Der henvises til "Protokollat om uddannelsesfonde" i Organisationsaftaler.

KAPITEL VII. ANSÆTTELSE OG OPSIGELSE

§ 37 Ansættelsesregler

Stk. 1
Ved ansættelse skal der udarbejdes en ansættelsesaftale. Denne udleveres senest 7 kalenderdage efter ansættelsens start, inklusive første ansættelsesdag. Dog kan visse oplysninger gives senest 1 måned efter ansættelsens start, jf. § 4 i protokollat om implementering af arbejdsvilkårsdirektivet i overenskomstens bilag 12.

Pligten til at udarbejde ansættelsesaftale gælder for medarbejdere med en aftalt eller faktisk gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på mere end 3 timer pr. uge i en referenceperiode på 4 på hinanden følgende uger, og ved ansættelse af medarbejdere uden et garanteret timetal eller garanteret mængde arbejde.

Arbejdstid hos alle arbejdsgivere, der udgør eller tilhører samme virksomhed, koncern eller enhed medregnes i opgørelsen af arbejdstid efter denne bestemmelse.

Ansættelsesaftalen skal indeholde mindst de samme oplysninger som fremhævet i aftalen, optrykt som bilag 4.

Stk. 2
Arbejdsgiver skal informere skriftligt om ændringer i oplysninger efter stk. 1, og oplysninger efter overenskomstens § 20, stk. 5, hurtigst muligt og senest på dagen, hvor ændringen træder i kraft. Dette gælder dog ikke ændringer, der blot afspejler en ændring i love, administrative eller vedtægtsmæssige bestemmelser eller kollektive overenskomster, som ansættelsesaftalen henviser til.

Stk. 3
Parterne anbefaler, at den som bilag 4 optrykte ansættelsesaftale anvendes.

Stk. 4
Såfremt oplysningerne ikke er udleveret til medarbejderen i forbindelse med udløbet af de i stk. 1, stk. 2, stk. 5, eller § 20, stk. 5, anførte

tidsfrister, kan arbejdsgiveren pålægges at udrede en bod. Overtrædelse skal påtales over for arbejdsgiveren. Er det påtalte forhold ikke bragt i orden inden 5 arbejdsdage, skal der herefter skriftligt rejses sag over for DIO I. Hvis mangler ved ansættelseskontrakten er rettet inden 5 arbejdsdage fra modtagelsen i DIO I, kan arbejdsgiveren ikke pålægges at udrede en bod, medmindre der foreligger systematisk brud på bestemmelsen om ansættelsesaftaler.

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

Stk. 5
Disse bestemmelser træder i kraft samme dato som den danske lovgivning, der implementerer arbejdsvilkårsdirektivet.

Hvis en medarbejder, der var ansat før ikrafttrædelsesdatoen, måtte ønske en ansættelsesaftale udarbejdet i henhold til stk. 1 eller § 20, stk. 5, og fremsætter anmodning herom, skal arbejdsgiveren udlevere de nødvendige dokumenter senest 8 uger efter, anmodningen er modtaget, evt. i elektronisk form, jf. Protokollat om elektroniske dokumenter (bilag 22).

Hvis oplysninger afgives i elektronisk form, skal medarbejderen kunne gemme og udskrive oplysningerne, og arbejdsgiveren skal opbevare dokumentation for fremsendelse og modtagelse

§ 38 Opsigelsesregler

Stk. 1 Varsler

1. Inden for de første 6 måneders ansættelse er ingen af parterne forpligtede til at afgive noget varsel i forbindelse med en afbrydelse af ansættelsesforholdet.

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

a. Fra arbejdsgiverside:

Efter 6 mdrs. beskæftigelse	14 dage

Efter 9 mdrs. beskæftigelse	21 dage
Efter 2 års beskæftigelse	28 dage
Efter 3 års beskæftigelse	56 dage
Efter 6 års beskæftigelse	70 dage

Medarbejdere, der er fyldt 50 år:

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

b. Fra medarbejderside:

Efter 6 mdrs. beskæftigelse	7 dage
Efter 3 års beskæftigelse	14 dage
Efter 6 års beskæftigelse	21 dage
Efter 9 års beskæftigelse	28 dage

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

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

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

3. Ved opsigelsesvarsler regnes altid med løbende dage, mens erstatning for manglende varsel (stk. 5, pkt. 1) kun beregnes for mistede arbejdsdage.

4. Som afbrydelse regnes ikke:

   a. Sygdom, der uden ugrundet ophold anmeldes til arbejdsgiveren.

   b. Indkaldelse til militærtjeneste.

   c. Graviditets-, barsels-, fædre- og forældreorlov.

d. Afbrydelse af arbejdet hidrørende fra maskinstandsning, materialemangel e.l., såfremt medarbejderen genoptager arbejdet, når dette tilbydes denne.

5. Følgende fraværsperioder tæller med i anciennitetsberegningen:

   a. ved militærtjeneste 3 mdr.

   b. ved sygdom 4 mdr.

   c. ved graviditets-, barsels-, fædre- og forældreorlov hele fraværet.

   d. ved tilskadekomst 6 mdr.

   e. ved uddannelse efter § 44.

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

Stk. 2 Opsigelse under sygdom og ferie

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

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

2. Skyldes uarbejdsdygtigheden uforskyldt tilskadekomst ved arbejde for virksomheden, herunder erhvervsbetinget lidelse, der åbenbart skyldes arbejde for virksomheden, kan medarbejderen ikke opsiges inden for de første 6 måneder af den periode, hvori vedkommende er dokumenteret uarbejdsdygtig på grund af tilskadekomsten.

3. Ved opgørelsen af henholdsvis 4 og 6 måneders uarbejdsdygtighed i pkt. 1 og 2 medregnes såvel fravær på fuld tid som delvist fravær.

4. For medarbejdere med 9 måneders anciennitet på virksomheden kan en opsigelse ikke fra nogen af siderne finde sted under ferie.

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

Stk. 3 Bortfald af opsigelsesvarsler

1. Opsigelsesvarslet bortfalder

   a. ved antagelse til nærmere angivne skibsreparationsarbejder, hvis varighed højst andrager 35 dage

   b. ved arbejdsledighed som følge af andre medarbejderes arbejdsstandsning samt

   c. ved indtræden af maskinstandsning, materialemangel og anden force majeure, som standser driften helt eller delvis.

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

2. For medarbejdere, der er antaget til at udføre et bestemt bygningsarbejde uden for virksomhedens område, gælder ingen opsigelsesvarsler.

   Dette meddeles medarbejderen skriftligt ved antagelsen.

Stk. 4 Generhvervelse af ancienniteten

1. Medarbejdere, som afskediges med 14 dages varsel eller mere i henhold til stk. 1, og medarbejdere uden opsigelsesvarsel, som afbrydes i arbejdet på grund af arbejdsmangel eller en af de i stk. 1, pkt. 4, nævnte grunde, men genoptager arbejdet, når dette tilbydes dem inden for et tidsrum af 9 måneder, genindtræder i tidligere på virksomheden opnået anciennitet. Ancienniteten akkumuleres.

2. Medarbejdere, som er fratrådt virksomheden med det i stk. 1 gældende varsel, kan dog efter varselsperiodens udløb tilbydes genansættelse af kortere varighed – ikke over 120 dage – når der i hvert enkelt tilfælde er truffet skriftlig aftale herom ved arbejdets begyndelse.

Stk. 5 Erstatning for manglende varsel

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

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

2. Såfremt en medarbejder, der har modtaget eller betalt erstatning for manglende varsel, genantages inden for opsigelsesvarslets løbetid, har den part, der har betalt erstatning, ret til at kræve den del af erstatningen, der modsvarer den resterende del af opsigelsesperioden, tilbagebetalt.

3. Uanset medarbejderens pligt til at give opsigelsesvarsel bør arbejdsgiveren ikke vægre sig ved at træffe aftale om, at medarbejderen straks kan fratræde arbejdet, hvis medarbejderen beviser, at der er tilbudt den pågældende en fast plads eller lignende, hvis tiltrædelse ikke gør det muligt at overholde opsigelsesvarslet.

Stk. 6 Tilbagetrækning af afskedigelse/opsigelse

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

Stk. 7 Genansættelse/aflønning

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

hensyn til eventuelle i mellemtiden foretagne generelle lønændringer.

Stk. 8 Uddannelse i forbindelse med afskedigelse

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

2. Alle medarbejdere har ret til frihed med løn i op til to timer – placeret hurtigst muligt efter afskedigelsen under fornødent hensyn til virksomhedens produktionsforhold – til at søge vejledning i a-kassen/fagforeningen.

3. Medarbejdere, som har mindst 6 måneders anciennitet i virksomheden, har ret til op til tre ugers frihed i opsigelsesperioden til efter- eller videreuddannelse med støtte fra Industriens Kompetenceudviklingsfond (IKUF). Disse uger erstatter al ret til uddannelse i § 44, stk. 2 og 3.

4. 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 IKUF.

5. Op til to ugers kursusdeltagelse efter pkt. 4 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:

a. Kursusdeltagelse skal i videst muligt omfang forsøges afholdt i den oprindelige opsigelsesperiode, hvilket såvel medarbejder som virksomhed skal medvirke til. IKUF-sekretariatet kan kræve dokumentation fra begge parter.

b. Medarbejderen skal hurtigst muligt efter modtagelsen af opsigelsen søge om støtte i IKUF. Medarbejderen skal have modtaget støttetilsagn fra IKUF til konkret, tidsfastsat kursus inden udløbet af det oprindelige opsigelsesvarsel. Støtten fra IKUF til deltagelse i kursus efter fratrædelse beregnes på baggrund af medarbejderens løn på ansøgningstidspunktet. Der kan være tale om et eller flere kurser.

c. Medarbejderen er arbejdssøgende og til rådighed for arbejde, idet kursus med støtte fra IKUF viger for tilbudt arbejde, også efter at kurset måtte være påbegyndt.

d. 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.

6. Medarbejdere, der har ret til frihed efter pkt. 3 og 4, har ret til støtte efter reglerne i § 44, stk. 2, og § 47, stk. 1, for hele perioden. Der kan ud over kurser, der er relevante for beskæftigelse under dækningsområderne for Industriens Overenskomst og Industriens Funktionæroverenskomst, endvidere søges støtte til udvalgte offentligt støttede kurser, der retter sig mod beskæftigelse inden for persontransport, kantineområdet og rengøringsområdet.

7. Medarbejdere, som ikke benytter muligheden i pkt. 5, kan alternativt modtage støtte fra IKUF til betaling af kursusgebyr, der vedrører uddannelse, som er påbegyndt, hvor der er givet tilsagn fra IKUF før opsigelsen, og hvor kurset afsluttes efter fratræden.

8. Medarbejderen kan som alternativ til reglerne for uddannelse i pkt. 3-7 vælge uddannelse efter § 44, stk. 2 og 3.

Ovenstående pkt. 3-8 træder i kraft med virkning for ansøgninger indgivet til IKUF 1. september 2025 eller senere. Indtil da gælder pkt. 3-5 i Industriens Overenskomst 2023-2025.

Stk. 9
Ved en virksomheds indmeldelse i DIO I eller tiltrædelse til denne overenskomst er det den enkelte medarbejders ansættelsesdato i virksomheden, der er gældende for beregning af ancienniteten i forhold til blandt andet opsigelsesvarsler.

Stk. 10 Varsling m.v. i forbindelse med afskedigelser af større omfang
Organisationsaftale af 9. juli 2013 er gældende. Optrykt som bilag 6.

Stk. 11 Fratrædelsesgodtgørelse til medarbejdere med længere anciennitet
1. Såfremt en medarbejder, der har været uafbrudt beskæftiget i samme virksomhed i 3, 6 eller 8 år, uden egen skyld bliver

opsagt, skal arbejdsgiveren ved medarbejderens fratræden betale henholdsvis 1, 2 eller 3 gange en særlig fratrædelsesgodtgørelse, der beregnes efter pkt. 2.

2. Den særlige fratrædelsesgodtgørelse udgør et beløb svarende til forskellen mellem det til enhver tid gældende dagpengebeløb pr. måned og lønnen tillagt fritvalgsbidrag med fradrag af 15 pct. 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. § 29, stk. 1, 1. afsnit. Pensionsbidraget indgår ikke i beregningsgrundlaget.

3. Bestemmelsen i pkt. 1 finder ikke anvendelse, såfremt medarbejderen ved fratrædelsen har opnået anden ansættelse, oppebærer pension, eller af andre årsager ikke oppebærer dagpenge. Endelig udbetales godtgørelsen ikke, hvis medarbejderen er funktionærlignende ansat eller i forvejen har krav på fratrædelsesgodtgørelse, forlænget opsigelsesvarsel eller lignende vilkår, der giver en bedre ret end overenskomstens almindelige opsigelsesregler.

4. Medarbejdere, der oppebærer godtgørelse i henhold til pkt. 1, og i forbindelse med genansættelse indtræder i deres optjente ancienitet, opnår først på ny ret til godtgørelse i henhold til denne bestemmelse, når betingelserne i pkt. 1 er opfyldt i relation til den nye ansættelse.

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

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

§ 39 Ophævelse af arbejdsforhold under akkord

I - Enkelt-akkord

Stk. 1
En medarbejder, der står i enkelt-akkord, må ikke afskediges af medarbejderen utilregnelige grunde, medmindre tvingende omstændigheder, f.eks. arbejdets afbestilling eller en af den pågældende arbejdsgiverorganisations hovedledelse anerkendt arbejdsstandsning, foranlediger det, ligesom medarbejderen ikke uden aftale med arbejdsgiveren må forlade værkstedet, forinden den pågældende akkord er færdig, medmindre tvingende omstændigheder, f.eks. sygdom, militærtjeneste eller en af den pågældende arbejderorganisations hovedledelse anerkendt arbejdsstandsning, foranlediger det.

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

Stk. 2 Afskedigelse af en medarbejderen tilregnelig grund
Når en medarbejder, der står i enkelt-akkord, afskediges af en medarbejderen tilregnelig grund, fortabes retten til overskud på den akkord, der arbejdes på i det øjeblik, medarbejderen afskediges. Retten til overskud på andre påbegyndte akkorder bibeholdes.

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

Stk. 3 Afskedigelse af en medarbejderen utilregnelig grund
1. Når en medarbejder, der står i enkelt-akkord, afskediges af en medarbejderen utilregnelig grund, og uden at tvingende omstændigheder foranlediger det, har den pågældende krav på udbetaling af hele akkordsummen på samtlige påbegyndte akkorder.

2. Når en medarbejder, der står i enkelt-akkord, afskediges af en medarbejderen utilregnelig grund, idet tvingende omstændigheder foranlediger det, bibeholdes retten til overskud på alle påbegyndte akkorder, der udbetales i forhold til det udførte arbejde, når akkorden er afsluttet og opgjort. Dette bør ske hurtigst muligt.

Stk. 4 Medarbejderen forlader akkorden

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

1.3.2024	kr. 43,75
1.5.2025	kr. 45,30
1.3.2026	kr. 46,85
1.3.2027	kr. 48,50

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

Anm.
Anvendelse af lønningsperioder på 2 uger eller mere medfører ikke, at en medarbejder, der i henhold til stk. 4, 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 foran liggende ugentlige normale lønudbetalingsdag.

II - Fælles-akkord

Stk. 5 Afskedigelse af en medarbejderen tilregnelig grund
Når en medarbejder, der står i fælles-akkord, afskediges af en medarbejderen tilregnelig grund, fortabes retten til overskud på den akkord, der arbejdes på i det øjeblik, den pågældende afskediges, og dette tilfalder de øvrige deltagere i akkorden. Retten til overskud på andre påbegyndte akkorder, der opgøres i forhold til det udførte arbejde, bibeholdes, dog ikke før akkorden er afsluttet og opgjort.

Stk. 6 Afskedigelse af en medarbejderen utilregnelig grund
Når en medarbejder, der står i fælles-akkord, afskediges af en medarbejderen utilregnelig grund, beholdes retten til overskud på alle påbegyndte akkorder, der udbetales den pågældende i forhold til det udførte arbejde, dog ikke før akkorden er afsluttet og opgjort.

Stk. 7 Medarbejderen forlader fælles-akkorden

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

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

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

KAPITEL VIII. FERIE

§ 40 Ferie

Stk. 1 Feriens placering

a. 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.

b. I virksomheder, hvor ferien holdes individuelt, kan virksomheden ikke kræve, at en medarbejder holder ferie, der ikke er optjent betaling til efter ferieloven.

c. 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 (ferieperioden).

Stk. 2 Ferie i hele uger

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

Stk. 3 Ferie i timer

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

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

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

Stk. 4 Udbetaling af feriegodtgørelse og ferietillæg

a. Feriegodtgørelse svarende til feriens længde udbetales ved førstkommende lønudbetaling, efter virksomheden har modtaget

medarbejderens anmodning om udbetaling fra Feriepengeinfo, dog tidligst en måned før ferien holdes.

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

Stk. 5 Beregningsgrundlag

a. Ved beregning af feriegodtgørelse ses bort fra sådanne tillæg til lønnen eller lønandele, som ikke er indkomstskattepligtige.

b. 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.

c. 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. § 29.

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

Stk. 6 Overførsel af ferie

a. Medarbejder og virksomhed kan aftale, at optjente og ikke afviklede feriedage ud over 20 dage kan overføres til den følgende ferieafholdelsesperiode.

b. Medarbejderen og virksomheden skal indgå en skriftlig aftale inden den 31. december. Parterne anbefaler, at den optrykte aftale i bilag 3 anvendes.

c. Overført ferie holdes forud for anden ferie. Hvis en medarbejder ved fratræden har overført ferie til gode, udbetales feriegodtgørelse herfor.

d. Ferie i et omfang svarende til overført ferie kan ikke pålægges afviklet i et opsigelsesvarsel, medmindre ferien i medfør af aftale, jf. ovenfor, er placeret til afholdelse inden for varslingsperioden.

Stk. 7 Raskmelding i forbindelse med kollektiv ferielukning
Såfremt en medarbejder, der er sygemeldt, inden ferien begynder, raskmelder sig under kollektiv ferielukning, genoptager medarbejderen arbejdet og har krav på at få ferien placeret på et andet tidspunkt. Er det ikke muligt at tilbyde medarbejderen beskæftigelse i perioden, betragtes ferien som påbegyndt på tidspunktet for raskmeldingen. Den ferie, som pågældende medarbejder har været forhindret i at afholde på grund af sygdom, afvikles i forlængelse af den oprindeligt varslede ferie, medmindre andet aftales.

Stk. 8 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 fraværstime.

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

Stk. 10 Lokalaftale om ferie på forskud
Der er adgang til ved lokalaftale at fravige ferielovens § 7 om ferie på forskud samt princippet i ferielovens § 15 om varsling af ferie, der ikke er optjent på afholdelsestidspunktet. En sådan lokalaftale skal være skriftlig og kan alene indgås med en tillidsrepræsentant, der er valgt efter de i overenskomsten gældende regler.

Det kan således aftales, at:

Medarbejderne tildeles op til 5 ugers ferie ved ferieårets start den 1. september. Medarbejdere, der tiltræder i løbet af ferieåret tildeles antal feriedage forholdsmæssigt.

Virksomheden kan varsle ferie til afholdelse på et tidspunkt, hvor ferien endnu ikke er optjent (varsle ferie på forskud). Virksomheden kan ikke varsle mere ferie, end medarbejderen kan nå at optjene inden ferieårets udløb.

Fratræder en medarbejder i løbet af ferieåret, og har medarbejderen på fratrædelsestidspunktet brugt mere ferie end optjent, kan virksomheden modregne i medarbejderens krav på løn og feriepenge.

Hvor fratrædelsen skyldes virksomhedens opsigelse, kan virksomheden ikke modregne for mere ferie, end medarbejderen kan nå at optjene inden dennes fratræden, med mindre opsigelsen skyldes medarbejderens væsentlige misligholdelse.

Hvor medarbejderen ophæver eller opsiger sit ansættelsesforhold på grund af virksomhedens væsentlige misligholdelse, kan der ikke ske modregning.

Virksomheden skal opgøre og efterbetale feriegodtgørelse til medarbejderen, hvis medarbejderen har fået udbetalt mindre feriegodtgørelse, end medarbejderen ville have fået, hvis medarbejderen ikke havde holdt "ferie på forskud".

For medarbejdere, der har ferie med løn, laves der feriedifferenceberegning, jf. ferielovens § 17, stk. 2, såfremt en ændring af arbejdstiden medfører, at den enkelte medarbejder har fået for lidt i løn under sin ferie på forskud.

Stk. 11 Garantiordningen

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

b. DIO I garanterer for al optjent feriegodtgørelse, herunder for overført ferie.

Stk. 12 Tvister om ferie

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

Stk. 13 Lokale ordninger
Hidtil bestående ferieordninger må ikke gennem denne ordning forringes.

KAPITEL IX. ORGANISATIONS- OG LEGITIMATIONSFORHOLD

§ 41 Legitimation for faglærte medarbejdere

Stk. 1
Faglærte medarbejdere har gennemført en godkendt faglig uddannelse og har modtaget bevis herfor, eller er af DIO I og forbundene anerkendt som faglærte i henhold til reglerne herom i Lærlingebestemmelserne.

Stk. 2
Et medlemsbevis til et forbund anerkendes som legitimation for, at indehaveren har tilknytning til nærværende overenskomstområde. Ethvert forbund er forpligtet til i ethvert medlemsbevis at anføre oplysning om indehaverens fagbetegnelse eller, hvis den pågældende har en faglig betonet uddannelse, omfanget af den uddannelse, som indehaveren har gennemgået.

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

Stk. 3
I hvert enkelt tilfælde, hvor en af parterne efter fornøden undersøgelse skønner, at legitimationsbestemmelserne for faglærte medarbejdere misligholdes, har denne påtaleret over for den anden part. Denne part er derefter sammen med den modstående organisation forpligtet til at yde sin fulde medvirken til sagens undersøgelse og en tilfredsstillende ordning, eventuelt gennem fagretlig behandling.

§ 42 Formændenes forhold over for arbejdernes organisationer

Stk. 1
Funktionærer, som – jf. Hovedaftalens § 5, stk. 1 – i forholdet over for de øvrige lønmodtagere er arbejdsgivernes tillidsrepræsentanter,

kan af arbejdsgiveren efter samråd med den pågældende kræves holdt uden for medlemskab af en arbejderorganisation.

Stk. 2
I hvert enkelt tilfælde, hvor en af parterne efter fornøden prøvelse skønner, at denne almindelige bestemmelse misligholdes, har den påtaleret over for den anden part, som er forpligtet til at medvirke til sagens undersøgelse og ordning.

KAPITEL X. EFTER- OG VIDEREUDDANNELSE

§ 43 Uddannelsesplanlægning

Stk. 1
Organisationerne er enige om at virke for, at medarbejderne i den enkelte virksomhed får den fornødne efter- og videreuddannelse for herigennem at styrke konkurrenceevnen.

Stk. 2
Det anbefales, at der gennemføres en systematisk uddannelsesplanlægning for virksomhedens medarbejdere. Såfremt en af parterne lokalt ønsker det, skal der optages drøftelse om systematisk uddannelsesplanlægning og dens gennemførelse.

Stk. 3
Det anbefales, at der oprettes et paritetisk uddannelsesudvalg i virksomheden. Opgaver, der behandles i uddannelsesudvalget, er bl.a.:

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

Stk. 4
Det anbefales at anvende egnede værktøjer i uddannelsesplanlægningen.

Stk. 5
Nærmere beskrivelse af uddannelsesudvalgets opgaver aftales lokalt i virksomheden.

Stk. 6
Uddannelsesudvalget (alternativt SU, sekundært tillidsrepræsentant/ledelse) kan rekvirere besøg af TekSams proceskonsulenter, når en af parterne ønsker bistand til at igangsætte dialog og arbejde i virksomheden om uddannelse.

Stk. 7
Under forudsætning af lokal enighed kan tillidsrepræsentanten(-erne) udpege en uddannelsesrepræsentant.

Uddannelsesrepræsentanten kan bistå virksomheden og medarbejdere med uddannelse efter overenskomstens bestemmelser, og herunder være sparringspartner for virksomheden, medarbejdere og IKUF's opsøgende konsulenter. Herudover kan uddannelsesrepræsentanten bistå virksomheden med at skabe overblik over, hvor der kan uddannes lærlinge og elever til at dække virksomhedens kompetencebehov.

§ 44 Faglig relevant uddannelse

Stk. 1
Hvor en medarbejder deltager i uddannelse som led i virksomhedens uddannelsesplanlægning i henhold til § 43 eller efter virksomhedens beslutning, får medarbejderen sin sædvanlige løn uden tillæg, evt. løntabsgodtgørelse tilfalder virksomheden.

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

Stk. 3
Medarbejdere har ret til at afvikle ikke forbrugt uddannelse, jf. stk. 2, fra de forudgående to kalenderår. De ældste uger forbruges først.

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

Stk. 4
Ved lokal enighed kan virksomheden søge støtte i Industriens Kompetenceudviklingsfond til aftalt uddannelse. En medarbejder kan på dette grundlag med virksomheden aftale en uddannelsesplan, hvori

indgår ikke forbrugt uddannelse efter stk. 2 og stk. 3. Planen skal aftales og indsendes til www.ikuf.dk efter reglerne i Organisationsaftale – Industriens Kompetenceudviklingsfond, pkt. 11, som desuden indeholder nærmere regler for aftalt støttet uddannelse.

Støtte kan søges for medarbejdere med 12 måneders anciennitet i virksomheden, eventuel læretid indgår ikke heri. Støtte til aftalt uddannelse træder i stedet for støtte til selvvalgt uddannelse i de kalenderår, uddannelsesplanen løber over, idet der dog efter afslutning af en periode med aftalt uddannelse i form af AMU-kurser og FVU er mulighed for i samme kalenderår at benytte ikke-forbrugte timer til selvvalgt uddannelse, jf. Organisationsaftale – Industriens Kompetenceudviklingsfond, pkt. 9 g.

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

Stk. 5
Der er særlige regler om uddannelse i forbindelse med afskedigelse i § 38, stk. 8.

§ 45 Almen kvalificering

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

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

§ 46 Frihed til anden uddannelse

Stk. 1
Organisationerne er enige om, at medarbejderne under fornødent hensyn til virksomhedens produktionsforhold kan opnå den fornødne frihed til deltagelse i efteruddannelse efter eget valg.

Stk. 2
Aftale om individuel frihed til uddannelse efter eget valg kan kun træffes mellem virksomheden og den enkelte medarbejder.

Stk. 3
Lokal aftale om flere medarbejderes samtidige deltagelse i uddannelse og anvendelse af relevante offentlige støttemuligheder aftales i virksomheden ud fra de økonomiske muligheder.

§ 47 Industriens Kompetenceudviklingsfond

Stk. 1
Medarbejderen kan ansøge Industriens Kompetenceudviklingsfond om støtte til uddannelse omfattet af § 44, stk. 2. Der kan således ikke ydes støtte til uddannelse, hvorunder medarbejderen helt eller delvis modtager løn.

Stk. 2
Ved arbejdsmangel kan virksomheden ved lokal enighed ansøge Industriens Kompetenceudviklingsfond om støtte til uddannelse omfattet af §§ 44 og 45 efter reglerne i Organisationsaftale – Industriens Kompetenceudviklingsfond, pkt. 10.

Stk. 3
Virksomheder, som

a. har uddannelsesudvalg og

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

KAPITEL XI. NYOPTAGNE VIRKSOMHEDER

§ 48 Nyoptagne virksomheder

Stk. 1
Virksomheder, som ved deres optagelse i DIO I har overenskomst med et eller flere fagforbund inden for CO-området, hvad enten overenskomsten er en særoverenskomst, en tiltrædelsesoverenskomst eller en lokalaftale, omfattes, uden særlig opsigelse af en sådan overenskomst, af Industriens Overenskomst fra tidspunktet for optagelsen.

Stk. 2
Der optages snarest efter virksomhedens optagelse i DIO I tilpasningsforhandlinger med det formål at udforme eventuelle lokale aftaler på en sådan måde, at bestående overenskomstforhold ikke forrykkes som helhed.

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

Stk. 3
For nyoptagne virksomheder, der er dækket af tilsvarende overenskomst/aftaler uden for det oprindelige CO-metalområde, gælder dog såvel overenskomstens § 8, stk. 1, som § 8, stk. 6.

Stk. 4
Virksomheder, som ved deres optagelse i DIO I ingen overenskomst eller lokalaftale har med noget fagforbund inden for CO-området, omfattes af Industriens Overenskomst fra optagelsestidspunktet.

Stk. 5
Nyoptagne medlemmer af DIO I, der forinden indmeldelsen for medarbejdere inden for dækningsområdet for Industriens Overenskomst har etableret en firmapensionsordning, kan kræve, at den eksisterende firmapensionsordning for de på indmeldelsestidspunktet ansatte medarbejdere træder i stedet for indbetaling til Industriens Pension efter overenskomstens § 34. Firmapensionsordningens videreførelse skal senest 2 måneder efter indmeldelsen protokolleres

mellem DIO I og CO-industri efter begæring fra DIO I, eventuelt i forbindelse med tilpasningsforhandlinger.

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

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

Ydelsessammensætningen i firmapensionsordningen skal inden 3 måneder tilpasses således, at den opfylder forudsætningerne i Industriens Funktionæroverenskomst § 8, stk. 8, pkt. 8.1, litra a-k.

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

Stk. 6
Virksomheder, der nyoptages i DIO I, indrømmes en karensperiode for omfattelse af Industrioverenskomstens pensionsbestemmelser, såfremt den nyoptagne virksomhed:

a. har en eksisterende pensionsordning

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

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

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

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

Stk. 7
Nyoptagne medlemmer af DIO I, der forinden indmeldelsen i DIO I ikke har etableret en pensionsordning for medarbejdere omfattet af dækningsområdet for nærværende overenskomst, eller som for disse medarbejdere har en pensionsordning med lavere pensionsbidrag, kan kræve, at pensionsbidraget fastsættes således:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Ordningen skal senest 2 måneder efter indmeldelsen protokolleres mellem DIO I og CO-industri efter begæring fra DIO I, jf. Industriens Organisationsaftaler, Protokollat om håndtering af sager om optrapningsordninger og firmapensionsordninger, eventuelt i forbindelse med tilpasningsforhandlinger.

Stk. 8

1. Nyoptagne medlemmer af DIO I, der forinden indmeldelsen ikke har etableret en fritvalgslønkonto eller tilsvarende ordning, eller som har en fritvalgslønkonto eller tilsvarende ordning med lavere bidrag, kan indtræde i overenskomstens Fritvalgs Lønkonto efter nedenstående regler. Virksomheder, der forinden indmeldelsen har en fritvalgslønkonto eller tilsvarende ordning med samme bidrag som § 25, stk. 1, litra a, er ikke omfattet af nedenstående pkt. 2-4.

2. Virksomhederne kan i lønnen, jf. § 22, fradrage det på indmeldelsestidspunktet gældende bidrag til Fritvalgs Lønkontoen § 25, stk. 1, litra a, fraregnet 6,0 procentpoint (fra 1. marts 2026 7,0 procentpoint).

3. Virksomhederne er fra indmeldelsen forpligtede til at betale bidrag til Fritvalgs Lønkontoen efter § 25, stk. 1, litra a, fraregnet 6,0 procentpoint (fra 1. marts 2026 7,0 procentpoint), samt bidrag efter nedenstående optrapningsordning. Såfremt virksomheden ikke ønsker optrapning, betales det fulde bidrag efter § 25, stk. 1, litra a.

4. For så vidt angår de 6,0 procentpoint (fra 1. marts 2026 7,0 procentpoint) kan nyoptagne medlemmer af DIO I kræve optrapning som følger:

   Senest fra tidspunktet for DI-meddelelse til CO-industri om virksomhedens optagelse i DIO I skal virksomheden indbetale 1,5 pct. (fra 1. marts 2026 1,75 pct.) i bidrag til Fritvalgs Lønkontoen.

   Senest 1 år efter skal virksomheden indbetale 3,0 pct. (fra 1. marts 2026 3,5 pct.) i bidrag til Fritvalgs Lønkontoen.

   Senest 2 år efter skal virksomheden indbetale 4,5 pct. (fra 1. marts 2026 5,25 pct.) i bidrag til Fritvalgs Lønkontoen.

   Senest 3 år efter skal virksomheden indbetale 6,0 pct. (fra 1. marts 2026 7,0 pct.) i bidrag til Fritvalgs Lønkontoen.

Optrapningsordningen skal senest 2 måneder efter indmeldelsen protokolleres mellem DIO I og CO-industri efter begæring fra DIO I, jf. Industriens Organisationsaftaler, Protokollat - Håndtering af sager om optrapningsordninger af Fritvalgs Lønkontobidrag, eventuelt i forbindelse med tilpasningsforhandlinger.

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

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

Stk. 9
Nyoptagne medlemmer af DIO I kan kræve, at bidraget til Industriens Uddannelses- og Samarbejdsfond, jf. § 36, stk. 2, fastsættes således:

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

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

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

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

Optrapningsordningen skal senest 2 måneder efter indmeldelsen protokolleres mellem DIO I og CO-industri efter begæring fra DIO I, ved at der anføres et U i DIDO-medlemsdata efter feltet, der kaldes Pensioner, eventuelt protokolleres optrapningsordningen i forbindelse med tilpasningsforhandlinger.

KAPITEL XII. FORHANDLINGSREGLER/REGLER FOR BEHANDLING AF UOVERENSSTEMMELSER AF FAGLIG KARAKTER

§ 49 Regler for behandling af uoverensstemmelser af faglig karakter

Stk. 1 Lokale forhandlinger

a. Uoverensstemmelser af faglig karakter søges løst ved forhandling mellem parterne på virksomheden. Sådanne forhandlinger skal påbegyndes og afsluttes så hurtigt som muligt.

b. Såfremt tillidsrepræsentanten har behov herfor, eller der ikke er valgt tillidsrepræsentant på virksomheden, kan en repræsentant fra den eller de lokale afdelinger efter aftale med virksomhedens ledelse tilkaldes til den lokale forhandling.

c. Repræsentanterne for de lokale parter skal være bemyndiget til at indgå bindende aftaler.

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

e. Med henblik på gennem yderligere forhandling at nå til enighed og at få afsluttet lokale forhandlinger kan enhver af parterne skriftligt fordre af den anden part, at der inden 6 arbejdsdage efter fremsendelse af en sådan fordring udarbejdes et afsluttende og af begge parter underskrevet lokalreferat, jf. stk. 1 d. Af referatet skal fremgå, hvad parterne måtte være enige henholdsvis uenige om. Foreligger et sådant referat ikke inden for fristen på 6 arbejdsdage, er sagen bortfaldet.

f. I forbindelse med lokale lønforhandlinger kan alene medarbejderparten videreføre sagen. Dette kan ske inden for 15 arbejdsdage fra referatets udarbejdelse ved at rejse sagen over for DIO I. Sker dette ikke, er sagen bortfaldet.

g. Såfremt der opstår en faglig uoverensstemmelse af individuel karakter på virksomheder, hvor der ikke er valgt tillidsrepræsentant, kan den medarbejder, uoverensstemmelsen vedrører, anmode en repræsentant fra den lokale afdeling om at bistå sig under den lokale forhandling.

Stk. 2 Mæglingsmøde

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

b. Mæglingsbegæringen skal være skriftlig og indeholde en kort beskrivelse af uoverensstemmelsen, således at temaet på mæglingsmødet klart fremgår af begæringen. Referatet fra den lokale forhandling skal vedlægges.

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

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

d. Mæglingsmøde skal så vidt muligt holdes på den virksomhed, hvor uoverensstemmelsen er opstået.

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

f. Mæglingsmødet skal afholdes hurtigst muligt og senest 15 arbejdsdage efter mæglingsbegæringens modtagelse i den modstående organisation.

   Tidsfristen kan fraviges efter aftale mellem organisationerne.

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

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

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

g. Ved mæglingsmødet genoptages forhandlingerne med bistand af organisationernes mæglingsrepræsentanter, der herefter ved direkte indbyrdes forhandlinger søger at tilvejebringe en løsning af uoverensstemmelsen.

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

Stk. 3 Organisationsmøde

a. Er der ikke opnået enighed ved mæglingsmødet, kan de respektive organisationer begære sagen videreført ved et organisationsmøde.

b. Skriftlig begæring herom skal meddeles den modstående organisation senest 10 arbejdsdage efter mæglingsmødets afholdelse.

c. Organisationsmøderne afholdes hurtigst muligt og senest 15 arbejdsdage efter begæringens modtagelse i den modstående organisation.

   Tidsfristen kan fraviges efter aftale mellem organisationerne.

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

   Mæglingsrepræsentanterne i den pågældende sag kan normalt ikke lede forhandlingerne.

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

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

Stk. 4 Faglig voldgift

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

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

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

   Denne tidsfrist kan fraviges efter aftale.

c. Voldgiftsretten består af 5 medlemmer: 1 formand/opmand og 2 repræsentanter fra hver af parterne.

d. Organisationerne anmoder i fællesskab en opmand uden for deres kreds om at påtage sig hvervet som formand for voldgiftsretten.

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

e. Retsmøde skal afholdes snarest. Tidspunktet for mødet fastsættes ved forhandling mellem retsformanden og organisationerne.

f. Klager fremsender til modparten og retsformanden et klageskrift bilagt kopi af de akter, der ønskes fremlagt. Klageskriftet anses for at være rettidigt modtaget, såfremt det er den modstående organisation i hænde senest kl. 16.00, 30 arbejdsdage før retsmødet.

   Svarskrift fremsendes af den modstående organisation til den klagende organisation og retsformanden bilagt kopi af de akter,

der ønskes fremlagt. Svarskriftet anses for rettidigt modtaget, såfremt det er den klagende organisation i hænde senest kl. 16.00, 20 arbejdsdage før retsmødet.

Replik fremsendes til den indklagede organisation og retsformanden og anses for at være rettidigt modtaget, såfremt den er den modstående organisation i hænde senest kl. 16.00, 15 arbejdsdage før retsmødet.

Duplik fremsendes og anses for at være rettidigt modtaget, såfremt den er den modstående organisation og retsformanden i hænde senest kl. 16.00, 12 arbejdsdage før retsmødet.

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

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

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

Fristen for aflevering af svarskrift er herefter senest kl. 16.00, 16 arbejdsdage før retsmødet. Replik fremsendes til den indklagede organisation og retsformanden og anses for at være rettidigt modtaget, såfremt den er den modstående organisation i hænde senest kl. 16.00, 12 arbejdsdage før retsmødet. Duplik fremsendes og anses for at være rettidigt modtaget, såfremt den er den modstående organisation og retsformanden i hænde senest kl. 16.00, 8 arbejdsdage før retsmødet.

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

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

Fristen for aflevering af replik er herefter senest kl. 16.00, 12 arbejdsdage før retsmødet. Duplik fremsendes og anses for at være rettidigt modtaget, såfremt den er den modstående organisation og retsformanden i hænde senest kl. 16.00, 8 arbejdsdage før retsmødet.

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

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

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

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

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

Stk. 5 Forhandlingsmøde
Såfremt en uoverensstemmelse rettidigt er begæret videreført til faglig voldgift eller til 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.

Stk. 6 Organisationsudvalgsmøde
a. Uoverensstemmelser af principiel karakter mellem organisationerne vedrørende forståelse af overenskomsten og dermed

ligestillede aftaler kan direkte forhandles af et af organisationerne bemyndiget udvalg.

Organisationsudvalgsmøde kan begæres af en af overenskomstparterne.

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

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

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

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

Stk. 7 Arbejdsuro
Såfremt en virksomhed eller medarbejderne vurderer, at der er risiko for arbejdsuro, skal der på begæring af DIO I eller CO-industri omgående optages drøftelser (Konfliktløsningsmøder) mellem overenskomstparterne og de lokale parter. Drøftelserne har til formål at vurdere baggrunden for uoverensstemmelsen.

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

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

KAPITEL XIII. OVERENSKOMSTENS VARIGHED

§ 50 Overenskomstens varighed

Denne overenskomst træder i kraft 1. marts 2025 og er bindende for undertegnede organisationer, indtil den af en af parterne i henhold til de til enhver tid gældende regler opsiges til ophør en 1. marts, dog tidligst 1. marts 2028.

BILAG 1

Uddrag af lov om arbejdsmiljø

Kapitel 9.
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 løsarbejdere, samt nødvendige arbejder i tilslutning hertil omfattes ikke af stk. 1 og 2. Arbejdsministeren kan fastsætte nærmere regler om en mindste hvileperiode, inden de pågældende ansatte atter beskæftiges efter udført overarbejde.

§ 51
Inden for hver periode på 7 døgn skal de ansatte have et ugentligt fridøgn, der skal ligge i umiddelbar tilslutning til en daglig hvileperiode. Det ugentlige fridøgn skal så vidt muligt falde på søndage og så vidt muligt samtidig for alle, der er ansat i virksomheden.

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

Stk. 3
Ved arbejde med pasning af mennesker, dyr og planter samt ved arbejde, der er nødvendigt for at bevare værdier, kan det ugentlige

fridøgn udskydes og erstattes af tilsvarende frihed senere, når det er nødvendigt af beskyttelseshensyn eller for at sikre kontinuerlige ydelser eller vedvarende produktion. Arbejdsministeren kan fastsætte nærmere regler herom.

§ 52
§§ 50 og 51 kan fraviges i nødvendigt omfang, når naturomstændigheder, ulykker, maskinsammenbrud eller lignende uforudsete begivenheder forstyrrer eller har forstyrret den regelmæssige drift af virksomheden. Fravigelsen skal noteres i tilsynsbogen eller anden tilsvarende dokumentation.

§ 53
For fag og faglige områder eller særlige arbejdsformer, hvor forholdene gør det nødvendigt, kan arbejdsministeren fastsætte regler om

1. den daglige hvileperiode, herunder om nedsættelse af den daglige hvileperiodes længde til 8 timer og om hvileperiodens beliggenhed, og

2. det ugentlige fridøgn, herunder omlægning af fridøgnet

§ 56
I tilfælde af fravigelse efter §§ 50-55 skal der ydes tilsvarende kompenserende hvileperioder eller fridøgn, eller der skal ydes passende beskyttelse, hvis forholdene undtagelsesvis er af en sådan art, at det ikke er muligt at yde kompenserende hvileperioder eller fridøgn. Arbejdsministeren kan fastsætte, at 1. pkt. ikke gælder for personer i overordnede stillinger.

BILAG 2

Retningslinjer for etablering af arbejdsfordeling

Dansk Industri og CO-industri har på baggrund af beskæftigelsessituationen drøftet de gennemførte arbejdsfordelingsordninger. Disse er etableret på basis af bestemmelserne i overenskomstens § 9, stk. 5.

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

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

Organisationerne anbefaler, at der ved arbejdsmangel forud for etablering af arbejdsfordeling gennemføres en dialog om alternativt at benytte mulighederne for støtte til aftalt uddannelse fra Industriens Kompetenceudviklingsfond efter Organisationsaftalen om Industriens Kompetenceudviklingsfond pkt. 10.

Anvendelse af muligheden for IKUF-støtte efter dette pkt. 10 i Organisationsaftalen om Industriens Kompetenceudviklingsfond forbruger af mulighederne for at etablere arbejdsfordeling i de op til 13 uger, der er fastlagt i overenskomsten. Tilsvarende reducerer brugen af arbejdsfordeling efter overenskomstens regler mulighederne for IKUF-støtte efter ovennævnte pkt. 10.

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.

Organisationerne er derfor enige om nedenstående retningslinjer for indførelse af arbejdsfordeling.

1. Arbejdsfordeling skal være begrundet i driftsmæssige årsager af forventelig kortvarig karakter.

2. Arbejdsfordeling aftales ved lokale forhandlinger. Kan enighed ikke opnås, kan arbejdsgiveren i henhold til overenskomstens § 9, stk. 5, 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 arbejdsfordeling indankes til fagretlig behandling, kan arbejdsfordelingen ikke træde i kraft, før mæglingsmøde har været afholdt.

   Et begæret mæglingsmøde 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 arbejdsfordeling. Det samme er tilfældet, såfremt enighed om sagen ikke opnås på mæglingsmødet.

   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 arbejdsfordelinger i mere end sammenlagt 13 uger.

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

Såfremt arbejdsfordelingen aftales for sammenhængende 13 uger med 1 uges ledighed/1 uges arbejde, kan den for den enkelte bestå af 7 ugers ledighed og 6 ugers arbejde eller omvendt.

4. Arbejdsfordeling kan ligeledes etableres ved weekendarbejde, forskudt tid og skiftehold.

   Særligt i forhold til weekendarbejde er der mellem parterne enighed om, at på virksomheder, i afdelinger eller produktionsområder, hvor der er etableret weekendhold, indgår weekendholdet på lige fod med de øvrige i fordelingen.

   Der kan ved arbejdsfordelinger, hvor weekendhold skal indgå, alene etableres fordelinger med 1 uges ledighed/1 uges arbejde eller 2 ugers ledighed/2 ugers arbejde, idet en weekends arbejde svarer til en uges arbejde, jf. § 10, stk. 4.

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

5. Kollektiv ferielukning tælles ikke med i arbejdsfordelingsperioden. Kollektiv ferielukning medfører ikke en afbrydelse af arbejdsfordelingen og medfører derfor ikke betaling af G-dage.

   En medarbejder tages ud af fordelingen, når denne skal deltage i kursus planlagt forud for en arbejdsfordeling.

   Ved deltagelse i kurser planlagt under arbejdsfordelingen kan en medarbejder tilsvarende tages ud af fordelingen.

   En medarbejder indgår i arbejdsfordeling efter endt orlov på lige fod med de øvrige, i det omfang pågældendes jobfunktion er omfattet af arbejdsfordelingen.

   Medarbejdere, der kommer til skade på virksomheden før eller under en etableret arbejdsfordeling, aflønnes efter § 29, stk. 2.

6. Beskyttede medarbejdere deltager i lokalt aftalte arbejdsfordelinger. De beskyttede medarbejdere er under deltagelse i arbejdsfordelingsordninger fortsat omfattet af §§ 1 og 6.

Parterne er tillige enige om, at beskyttede medarbejderes deltagelse i arbejdsfordelingsordning ikke ændrer i bestående praksis i Industriens Overenskomst vedrørende fritstilling og suspension af beskyttede medarbejdere.

7. Ledighed skal tilstræbes samlet i større sammenhængende perioder. Der kan ikke etableres arbejdsfordeling, hvor den daglige arbejdstid nedsættes, eller hvor ledigheden omfatter mindre end 2 dage pr. uge.

8. Arbejdsfordelinger skal indberettes af de lokale parter til Dansk Industri og de respektive forbund, senest 1 uge inden ordningen iværksættes. Samtidig hermed orienteres Arbejdsformidlingen skriftligt om arbejdsfordelinger, der påtænkes iværksat, herunder hvilke personer der omfattes heraf. Ved indberetning skal skemaet sidst i dette bilag anvendes.

9. Da formålet med arbejdsfordeling blandt andet er at undgå afskedigelser, som ellers ville være nødvendige, kan afskedigelser under en løbende arbejdsfordeling kun ske af årsager, der er begrundet i den pågældendes egne forhold. Viser det sig herudover under løbende arbejdsfordeling nødvendigt at foretage afskedigelser, skal arbejdsfordelingen forinden tages op til en ny lokal drøftelse.

   Kan enighed ikke her opnås, kan sagen gøres til genstand for nærmere drøftelse under organisationernes medvirken.

   Afskedigede medarbejdere kan ikke indgå i arbejdsfordeling, medmindre de holdes skadesfrie i opsigelsesperioden.

   Parterne anbefaler, at det sker ved enten at flytte de afskedigede medarbejdere til afdelinger eller produktionsområder, hvor der ikke er etableret fordeling, eller ved at de indgår i arbejdsfordelingen, således at de i fordelingsperioderne er fritstillet med løn.

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

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

København, den 15. januar 1981, med ændringer af 1. marts 2004, 1. marts 2007 og 1. marts 2014

Anm. 1
For fjerkræslagterier og fiskeindustrien – se Speciel del, § 1 og § 2.

Vejledning vedrørende indberetning af arbejdsfordeling

1. Der udarbejdes forbundsvis et skema for hver afdeling eller arbejdsområde.

2. Arbejdsfordeling kan normalt kun etableres på en af de på skemaet anførte måder. Det bør tilstræbes, at der etableres hold, der skiftes til at være i arbejde/ledige. Hvor særlige driftsmæssige hensyn gør det ønskeligt, kan der dog etableres lukning af hele afdelinger eller arbejdsområder.

3. Fordelingerne løber ugevis, således at de i punkt 3 i bilag 2 nævnte 13 uger løber fra begyndelsen af den uge, i hvilken fordelingen påbegyndes. De 13 uger omfatter såvel arbejds- som friperioder. Der kan ikke dispenseres fra 13-ugers reglen.

4. Fordelingernes samlede varighed skal på forhånd være anført på indberetningsskemaet. Der kan således ikke iværksættes fordelinger, der forudsætter, at der uge for uge gives meddelelse om den kommende uges fordeling.

5. Der udarbejdes navnelister med angivelse af den enkelte medarbejders navn og CPR-nr. samt fordelingsperioder. Navnelisten sidst i bilaget skal anvendes. Dog kan navnelister anvendt til indberetning til Arbejdsformidlingen benyttes under forudsætning af, at de fremkommer til DIO I og de respektive forbund i læsbar form.

   Både skema og navneliste indsendes af henholdsvis virksomhed og tillidsrepræsentant til DIO I og de respektive forbund, så vidt muligt 14 dage inden fordelingens ikrafttræden og senest 8 dage før. Overskrides fristen på grund af arbejdsgiverens forhold, udskydes ikrafttrædelsestidspunktet 1 uge.

6. Såfremt fordelingen ophæves inden udløbet af perioden, skal organisationerne skriftligt orienteres herom senest 8 dage efter ophævelsen.

7. Det indskærpes, at afskedigelser af medarbejdere, der deltager i en arbejdsfordeling, ikke kan finde sted, medmindre de skyldes den enkeltes egne forhold.

INDUSTRI

Dansk Industri

Arbejdsfordeling og Uddannelsesstøtte i forbindelse med arbejdsmangel af midlertidig karakter

Virksomhed:
Adresse:
Postnr./by:

Med virkning fra uge _____ til og med uge _____ i alt _____ (antal) uger etableres der

☐ arbejdsfordeling

ELLER

☐ Uddannelsesstøtte i forbindelse med arbejdsmangel af midlertidig karakter

for _____ (antal) medarbejdere ifølge vedlagte navneliste inden for

☐ Hele virksomheden	
☐ En virksomhedsafdeling	Hvilken:
☐ Et produktionsområde	Hvilket:

Sæt X (kun relevant ved arbejdsfordeling)

☐ 2 dages ledighed pr. uge

☐ 3 dages ledighed pr. uge

☐ 1 uges ledighed/ 1 uges arbejde

☐ 1 uges ledighed/ 2 ugers arbejde

☐ 2 ugers ledighed/ 2 ugers arbejde

Har alle eller nogen af de anmeldte medarbejdere deltaget i arbejdsfordeling eller modtaget uddannelsestøtte under midlertidig arbejdsmangel de seneste 12 måneder?

☐ ja

☐ nej

Hvis ja, i _____ (antal) uger.

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

Dato: _____

_____ For virksomheden

_____ For medarbejderne

(Ifølge vejledningen om arbejdsfordeling skal der udarbejdes skema forbundsvis)
(Der ansøges om uddannelsesstøtte i forbindelse med arbejdsmangel af midlertidig karakter på www.IKUF.dk.)

INDUSTRI

Dansk Industri

Navneliste vedrørende arbejdsfordeling

Virksomhed:

Arbejdsfordeling vedr. medarbejdere inden for (forbund):
Beskæftiget i (afd./produktionsområdet i virksomheden):

Navn	CPR-nr.	A-kasse	Tidligere fordelings-perioder inden for de seneste 12 måneder	Fordelingsperioder i indeværende fordeling

50278 04-14

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

BILAG 3

Aftale om overførsel af ferie

INDUSTRI

Dansk Industri

Aftale om overførsel af ferie

i henhold til Industriens Overenskomster

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

Medarbejderens fulde navn:	**Fødselsdag:** (dd-mm-åååå)
Adresse:	**Tlf.nr.:**
Postnr./by:	

1. Overført ferie

Parterne har i overensstemmelse med nedenstående regler aftalt, at _____ feriedage overføres til næste ferieafholdelsesperiode. Den overførte ferie afholdes først.

2. Aftaler om afvikling

For den overførte ferie, eller ferie svarende til den overførte ferie, er følgende i øvrigt aftalt: (sæt 1 kryds):

☐ Det er aftalt, at ferien skal afholdes i forbindelse med hovedferien i ferieafholdelsesperioden 20____.

☐ Det er aftalt, at ferien skal afholdes i følgende periode:
Fra og med den ____ / ____ 20____ til og med den ____ / ____ 20____

☐ Anden eller supplerende aftale:

3. Øvrige bestemmelser

3.1. Aftaler om ferieoverførsel skal indgås inden ferieafholdelsesperiodens udløb den 31. december.
3.2. Er eller bliver der ikke senere indgået aftale om feriens afholdelse, placeres ferien som restferie.
3.3. Er der indgået en aftale om afvikling af den overførte ferie, kan en sådan aftale kun ændres ved en ny aftale.
3.4. Arbejdsgiveren har pligt til senest den 31. december i ferieafholdelsesperioden at meddele Feriekonto, Feriepengeinfo eller den der skal udbetale feriepengene, at ferien er overført.

Dato: _____

Virksomhedens underskrift

Medarbejderens underskrift

BILAG 4

Ansættelsesaftale

Ansættelsesaftale for ansættelse omfattet af Industriens Overenskomst.

INDUSTRI

Dansk Industri

Ansættelsesaftale
for ansættelse omfattet af Industriens Overenskomst

1. PARTER

Arbejdsgiver: CVR-nr.:

Adresse: Tlf.:

ansætter herved:

Medarbejders fulde navn: Fødselsdag:

Adresse: Tlf.:

Postnr. og by: E-mail:

2. JOBKATEGORI

Jobkategori/Stillingsbetegnelse (se vejledningens pkt. 2.1)

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

3. TILTRÆDELSESDATO

Tiltrædelsesdato:

☐ Ansættelsesforholdet er tidsbegrænset og ophører senest:

(se vejledningens pkt. 2.3)

☐ Ansættelsesforholdet ophører senest, når udførelsen af følgende opgave(r) er tilendebragt: . Opgaven forventes afsluttet den .

(se vejledningens pkt. 2.4)

4. ARBEJDSSTED

Fast arbejdssted eller hovedarbejdsstedets adresse (virksomhedens adresse angives), se vejledningens pkt. 2.2: ,

☐ Skiftende arbejdssteder (se vejledningens pkt. 2.2)

☐ Medarbejderen kan frit bestemme sit arbejdssted (se vejledningens pkt. 2.2).

5. ARBEJDSTID

Side 1 af 5

INDUSTRI

Dansk Industri

For så vidt angår arbejdstid – den normale arbejdstid, weekendarbejde, deltidsbeskæftigelse, flekstid, arbejde på forskudt tid og skiftehold – henvises til Industriens Overenskomst kapitel 3 samt eventuelle lokalaftaler.

Overarbejde udføres i henhold til Industriens Overenskomst, se § 13, kapitel 3 samt eventuelle lokalaftaler.

---

6. LØN OG ANDRE LØNDELE

Personlig timeløn udgør:

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

Lønnen udbetales bagud:

☐ Hver 14. dag

☐ Månedsvis

☐ Andet -
lønperioden angives:

---

7. FERIE

Der ydes ferie i henhold til Ferieloven og Industriens Overenskomst.

---

8. PENSION OG ARBEJDSSKADEFORSIKRING

I henhold til Industriens Overenskomst er medarbejderen efter 2 måneders anciennitet omfattet af Industriens Pension fra det fyldte 18. år. I de 2 måneders anciennitet indgår anciennitet fra tidligere ansættelser inden for de seneste 2 år, hvor medarbejderen har arbejdet under en overenskomst, som giver ret og pligt til medlemskab af Industriens Pension.

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

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

☐ Medarbejderen er omfattet af Industriens Pension eller anden arbejdsmarkedspension ved ansættelsens start.

☐ Medarbejderen er fyldt 18 år, og anciennitet fra tidligere ansættelser inden for de seneste 2 år før ansættelsen medregnes i beregningen af de 2 måneders anciennitet.

Dokumentation herfor fremlægges af medarbejderen.

Hvis medarbejderen ønsker tidligere indbetalte pensionsbidrag opsparet i anden pensionsordning overført til Industriens Pension, skal medarbejderen indsende kopi af ansættelsesaftalen til Industriens Pension, se vejledningens pkt. 2.7.

Medarbejderen er omfattet af ATP-loven.

Virksomhedens arbejdsskadeselskab er: _____

---

9. OPSIGELSE

Der henvises til bestemmelserne i Industriens Overenskomst om opsigelsesvarsler.

---

10. EFTER- OG VIDEREUDDANNELSE

CO INDUSTRI

Dansk Industri

☐ Medarbejderen har ret til uddannelse hos virksomheden udover de rettigheder, der fremgår af Industriens Overenskomst.

Medarbejderen har ret til _____ uddannelsesdage pr. år.

11. OVERENSKOMST

For ansættelsesforholdet i øvrigt gælder Industriens Overenskomst (indgået mellem DIO I og CO-industri) samt eventuelle lokalaftaler på virksomheden. Overenskomsten er tilgængelig på www.co-industri.dk og www.di.dk.

12. ØVRIGE FORHOLD

Dato:	Dato:
Virksomhedens underskrift	Medarbejderens underskrift

INDUSTRI

Dansk Industri

Baggrund

DIO I og CO-industri har i fællesskab udarbejdet denne ansættelsesaftale. Udfyldes ansættelsesaftalen korrekt, vil EU-direktivets ((EU)2019/1152) mindstekrav for ansættelsesbeviser være opfyldt.

Bestemmelserne om ansættelsesaftaler findes i Industriens Overenskomst § 37 og § 20, stk. 5.

1. GENERELT OM REGLERNE

1.1 Hvem?

Ved ansættelse skal der udarbejdes en ansættelsesaftale. Denne udleveres senest 7 kalenderdage efter ansættelsens start, inklusiv første ansættelsesdag. Dog kan visse oplysninger gives senest 1 måned efter ansættelsens start. Virksomheden skal udarbejde en ansættelsesaftale for medarbejdere, der er ansat med en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på over 3 timer pr. uge i en referenceperiode på 4 på hinanden følgende uger og for medarbejdere, hvor der ikke på forhånd er fastsat en garanteret mængde betalt arbejde, før ansættelsesforholdet begynder.

1.2 Skal ansættelsesaftalen anvendes?

DI/CO-industris ansættelsesaftale kan anvendes for medarbejdere omfattet af Industriens Overenskomst, og organisationerne anbefaler, at aftalen benyttes. Såfremt virksomheden finder det praktisk eller nødvendigt, at ansættelsesaftalen indeholder supplerende oplysninger om medarbejderen eller virksomheden, er dette muligt.

1.3 Ændringer

Sker der ændringer i ansættelsesvilkårene, skal virksomheden skriftligt give medarbejderen oplysning herom ved førstkommende lejlighed og senest på den dato, hvor ændringer træder i kraft. Det er ikke et krav, at der skrives en ny ansættelsesaftale ved hver ændring - et dokument til medarbejderen indeholdende oplysninger om ændringen vil f.eks. være tilstrækkeligt.

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

2. ANSÆTTELSESAFTALENS BESTEMMELSER

Til de enkelte bestemmelser i ansættelsesaftalen skal knyttes følgende bemærkninger:

2.1 Jobkategori/Stillingsbetegnelse

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

2.4 Opgavebegrænset ansættelse

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

2.5 Løn

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

Hvis medarbejderen f.eks. får en fast timebetaling inkl. kvalifikationstillæg på kr. 135- og derudover en produktivitetsafhængig bonus eller resultatløn, angives den personlige timeløn til kr. 135,-. Der er i den fortrykte tekst angivet, at der kan forekomme akkordarbejde, bonusordninger eller andre produktivitetsfremmende lønsystemer.

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

2.6 Lønperioden

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

2.7 Pensionsbidrag

Medarbejderen er efter 2 måneders anciennitet omfattet af Industriens Pension fra det fyldte 18. år. Medarbejdere, der på ansættelsestidspunktet er omfattet af Industriens Pension eller en anden arbejdsmarkedspension, har dog ret til pensionsordning i henhold til Industriens Overenskomst fra ansættelsestidspunktet. Dette gælder også medarbejdere, som er fyldt 18 år og har arbejdet mindst 2 måneder indenfor de seneste 2 år før ansættelsen under en overenskomst, der giver ret og pligt til medlemskab af Industriens Pension.

Var medarbejderen i forbindelse med tidligere ansættelse omfattet af anden arbejdsmarkedspensionsordning, og ønsker medarbejderen disse midler overført til Industriens Pension, kan medarbejderen indsende kopi af ansættelsesaftalen til Industriens Pensionsforsikring A/S, Nørre Farimagsgade 3, 1364 København K.

INDUSTRI

Dansk Industri

Det er væsentligt, at betegnelsen bredt dækker medarbejderens arbejdsområder.

2.2 Arbejdsstedet

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

Hvis medarbejderen hovedsagelig skal udføre ude- og rejsearbejde (f.eks. som rejsemontør), sættes desuden kryds i rubrikken skiftende arbejdssteder.

Hvis medarbejderen har aftalt med virksomheden, at medarbejderen selv må bestemme, hvor arbejdet udføres, sættes kryds i rubrikken "medarbejderen kan frit bestemme sit arbejdssted".

2.3 Tidsbegrænset ansættelse

Hvis ansættelsesforholdet er tidsbegrænset, sættes kryds, og datoen for, hvornår ansættelsesforholdet senest ophører, angives.

Der henvises til § 38, stk. 4, nr. 2 i Industriens Overenskomst om genansættelse af kortere varighed.

2.3a Vikarer fra vikarbureauer

For vikaransatte skal brugervirksomhedens identitet angives, når og så snart denne er kendt. Vikarbureauvikarer er omfattet af samme krav til beskrivelse af arbejdstid som øvrige medarbejdere. Dette kan evt. ske i ansættelsesaftalens pkt. 11 "øvrige forhold".

Herefter vil medarbejderen blive kontaktet af Industriens Pension.

2.8 Uenighed

Eventuelle uoverensstemmelser om ansættelsesaftaler behandles efter de fagretlige regler i Industriens Overenskomst.

2.9 Udstationering

Udsendes en medarbejder til arbejde i udlandet, skal der skriftligt gives visse supplerende oplysninger, jf. overenskomstens § 20 stk. 5. Det anbefales, at der i sådanne tilfælde udarbejdes en særlig aftale.

2.10 Efter- og videreuddannelse

Dette felt skal kun udfyldes, hvis medarbejderen har ret til efter- og videreuddannelse hos virksomheden og denne ret går ud over den ret til uddannelse, som følger af Industriens Overenskomst. Feltet skal ikke afkrydses, hvis det er frivilligt for virksomheden at tilbyde uddannelse.

Virksomheden skal oplyse antallet af uddannelsesdage, om nogen, som lønmodtageren har ret til pr. år, og oplysninger om arbejdsgiverens generelle uddannelsespolitik. Oplysningen kan gives ved henvisning til lov, kollektiv aftale mv.

3. ANDRE ANSÆTTELSESAFTALER

DIO I og CO-industri har ligeledes udarbejdet en aftale om ansættelse på funktionærlignende vilkår.

For andre medarbejdergrupper kan der være bestemmelser om ansættelsesbeviser i de relevante overenskomster, eller Lov om ansættelsesbeviser og visse arbejdsvilkår kan være gældende.

BILAG 5

Protokollat vedrørende funktionærlignende ansættelse

A. For funktionærlignende ansættelser som indgås fra 1. maj 2007 gælder som minimum følgende bestemmelser.

1. Funktionærlovens § 8 om efterløn til ægtefælle/børn ved medarbejderens død.

2. Funktionærlovens § 2 om opsigelsesvarsler. Opsigelse kan som følge heraf finde sted under sygdom, og Industriens Overenskomst § 38, stk. 2 og 4 finder ikke anvendelse. Opsigelsesvarslernes længde kan ikke blive kortere end de i henhold til Industriens Overenskomst opnåede ved overgang til funktionærlignende ansættelse.

3. Funktionærlovens §§ 3 og 4 om væsentlig misligholdelse fra virksomhedens og medarbejderens side.

4. 120-dages reglen kan – selv om den er skriftligt aftalt – ikke gøres gældende, hvis medarbejderens opsigelsesvarsel er omfattet af Industriens Overenskomst § 6, stk. 1.

5. Ved overarbejde i forbindelse med det arbejde de funktionærlignende normalt udfører, er overarbejdet ikke omfattet af Industriens Overenskomst § 13, stk. 4, 2. afsnit, og stk. 8. Tillidsrepræsentanten har påtaleret ved misbrug og skal, hvis forholdene giver anledning til det, have oplyst omfanget af overarbejdet.

6. Der ydes ferie med løn eller ferie med godtgørelse, jf. Ferielovens § 16. Bestemmelsen erstatter Industriens Overenskomsts regler om feriegodtgørelse.

   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.

7. Funktionærlovens § 5, stk. 1, om fuld løn under sygdom.

8. Der gives fuld løn på S/H dage og andre arbejdsfrie dage, jf. Industriens Overenskomst § 18, stk. 1, § 30, stk. 1, litra a, § 30, stk. 2, og § 32, stk. 2.

   Hvor virksomheden vælger at administrere feriefridage efter § 18, stk. 2, litra f, gives der ikke fuld løn på de feriefridage, der tildeles medarbejderen fra den førstkommende 1. september, efter at medarbejderen har opnået 9 måneders anciennitet. I stedet kan medarbejderen få udbetalt et beløb fra sin Fritvalgs Lønkonto, jf. § 25, stk. 5, litra a.

   Spørgsmålet om indførelse eller afskaffelse af aftaler om funktionærlignende ansættelsesvilkår kan fagretligt behandles, dog kun til et forhandlingsmøde.

   Funktionærlignende ansættelsesforhold 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.

   Hvor intet andet er nævnt i nærværende bilag eller i den mellem virksomheden og medarbejderen udarbejdede ansættelsesaftale, er medarbejderen omfattet af reglerne i Industriens Overenskomst.

B. Organisationerne er enige om at anbefale, at funktionærlignende ansættelse fortrinsvis sker efter følgende retningslinjer, idet virksomheden og medarbejderen dog i den enkelte ansættelsesaftale skal tage stilling til, om de enkelte anbefalede vilkår skal gælde for ansættelsesforholdet.

Ansættelsesaftale
Organisationerne anbefaler, at parterne bruger den af organisationerne i fællesskab udarbejdede ansættelsesaftale om ansættelse på

funktionærlignende vilkår. Ansættelsesaftalen kan efter underskrivelse kræves indsendt til den respektive organisation.

Anciennitet
Organisationerne anbefaler, at funktionærlignende ansættelse først tilbydes til visse medarbejdere, der udfører særligt betroet/kvalificeret arbejde, når de har opnået 9 måneders anciennitet i virksomheden.

Anciennitet ved ansættelse på funktionærlignende vilkår regnes fra den 1. i den måned, hvor aftalen træder i kraft.

Løn
Lønnen skal give udtryk for den enkelte medarbejders kvalifikationer, ansvar, indsats og dygtighed. En gang om året tages lønnen for den enkelte op til vurdering og eventuel regulering. Reguleringstidspunktet kan være det samme som for funktionærer ansat på virksomheden.

Uoverensstemmelser vedrørende lønniveau eller lønregulering kan fagretligt behandles efter overenskomstens regler.

Ved ansættelse på funktionærlignende vilkår omregnes timelønnen til månedsløn med det gældende timetal, p.t. 160,33. Lønnen udbetales på samme datoer, som er gældende for virksomhedens funktionærer.

Opsigelse
Det kan i den enkelte ansættelsesaftale aftales, at medarbejderen kan opsiges med 1 måneds varsel til fratræden ved en måneds udgang, når den pågældende inden for et tidsrum af 12 måneder har oppebåret løn under sygdom i 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.

Arbejdstid
Arbejdstiden, herunder eventuel overtid, skiftehold og forskudt tid tillige med betalingen herfor, fastsættes i henhold til overenskomstens bestemmelser.

Øvrige bestemmelser
Organisationerne anbefaler, at medarbejdere ansat på funktionærlignende vilkår er omfattet af Funktionærlovens §§ 2a, 2b, 16 og 17a.

C. Eventuelle uoverensstemmelser vedrørende forståelsen af de individuelle aftaler eller ovenstående bestemmelser og anbefalinger behandles efter Industriens Overenskomsts regler for behandling af uoverensstemmelser af faglig karakter.

Ønsker virksomheden at blive frigjort for en aftale om funktionærlignende ansættelse med en enkelt medarbejder, eller ønsker den enkelte medarbejder at blive frigjort, kan dette ske med den pågældendes opsigelsesvarsel. Efter udløbet af ovennævnte varsler anses medarbejderen alene for at være omfattet af Industriens Overenskomst.

Allerede eksisterende aftaler om ansættelse på funktionærlignende vilkår kan ved aftale mellem de lokale parter omskrives efter nærværende bilag.

København, den 14. februar 1993

Ændret den 1. februar 2004, 25. februar 2007 og 9. februar 2025.

Aftale om funktionærlignende ansættelse for ansættelse omfattet af Industriens Overenskomst

INDUSTRI

Dansk Industri

Aftale om funktionærlignende ansættelse

for ansættelse omfattet af Industriens Overenskomst

1. PARTER

Arbejdsgiver: CVR-nr.:

Adresse: Tlf.:

ansætter herved på funktionærlignende vilkår:

Medarbejders fulde navn: Fødselsdag:

Adresse: Tlf.:

Postnr. og by:

2. JOBKATEGORI

Jobkategori/Stillingsbetegnelse:

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

3. TILTRÆDELSESDATO

Ansættelsen på funktionærlignende vilkår har virkning fra (dato):

☐ Ansættelsesforholdet er tidsbegrænset og ophører senest: Se afsnit 12.

☐ Ansættelsesforholdet er begrænset til udførelse af følgende opgave(r):
Opgaven forventes afsluttet den _____

4. ARBEJDSSTED

Fast arbejdssted eller hovedarbejdssted (f.eks. virksomhedens adresse):

☐ Skiftende arbejdssteder

☐ Medarbejderen kan frit bestemme sit arbejdssted.

5. ARBEJDSTID

For så vidt angår arbejdstid – den normale arbejdstid, weekendarbejde, deltidsbeskæftigelse, flextid, arbejde på forskudt tid og skiftehold – henvises til protokollat vedrørende funktionærlignende ansættelser (bilag 5 til Industriens Overenskomst), Industriens Overenskomst samt eventuelle lokalaftaler.

Side 1 af 3

INDUSTRI

Dansk Industri

Overarbejde udføres i henhold til overenskomsten, se § 13, kapitel 3 samt eventuelle lokalaftaler.

☐ Medarbejderen kan ikke deltage i arbejdsfordelinger.

---

6. LØN OG ANDRE LØNDELE

Lønnen er aftalt til kr.: _____ pr. måned, som udbetales månedsvis bagud på samme dato som for virksomhedens funktionærer.

Én gang om året tages lønnen for den enkelte op til vurdering og eventuel regulering.

Overarbejdsbetaling, forskudttidstillæg, tillæg for arbejde i skiftehold, betaling for ude- og rejsearbejde og genetillæg i øvrigt betales efter Industriens Overenskomst eller lokalaftaler. På virksomheden kan forekomme akkordarbejde, bonusordninger eller andre produktivitetsfremmende lønsystemer, hvor lønnen fastsættes efter reglerne i Industriens Overenskomst eller lokalaftaler. Dog gælder Industriens Overenskomst § 13, stk. 4, 2. afsnit og stk. 8 ikke ved overarbejde i forbindelse med arbejde, den pågældende normalt udfører. Tillidsmanden har påtaleret ved misbrug.

---

7. FERIE

Der ydes ferie i henhold til Ferieloven og Industriens Overenskomst, dog ydes ferie med løn eller ferie med godtgørelse, jf. Ferielovens § 16. Bestemmelsen erstatter Industriens Overenskomsts regler om feriegodtgørelse.

---

8. SYGDOM

Der ydes fuld løn under sygdom, jf. Funktionærlovens § 5, stk. 1.

---

9. PENSION OG ARBEJDSSKADEFORSIKRING

Arbejdsmarkedspension ydes efter Industriens Overenskomst.

Medarbejderen er omfattet af ATP-loven.

Virksomhedens arbejdsskadeselskab er _____

---

10. OPSIGELSE

Ved opsigelse gælder Funktionærlovens § 2 (om opsigelsesvarsel), § 3 (om arbejdsgiverens misligholdelse) og § 4 (om medarbejderens misligholdelse).

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

☐ § 2a (om godtgørelse ved opsigelse)

☐ § 2b (om usaglig opsigelse)

☐ § 16 (om frihed til at søge andet arbejde i opsigelsesperioden)

☐ Anden aftale: _____

Forlængede opsigelsesvarsler

Ansættelsesforholdet kan opsiges med de efter funktionærloven gældende varsler, der er gensidigt forlængede med _____ måneder.

CO INDUSTRI

Dansk Industri

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

120-dages reglen:

Det er aftalt, at medarbejderen kan opsiges med 1 måneds varsel til fratræden ved en måneds udgang, når medarbejderen inden for et tidsrum af 12 på hinanden følgende måneder har oppebåret løn under sygdom i i alt 120 dage. Opsigelsens gyldighed er betinget af, at den sker i umiddelbar tilknytning af de 120 sygedage, og mens medarbejderen endnu er syg, hvorimod gyldigheden ikke berøres af, at medarbejderen er vendt tilbage til arbejdet, efter at opsigelse er sket.

120-dages reglen kan ikke gøres gældende, hvis medarbejderens opsigelsesvarsel er omfattet af Industriens Overenskomst § 6.

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

☐ § 17a (om tantieme og gratiale)

---

11. EFTER- OG VIDEREUDDANNELSE

☐ Medarbejderen har ret til uddannelse hos virksomheden udover de rettigheder, der fremgår af Industriens Overenskomst.

---

12. OVERENSKOMST

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

Funktionærlovens § 8 kan ikke fraviges ved aftale mellem parterne.

---

13. ØVRIGE FORHOLD

Dato:	Dato:
Virksomhedens underskrift	Medarbejderens underskrift

BILAG 6

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

Nærværende regelsæt trådte i kraft 1. januar 1996.

Anvendelsesområde
§ 1.

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

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

2. Mindst 10 pct. af antallet af lønmodtagere i virksomheder, som normalt beskæftiger mindst 100 og under 300 lønmodtagere.

3. Mindst 30 i virksomheder, som normalt beskæftiger mindst 300 lønmodtagere.

Stk. 2
Ved opgørelse af antallet af afskedigelser efter stk. 1 medregnes andre ophør af ansættelsesforhold, som ikke kan tilregnes lønmodtageren, herunder lønmodtagerens egen opsigelse, når opsigelsen er foranlediget af særligt gunstige fratrædelsesvilkår, forudsat at antallet af afskedigelser efter stk. 1 udgør mindst 5.

Stk. 3
Protokollatet finder anvendelse, uanset om beslutningen om foretagelse af afskedigelser af større omfang træffes af arbejdsgiveren eller en virksomhed med bestemmende indflydelse, som arbejdsgiveren er en del af.

Stk. 4
Protokollatet finder ikke anvendelse på:

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

2. Afskedigelser af besætninger på søgående skibe

Stk. 5
§§ 8 og 11 finder ikke anvendelse på afskedigelser af lønmodtagere, som berøres af standsning af en virksomheds aktiviteter som følge af konkurs eller likvidationsakkord efter konkurslovens regler.

Stk. 6
Bestemmelserne i § 6, stk. 2 og i § 7 om pligt til at give det regionale arbejdsmarkedsråd 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 det regionale arbejdsmarkedsråd 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 region, 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. 1152 af 27. oktober 2017 om varsling m.v. i forbindelse med afskedigelser af større omfang finder anvendelse på

nærværende overenskomstområde, indtil den afløses af regler fastsat i henhold til lov nr. 291 af 22. marts 2010.

Pligt til forhandling m.v.
§ 5.

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

Stk. 2
Forhandlingerne skal have til formål at nå frem til en aftale om at undgå eller begrænse de påtænkte afskedigelser samt afbøde følgerne af disse ved aktiviteter, der navnlig tager sigte på omplacering eller omskoling af de afskedigede lønmodtagere.

§ 6.

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

1. Årsagerne til de påtænkte afskedigelser.

2. Antallet af lønmodtagere, der påtænkes afskediget, hvilke relevante kategorier de tilhører, og over hvilket tidsrum det forudses, at afskedigelserne skal finde sted.

3. Antallet af lønmodtagere, der normalt beskæftiges på virksomheden, og hvilke kategorier de tilhører.

4. Hvilke kriterier der påtænkes anvendt ved udvælgelsen af de lønmodtagere, der påtænkes afskediget.

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

Stk. 2
Arbejdsgiveren skal samtidig med den i stk. 1 nævnte skriftlige meddelelse fremsende en genpart af meddelelsen til det regionale arbejdsmarkedsråd.

Varsling m.v.
§ 7.

Agter arbejdsgiveren efter at have forhandlet i overensstemmelse med reglerne i §§ 5 og 6 fortsat at foretage afskedigelser omfattet af § 1, skal arbejdsgiveren sende det regionale arbejdsmarkedsråd 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 det regionale arbejdsmarkedsråd underretning om, hvilke personer der vil være omfattet af afskedigelserne. Disse personer skal senest samtidig underrettes.

Stk. 4
Arbejdsgiveren skal snarest muligt give det regionale arbejdsmarkedsråd 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 det regionale arbejdsmarkedsråd. 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 det regionale arbejdsmarkedsråd.

Stk. 2
Hvor antallet af afskedigelser, der er omfattet af § 1, udgør mindst 50 pct. af antallet af lønmodtagere på et arbejdssted, jf. § 2, og der på arbejdsstedet normalt er beskæftiget mindst 100 lønmodtagere, får disse afskedigelser for medarbejdere, der på opsigelsestidspunktet har 9 måneders anciennitet i henhold til overenskomstens bestemmelser, tidligst virkning 8 uger efter, at meddelelsen er sendt til det regionale arbejdsmarkedsråd.

Tavshedspligt
§ 9.

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

Godtgørelse
§ 10.

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

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

Straffebestemmelser
§ 11.

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

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.

København den 20. februar 1995

For Dansk Industri	For CO-industri
Peter Schlütter	Palle Nielsen

Redaktionelt ændret den 9. juli 2013

For DI Overenskomst I v / DI	For CO-industri
Niels Grøn Fabech	Jørn Larsen

Redaktionelt ændret ved OK 2020

BILAG 7

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

Stk. 1
Virksomheden yder tilskud til køb af egnet godkendt værnefodtøj til de ansatte:

a. hvor arbejdsforholdene på grund af særlig risiko for fodskader, der kan undgås ved at bruge værnefodtøj, kræver det,

b. hvor virksomhedens arbejdsmiljøorganisation anbefaler det, eller

c. hvor den enkelte ansatte ønsker det.

Det normale tilskud svarer til prisen for almindelige værnetræsko i henhold til listens punkt I.

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

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

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

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

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 pligtige 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 (eksklusive 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 sit formål, skal aftales med virksomheden.

Stk. 6
Uoverensstemmelser om ovenstående behandles i henhold til overenskomstens § 4, stk. 7, og Regler for behandling af uoverensstemmelser af faglig karakter.

Stk. 7
Listepriserne fastsættes af organisationernes økonomer med udgangspunkt i udviklingen i det almindelige pristal.

Stk. 8
Denne aftale betragtes som et tillæg til overenskomsten mellem Dansk Industri og CO-industri og løber sammen med denne.

Listepriser pr. 1. maj 2025:

I	kr. 630,00
II	kr. 1.000,00
III	kr. 1.170,00

Organisationerne regulerer ovennævnte liste årligt pr. 1. marts.

København, den 16. januar 1987.

Ændret den 1. januar 2013 og d. 9. februar 2025.

BILAG 8

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

Afsnit A
Med henblik på at modvirke social dumping er der mellem overenskomstparterne indgået følgende aftale vedrørende behandling af uoverensstemmelser om udenlandske medarbejderes løn- og arbejdsforhold ved udførelse af arbejde i Danmark:

1. Overenskomstparterne anbefaler, at virksomheden inden brug af udenlandske underleverandører til udførelse af arbejde på virksomhedens lokationer i Danmark orienterer tillidsrepræsentanten og fremlægger alle relevante baggrundsoplysninger om underleverandørerne, som f.eks. arbejdet de skal udføre og dets forventede varighed.

   De lokale parter kan anmode om, at der hurtigst muligt afholdes et lokalt møde, hvor alle relevante baggrundsoplysninger så vidt muligt forelægges eller fremskaffes, hvis der er tvivl om løn- og ansættelsesforhold for udenlandske medarbejdere.

   Den lokale drøftelse udgør et supplement til bestemmelserne om organisationernes mulighed for at behandle sager om udenlandsk arbejdskraft, og DI, CO-I eller CO-I's medlemsorganisationer kan uanset lokale drøftelser begære et møde, jf. punkt 2.

2. Såvel CO-industri som CO-industris medlemsorganisationer retter derfor omgående henvendelse til Dansk Industri, såfremt man bliver bekendt med forhold, der kan forudses at medføre problemer eller uoverensstemmelser. Tilsvarende retter Dansk Industri omgående henvendelse til CO-industri.

3. Sådanne henvendelser skal resultere i et omgående møde mellem overenskomstparterne. Repræsentanter for de involverede parter, herunder fra forbundene, kan deltage.

4. Alle relevante baggrundsoplysninger forelægges eller fremskaffes hurtigst muligt.

5. DI-medlemsvirksomheder, der beskæftiger udenlandsk arbejdskraft, skal indpasse denne i virksomhedens lønniveau, ligesom øvrige overenskomstmæssige vilkår skal overholdes.

6. Hvor en udenlandsk virksomhed er involveret i entreprise for en DI medlemsvirksomhed, og hvor den pågældende virksomhed ikke er overenskomstdækket, tilstræber DI/CO ligeledes en forhandlingsløsning for at undgå, at kollektive kampskridt iværksættes.

   Parterne er enige om i sådanne situationer, at virksomheden kan optages i Dansk Industri eller i en anden under DA hørende medlemsorganisation, selv om en konflikt er bebudet eller varslet. Såfremt konflikten er etableret, gælder Hovedaftalens § 2, stk. 6.

   Forbundene forpligter sig til at afgive konfliktvarsel med mindst 14 kalenderdage. Kopi tilstilles Dansk Industri.

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

Afsnit B
Følgende afsnit gælder for udstationerede medarbejdere omfattet af Industriens Overenskomst eller Industriens Funktionæroverenskomst.

En tilpasning af lønniveauet for udstationerede medarbejdere skal ske efter følgende grundlæggende principper:

- Ud fra et princip om ligebehandling skal lønnen for udstationerede medarbejdere omfattet af overenskomsten fastsættes efter overenskomstens lønbestemmelser.

- Opgørelse og sammenligning af lønniveauet skal baseres på den udstationerende virksomheds samlede relevante medarbejderomkostninger, dvs. lovgivningsmæssige sociale forpligtelser og overenskomstmæssige forpligtelser, uanset om de hidrører fra hjemlandet eller Danmark.

- Den udstationerende virksomhed må hverken stilles ringere eller bedre end en tilsvarende dansk virksomhed. Der sammenlignes således med de tilsvarende medarbejderomkostninger, som den danske virksomhed ville have i samme situation.

1. Lønfastsættelse
Efter Industriens Overenskomst fastsættes lønnen efter § 22, som er den almindelige timelønsbestemmelse, § 23, der angår supplerende lønsystemer og § 24, der angår løn ved akkord.

Ved fastsættelsen af lønnen for udstationerede medarbejdere skal der tages højde for, efter hvilke af omtalte bestemmelser lønnen ydes.

Endvidere bygger denne overenskomst på et princip om, at den enkelte medarbejders løn skal aftales mellem virksomheden og den enkelte medarbejder, dog således at der gælder en mindstebetalingssats. Forhandlinger om lønændringer kan højst finde sted en gang i hvert overenskomstår, dvs. i perioden 1. marts til 1. marts.

Ved fastsættelsen af lønnen skal der tages hensyn til f.eks. den enkelte medarbejders dygtighed, erfaring, uddannelse, indsats i produktionen og arbejdets krav til medarbejderen, herunder også de særlige gener, der er forbundet med arbejdet. Der henvises til Industriens Overenskomst § 22, stk. 4.

Efter Industriens Funktionæroverenskomst fastsættes lønnen efter § 3.

Efter bestemmelsen aftales lønnen mellem den enkelte medarbejder og arbejdsgiveren. Samtidig skal lønnen for den enkelte medarbejder vurderes og eventuelt reguleres mindst en gang om året.

Desuden skal lønnen give udtryk for den enkeltes indsats, kvalifikationer, uddannelse og dygtighed samt stillingens indhold og ansvar. Der henvises til Industriens Funktionæroverenskomst § 3, stk. 2.

Endelig kan der under både Industriens Overenskomst og Industriens Funktionæroverenskomst individuelt eller kollektivt aftales lønsystemer, som supplerer lønnen, f.eks. resultatløn, bonus eller produktionstillæg. Disse bør afpasses til de forhold, der gør sig gældende for den enkelte virksomhed, og bør aftales skriftligt.

Der henvises til Industriens Overenskomst § 23 og til Industriens Funktionæroverenskomst § 3, stk. 6.

Oplysninger om danske virksomheders anvendelse af lønbestemmelserne i deres overenskomster for de relevante arbejdsfunktioner vil fremgå på det nationale websted for udstationerede.

2. Særligt om pension
Virksomhedens dokumenterede bidragsomkostninger til en arbejdsmarkedspension i hjemlandet kan modregnes i pensionsbidraget, virksomheden skal betale i henhold til overenskomsten.

Anciennitetskravet for at opnå pension efter Industriens Overenskomst § 34, stk. 2, og Industriens Funktionæroverenskomst § 8, stk. 1, anses for opfyldt, såfremt den udstationerede medarbejder har været omfattet af en arbejdsmarkedspensionsordning i hjemlandet i minimum 2 måneder.

Pensionsbidraget skal beregnes af de samme løndele, som indgår i pensionsgrundlaget i henhold til overenskomsten. Dette uanset om den pågældende løndel er skattepligtig i hjemlandet.

Hvis der foretages indbetaling af pensionsbidrag til en arbejdsmarkedspensionsordning i hjemlandet under udstationeringen, modregnes det indbetalte i pensionsbidraget til Industriens Pension.

Et differencebeløb indbetales efter aftale mellem den udstationerende virksomhed og medarbejderen til den gældende arbejdsmarkedspensionsordning i hjemlandet, udbetales som løn eller indbetales til Industriens Pension.

3. Særligt om fritvalgsbidrag og feriefridage
Hvis tillægget fremgår tydeligt af medarbejdernes lønseddel eller tilsvarende opgørelse, kan en udstationerende virksomhed undlade at etablere en fritvalgsopsparing, men i stedet udbetale fritvalgsbidraget løbende som et tillæg til lønnen, herunder betalingen for fravalgte feriefridage.

4. Særligt om ferie
Hvis udstationerede medarbejdere i henhold til ferieregleme i hjemlandet har ret til færre dages betalt ferie pr. ferieår end den danske ferielov giver, supplerer virksomheden op til niveauet i den danske ferielov, forholdsmæssigt i relation til perioden, hvor medarbejderne udfører arbejde i Danmark.

Alternativt kan det aftales mellem parterne, at virksomheden, i det omfang den til enhver tid gældende lovgivning tillader det, udbetaler medarbejderen kompensation for de manglende feriedage.

5. Særligt om udstationeringstillæg
Godtgørelse som udstationerede medarbejdere modtager til dækning af reelt afholdte udgifter i forbindelse med udstationeringen, for eksempel til rejse, kost og logi, kan ikke indgå i opgørelsen af aflønningen efter overenskomsten og den udstationerende virksomheds medarbejderomkostninger.

Udstationeringstillæg, som ikke er udbetalt som godtgørelse for medarbejderens udgifter i forbindelse med udstationeringen, indgår i opgørelsen af aflønningen efter overenskomsten og den udstationerende virksomheds samlede medarbejderomkostninger.

Hvis det ikke er angivet nærmere eller belyst, om en ydelse reelt er afholdt som godtgørelse for udgifter i forbindelse med udstationeringen eller som et udstationeringstillæg, anses hele ydelsen for at være betalt som godtgørelse for udgifter, jf. udstationeringsdirektivets artikel 3, stk. 7.

6. Særligt om uddannelsesfonde
Den udstationerende virksomhed er fritaget for overenskomsternes regler om uddannelsesfonde og kompetenceudviklingsfonde.

Dog skal en tilsvarende dansk virksomheds bidragsomkostninger til uddannelsesfonde og kompetenceudviklingsfonde i henhold til overenskomsten indgå i opgørelsen af de samlede medarbejderomkostninger.

7. Særligt om genebetalinger
Den udstationerende virksomheds medarbejdere betales i henhold til overenskomsternes regler om genebetalinger. Genetillæg skal opgøres og betales særskilt.

8. Gennemskuelighed i opgørelsen af løn
Lønnen for udstationerede medarbejdere fastlægges i henhold til Industriens Overenskomst §§ 22, 23 og 24 eller Industriens Funktionæroverenskomst § 3 og skal fremgå for den enkelte udstationerede medarbejder.

Udstationerende virksomheder skal således være i stand til at fremlægge gennemskuelige opgørelser af den udbetalte løn og øvrige overenskomstmæssige lønandele.

9. Lokalaftaler
Virksomheder omfattet af dette afsnit kan indgå lokalaftaler efter bestemmelserne i Industriens Overenskomst og Industriens Funktionæroverenskomst.

10. Særligt om opgørelse af de sociale bidrag efter Eurostat
Hvis parterne er enige om dette, kan opgørelsen af virksomhedens omkostninger til sociale bidrag i den konkrete sag ske på baggrund af en procentsats baseret på Eurostats oplysninger.

En gang om året fastsætter parterne på baggrund af Eurostats seneste opgørelse:

1. Hvor stor en andel i procent de sociale bidrag udgør af de samlede lønomkostninger i hvert enkelt land.

2. Hvilke lovpligtige og overenskomstmæssige ydelser, der er indeholdt i de sociale bidrag.

Følgende ydelser i Industriens Overenskomst (IO) og Industriens Funktionæroverenskomst (IFO) indgår ved aftalens underskrift i Eurostats opgørelse af sociale bidrag:

- Arbejdsgivers Pensionsbidrag (IO § 34, IFO § 8).

- Fratrædelsesgodtgørelse (IO § 38, stk. 11).

- Løn under sygdom (IO § 29).

- Løn under barsel (IO § 35, IFO § 12, stk. 17).

- Betalinger til uddannelsesfonde og kompetenceudviklingsfonde (IO §§ 36 og 47; IFO §§ 25 og 26).

Overenskomstmæssige forpligtelser, som er indeholdt i procentsatsen for de sociale bidrag, anses for opfyldt af virksomheden, hvis parterne vælger at opgøre omkostninger til sociale bidrag efter denne model.

Disse overenskomstmæssige forpligtelser indgår derfor ikke separat i opgørelsen af medarbejderomkostninger, ligesom den udstationerende virksomhed ikke skal betale disse særskilt. Dog kan parterne vælge at udskille virksomhedens bidrag til arbejdsmarkedspension til separat udmøntning.

Hvis den udstationerende virksomhed også betaler visse sociale bidrag i Danmark, skal der tages højde for disse i opgørelsen af virksomhedens samlede medarbejderomkostninger.

Opgørelsen af virksomhedens omkostninger til sociale bidrag efter denne model kan kun ske, hvis virksomheden dokumenterer, at den betaler de obligatoriske sociale bidrag i hjemlandet under udstationeringen til Danmark, herunder hvilke dele af lønnen som de sociale bidrag beregnes ud fra.

Parterne er enige om, at det som udgangspunkt er tilstrækkelig dokumentation, hvis virksomheden fremlægger en erklæring fra en autoriseret revisor eller tilsvarende, hvoraf det fremgår, hvilke sociale bidrag virksomheden betaler i hjemlandet.

En opgørelse efter denne model afskærer ikke CO-industri fra at rejse sager om misforhold, jf. Industriens Overenskomst § 22, stk. 3 og stk. 4 eller Industriens Funktionæroverenskomst § 3, stk. 5.

Eksemplerne på beregninger efter denne model, som har været fremlagt under parternes drøftelse, fremgår af overenskomsten som bilag til denne organisationsaftale.

11. Øvrige forhold
Denne aftale rykker ikke ved, hvilke overenskomstkrav, der lovligt kan støttes med varsel af konflikt i henhold til udstationeringslovens § 6a.

Parterne er enige om at revidere denne aftale, hvis forudsætningerne i den nuværende lovgivning, herunder udstationeringsdirektivet og den danske implementering heraf, ændres.

Begge parter tager forbehold for, at der kan indgå andre elementer end dem nævnt i aftalen, når de samlede medarbejderomkostninger for en udstationerende virksomhed opgøres.

Eksempler på opgørelse efter Eurostat
Nedenstående er alene forenklede eksempler på opgørelser. Parterne tager med eksemplerne ikke stilling til, hvad virksomheder skal betale for at leve op til Industriens Overenskomst eller Industrien Funktionæroverenskomst, herunder Industriens Overenskomst § 22 og Industriens Funktionæroverenskomst § 3. Med eksemplerne tager parterne heller ikke stilling til, hvad der kan indgå i opgørelsen af de samlede medarbejderomkostninger. Ligesom eksemplerne ikke kan indgå som fortolkningsbidrag i en eventuel uenighed om fortolkning af denne aftale.

Eksempel A
De samlede medarbejderomkostninger er sammensat af løn og betalinger til sociale bidrag. Efter parternes seneste fælles opgørelser (2021) udgør de sociale bidrag 14,2 pct. af de samlede medarbejderomkostninger i Danmark og 22,2 pct. i Tyskland.

Det svarer til, at de sociale bidrag udgør 29 procent (eller en faktor 1,29) af de samlede lønomkostninger i Tyskland, og 17 procent (eller en faktor 1,17) af de samlede lønomkostninger i Danmark.

En tysk virksomhed vil efter indmeldelse i DI tilpasse deres lønniveau til danske forhold.

De giver deres medarbejdere en timeløn på 100 DKK. Vi antager, at dette er den eneste løndel, som de betaler sociale bidrag af. Timelønnen plus sociale bidrag i Tyskland udgør herefter 129 DKK, hvilket ikke lever op til overenskomstens bestemmelser.

Den tyske virksomhed ønsker at tilpasse deres lønniveau svarende til en dansk timeløn på 170 DKK. En dansk virksomhed ville med en timeløn på 170 DKK have medarbejderomkostninger inklusive sociale bidrag svarende til 199 DKK/time. (170*1,17).

På denne baggrund vælger den tyske virksomhed at give et tillæg til lønnen på 54 DKK i timen under udstationeringen i Danmark. Lønnen kommer dermed op på 154 DKK i timen (100 + 54) svarende til 199/1,29. De betaler også sociale bidrag af tillægget på 54 DKK. Dermed er de samlede medarbejderomkostninger tillagt sociale bidrag i Tyskland på 199 DKK (154 x 1,29).

Eksempel B
I situationen fra eksempel A ønsker parterne at udmønte virksomhedens bidrag til arbejdsmarkedspension separat.

Arbejdsgiverbidraget til den tyske pensionsordning antages her at være 5 pct. De fratrækkes procentsatsen anvendt til at udregne sociale bidrag af lønomkostningerne, så den kommer ned på 24 (29-5). Til gengæld skal virksomheden i alt betale 10 pct. i arbejdsgiverbidrag til pension (fra 1. marts 2023) i henhold til overenskomsten. De fem procent afregnes til den tyske pensionsordning. Differencen på 5 pct. imellem det danske og det tyske pensionsbidrag afregner den tyske virksomhed til Industriens Pension som tillæg til lønnen eller indbetaler den på arbejdsmarkeds- eller virksomhedspensionsordningen i hjemlandet.

Virksomheden vælger på denne baggrund at give et tillæg til lønnen på 48,5 DKK/time under udstationeringen til Danmark. Det er beregnet som 199 divideret med 1,34, da de samlet har sociale bidrag af lønomkostningerne inkl. pensionsbidrag på 34 pct. De betaler også sociale bidrag og pensionsbidrag af tillæg. Dermed bliver deres samlede medarbejderomkostninger også her 199 DKK/time (148,5 + 0,24*148,5 + 0,10*148,5).

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

Overenskomstparterne er endvidere enige om:

1. at i den udstrækning Industriens Overenskomst dækker områder, som er omfattet af bilaget, optrykt i Europa Parlamentets og Rådets direktiv 96/71/EF af 16. december 1996 om udstationering af arbejdstagere som led i udveksling af tjenesteydelser, skal de i Industriens Overenskomst fastsatte regler samt de på den danske virksomhed, hvor den udstationerede udenlandske arbejdstager udfører sit arbejde, gældende lokalaftaler og kutymer overholdes i forhold til de arbejdstagere, der udfører arbejde inden for disse områder i Danmark i forbindelse med levering af tjenesteydelser.

2. at uoverensstemmelser vedrørende arbejds- og ansættelsesvilkår for arbejdstagere, der er udstationeret i Danmark inden for de i nærværende protokollat, AFSNIT C, pkt. 1 nævnte områder, behandles i henhold til nærværende protokollats AFSNIT A og overenskomstens regler for behandling af faglig strid.

København, den 22. marts 1998

Ændret ved OK 2020 og OK 2023

BILAG 9

Arbejde i Tyskland

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

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

København, den 25. august 1997

For Dansk Industri	For CO-industri
Niels Overgaard	Verner Elgaard

BILAG 10

Organisationsaftale om implementering af EU-Arbejdstidsdirektiv

Grundlaget for denne organisationsaftale er EU-direktiv nr. 93/104/EF af 23. november 1993 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden samt dansk lovgivning, herunder specielt arbejdsmiljølovgivningen og ferieloven. Overenskomstparterne er enige om, at nævnte organisationsaftale implementerer ovennævnte direktiv.

Overenskomstparterne forstår ved:

Artikelnr. og -titel

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

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

2.2 Hviletid
Det tidsrum, som ikke er arbejdstid.

Eks.
Rådighedsvagt uden for arbejdsstedet, der ikke overgår til præsteret arbejde, er hviletid. Rejsetid til og fra et andet arbejdssted end det faste betragtes ikke som hviletid i det omfang den overstiger den ansattes normale daglige rejsetid til arbejdsstedet.

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

2.3 Natperiode
Natperioden aftales på den enkelte virksomhed.

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

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

2.4 Natarbejder

a. En medarbejder, der normalt udfører 3 timer af sin daglige arbejdstid i natperioden.

eller

b. Der udfører natarbejde i mindst 300 timer inden for en periode af 12 måneder.

Eks. 1
En ansat medarbejder, som flyttes til natarbejde, der ikke er fast natarbejde, skal betragtes som natarbejder, når der er udført natarbejde i den i art. 2.4 b. fastlagte periode – og tilbydes lægeundersøgelse, inden medarbejderen har opnået status som natarbejder.

Eks. 2
En nyansat medarbejder, der enten skal arbejde på fast nathold eller ansættes i henhold til en arbejdstidsplan, der gør medarbejderen til natarbejder, skal tilbydes lægeundersøgelse forud for ansættelsen.

2.5 Skifteholdsarbejde

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

2.6 Skifteholdsarbejder

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

3. Daglig hviletid

Er dækket af de gældende regler i arbejdsmiljølovens kap. 9 med tilhørende bekendtgørelse nr. 324 af 23. maj 2002.

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

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

5. Ugentlig hviletid
Er dækket af de gældende regler i arbejdsmiljølovens kap. 9 med tilhørende bekendtgørelse nr. 324 af 23. maj 2002.
Hvor det ugentlige fridøgn udskydes eller bortfalder efter gældende danske regler, skal der gives kompenserende fridøgn. Der kan lokalt træffes aftaler om, at det ugentlige fridøgn omlægges. Der må dog ikke være mere end 7 døgn mellem 2 fridøgn. Dansk Industri og CO-industri kan jf. bestemmelse herom godkende arbejdstidsplaner, hvor der er op til 12 døgn mellem to fridøgn.

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

7. Ferie
Er dækket af den eksisterende ferielov og Industriens Overenskomst.

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

Ved beregning indgår det ugentlige fridøgn ikke.

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

9. Garantier i forbindelse med natarbejde
Er dækket af eksisterende lovgivning.

10. Information ved regelmæssig beskæftigelse af natarbejdere
Det anbefales, at der forberedes mulighed for at opsamle statistiske oplysninger om

- Antal beskæftigede natarbejdere
- Årligt præsteret timetal for beskæftigede natarbejdere

11. Sikkerheds- og sundhedsbeskyttelse
Er dækket af Arbejdsmiljøloven med tilhørende bekendtgørelser.

12. Arbejdsrytme
Er dækket af Arbejdsmiljøloven med tilhørende bekendtgørelser og vejledninger.

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

Vedrørende eksempler i organisationsaftalen:

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

København, den 20. februar 1995

(med ændring ved OK2023 og OK2025)

For Dansk Industri	For CO-industri
Gerhard Albrechtsen	Max Bæhring
Hans Skov Christensen	Willy Strube

BILAG 11

Protokollat om implementering af direktiv om børn og unge

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

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

Parterne er enige om følgende bestemmelser:

Art.1 Formål
Denne bestemmelse udmøntes i konkrete direktivregler nedenfor, hvorfor særskilt implementering ikke er nødvendig.

Art. 2 Anvendelsesområde
Der henvises til bestemmelserne om børn og unge under 18 år i de til enhver tid gældende bestemmelser i arbejdsmiljøloven med dertil hørende bekendtgørelser.

Art. 3 Definitioner

a. Ved ung forstås enhver person under 18 år.

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

c. Ved 15- til 17-årige forstås enhver ung, der er fyldt 15 år, men endnu ikke 18 år, og som ikke længere er omfattet af den obligatoriske fuldtidsundervisning, som er påbudt ved dansk lov.

d. Lettere arbejde: Der henvises til de til enhver tid gældende bestemmelser i arbejdsmiljøloven med dertil hørende bekendtgørelser.

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

Art. 4 Forbud mod børnearbejde

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

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

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

Art. 5 Kulturelle og lignende aktiviteter

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

Art. 6 Arbejdsgiverens almindelige forpligtelser

Stk. 1 Implementeres via lovgivning.

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

Art. 7 Unges sårbarhed – arbejdsforbud

Stk. 1-2 Implementeres via lovgivning

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

Art. 8 Arbejdstid

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

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

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

Stk. 2 15- til 17-årige, herunder lærlinge, må maksimalt arbejde 8 timer pr. dag og 40 timer pr. uge.

Stk. 3 For lærlinge regnes deltagelse i obligatoriske skoleperioder som arbejdstid.

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

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

Art. 9 Natarbejde
Der henvises til arbejdsmiljøloven med tilhørende bekendtgørelser.

Art. 10 Hviletid
Stk. 1 For så vidt angår 15- til 17-årige, henvises til de til enhver tid gældende regler i arbejdsmiljøloven med tilhørende bekendtgørelser. Børn skal dog for hver periode på 24 timer have en sammenhængende hvileperiode på mindst 14 timer.

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

Hvileperioden omfatter i princippet søndagen.

Art. 11 Årlig hvileperiode (Ferie)
Implementeres via lovgivning.

Art. 12 Pauser
Børn og unge, der ikke er fyldt 18 år, skal have en pause på mindst 30 minutter om muligt sammenhængende, hvis den daglige arbejdstid overstiger 4 1/2 time.

Art. 13 15-17-åriges arbejde i tilfælde af force majeure
For unge, der er fyldt 15 år, kan der tillades undtagelser fra reglerne om arbejdstid, den daglige hviletid samt pauser, såfremt dette arbejde er midlertidigt, skal udføres omgående, der ikke er voksne medarbejdere til rådighed, og der gives de pågældende tilsvarende kompenserende hvileperioder inden for 3 uger.

Art. 14 Foranstaltninger
Overtrædelse af dette protokollat kan behandles i henhold til reglerne for behandling af faglig strid.

Art. 15 Tilpasning af bilaget
Implementeres via lovgivning.

Art. 16 Opretholdelse af beskyttelsesniveauet
Implementeres via lovgivning.

Art. 17 Afsluttende bestemmelser
Protokollatet træder i kraft ved overenskomstens vedtagelse. Der kan dog ikke rejses fagretlige sager for forhold om overtrædelse af direktivet før efter 2. maj 1995.

København, den 20. februar 1995

For Dansk Industri	For CO-industri
Gerhard Albrechtsen	Max Bæhring
Hans Skov Christensen	Willy Strube

BILAG 12

Implementering af direktiv (EU) 2019/1152 af 20. juni 2019 om gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår i Den Europæiske Union (arbejdsvilkårsdirektivet) med bilag 1 og 2

DI og CO-industri har indgået nedenstående aftale med henblik på implementering af direktiv (EU) 2019/1152 af 20. juni 2019 om gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår i Den Europæiske Union (arbejdsvilkårsdirektivet).

Parterne er enige om, at aftalen med tilhørende bilag 1 og 2 (optryk i protokollat 52 ved OK23), til fulde implementerer arbejdsvilkårsdirektivet i Industriens Overenskomst og Industriens Funktionæroverenskomst.

Der er enighed om, at de relevante bestemmelser og bilag med ansættelseskontrakter i Industriens Overenskomst og Industriens Funktionæroverenskomst ændres i overensstemmelse med det aftalte ved først kommende lejlighed efter aftalens ikrafttrædelse.

Parterne er enige om, at industriens overenskomster sikrer den overordnede beskyttelse af medarbejderne, og lever op til direktivets formål, jf. artikel 1, stk. 1. Hermed anses direktivets kapitel tre for implementeret, jf. direktivets artikel 14.

Parterne er videre enige om, at der med nærværende implementeringsaftale ikke er foretaget nogen fortolkning af Industriens Overenskomst eller Industriens Funktionæroverenskomst.

§ 1 Anvendelsesområde og genstand (arbejdsvilkårsdirektivets artikel 1)
Stk. 1. Formålet med aftalen er at forbedre arbejdsvilkårene ved at fremme en mere gennemsigtig og forudsigelig ansættelse samtidig med, at arbejdsmarkedets tilpasningsevne sikres.

Stk. 2. Aftalen omfatter alle medarbejdere, der er omfattet af Industriens Overenskomst og Industriens Funktionæroverenskomst, jf. dog stk. 3.

Stk. 3. Medarbejdere, der er omfattet af Industriens Overenskomst og Industriens Funktionæroverenskomst og som har et ansættelsesforhold, hvor deres forudbestemte og faktiske arbejdstid udgør mindre end gennemsnitligt 3 timer pr. uge i en referenceperiode på 4 på hinanden følgende uger, er ikke omfattet af aftalen. Arbejdstid hos alle arbejdsgivere, der udgør eller tilhører samme virksomhed, koncern eller enhed, medregnes i nævnte 3 timers gennemsnit.

Stk. 4. Undtagelsen i aftalens § 1, stk. 3, finder ikke anvendelse for ansættelsesforhold, hvor der ikke på forhånd er fastsat en garanteret mængde betalt arbejde, før ansættelsesforholdet begynder.

§ 2 Definitioner af begreber i denne aftale (arbejdsvilkårsdirektivets artikel 2)

a. Tidsplan for arbejdet

   Plan for fastlæggelse af på hvilke klokkeslæt og dage arbejdet begynder og slutter.

b. Referencetimer og referencedage

   Tidsintervaller på bestemte dage, hvor arbejdet kan finde sted efter anmodning fra arbejdsgiveren.

c. Arbejdsmønster

Måden, hvorpå arbejdstiden og dens fordeling tilrettelægges efter et bestemt mønster, som fastlægges af arbejdsgiveren.

§ 3 Udlevering af oplysninger (arbejdsvilkårsdirektivets artikel 3)

Arbejdsgiveren skal give den enkelte medarbejder de oplysninger, der kræves efter denne aftale, skriftligt. Oplysningerne udleveres eller sendes til medarbejderen i et eller flere dokumenter, eventuelt i elektronisk form.

Hvis oplysninger afgives i elektronisk form, skal medarbejderen kunne gemme og udskrive oplysningerne, og arbejdsgiveren skal opbevare dokumentation for fremsendelse og modtagelse.

§ 4 Oplysningspligt (arbejdsvilkårsdirektivets artikel 4)

Stk. 1. Arbejdsgiver skal give medarbejderen oplysning om de væsentligste vilkår i ansættsesforholdet. Oplysningerne skal mindst omfatte følgende oplysninger og gives inden for følgende frister:

Litra	Oplysning	Hvordan gives oplysningen?	Frist
A	Arbejdsgiveren og lønmodtagerens navn og adresse	Individuelt	7 kalenderdage
B	Arbejdsstedets beliggenhed eller i mangel af et fast arbejdssted eller et sted, hvor arbejdet hovedsagelig udføres, oplysning om, at lønmodtageren er beskæftiget på forskellige steder eller frit kan bestemme sit arbejdssted, samt om hovedsæde eller arbejdsgiverens adresse.	Individuelt	7 kalenderdage
C	Titel eller jobbeskrivelse	Individuelt	7 kalenderdage
D	Ansættelsesforholdets begyndelsestidspunkt.	Individuelt	7 kalenderdage
E	Ansættelsesforholdets forventede varighed, hvor der ikke er tale om tidsubestemt ansættelse.	Individuelt	7 kalenderdage
F	Vikaransatte: brugervirksomhedernes identitet, når og så snart denne er kendt	Individuelt	1 måned
G	Varigheden af og vilkårene for en eventuel prøvetid	Kan gives ved henvisning til lov, kollektiv aftale mv.	7 kalenderdage
H	Den ret til uddannelse, som arbejdsgiveren eventuelt tilbyder.	Kan gives ved henvisning til lov,	1 måned

		kollektiv aftale mv.	
I	Lønmodtagerens rettigheder med hensyn til betalt ferie eller andet fravær med løn	Kan gives ved henvisning til lov, kollektiv aftale mv.	1 måned
J	Varigheden af lønmodtagerens og arbejdsgiverens opsigelsesvarsler eller reglerne herom.	Kan gives ved henvisning til lov, kollektiv aftale mv.	1 måned
K	Den gældende eller aftalte løn, som lønmodtageren har ret til ved ansættelsesforholdets påbegyndelse, og tillæg og andre løndele, der ikke er indeholdt heri, f.eks. pensionsbidrag og eventuel kost og logi. Endvidere skal der oplyses om lønnens udbetalingsterminer	Kan gives ved henvisning til lov, kollektiv aftale mv.	7 kalenderdage
L	Den normale daglige eller ugentlige arbejdstid og eventuelle ordninger for overarbejde og betaling herfor og, hvor det er relevant, ordninger for vagtændringer	Kan gives ved henvisning til lov, kollektiv aftale mv.	7 kalenderdage
M	Hvis arbejdsmønstret er helt eller overvejende uforudsigeligt, skal arbejdsgiveren underrette lønmodtageren om: 1) det princip, at tidsplanen for arbejdet er variabel, antallet af garanterede betalte arbejdstimer	Individuelt	7 kalenderdage

	og betaling for arbejde, som udføres ud over disse garanterede timer, 2) de referencetimer og -dage, hvor lønmodtageren kan pålægges at arbejde, og 3) den minimumsvarslingsperiode, som lønmodtageren er berettiget til, før en arbejdsopgave påbegyndes, samt en eventuel frist for annullering af arbejdsopgaven		
N	Angivelse af, hvilke kollektive overenskomster eller aftaler der regulerer arbejdsforholdet. Hvis der er tale om overenskomster eller aftaler indgået af parter uden for virksomheden, skal det endvidere oplyses, hvem parterne er i den pågældende overenskomst.	Individuelt	1 måned
O	Hvor det er arbejdsgiverens ansvar: Identitet af sociale sikringsordninger, som modtager de sociale bidrag, der er knyttet til ansættelsesforholdet, og enhver beskyttelse i forbindelse med social sikring fra arbejdsgiverens side.	Kan gives ved henvisning til lov, kollektiv aftale mv.	1 måned

§ 5 Frister og oplysningernes form (arbejdsvilkårsdirektivets artikel 5)
Bestemmelsen implementeres ved ændringer af Industriens Overenskomst § 37, stk. 1, og Industriens Funktionæroverenskomst § 13.

§ 6 Ændring af ansættelsesforholdet (arbejdsvilkårsdirektivet artikel 6)
Bestemmelsen implementeres ved ændringer af Industriens Overenskomst § 37, stk. 2, og Industriens Funktionæroverenskomst § 13.

§ 7 Yderligere oplysninger til arbejdstagere, der sendes til en anden medlemsstat eller et tredjeland (arbejdsvilkårsdirektivet artikel 7)
Bestemmelsen implementeres ved ændringer af Industriens Overenskomst § 20, stk. 5, og Industriens Funktionæroverenskomst § 13, stk. 2.

§ 8 Beskyttelse og bevisbyrde (arbejdsvilkårsdirektivets artikel 15-17)
Stk. 1. Nachfrist-reglerne i Industriens Overenskomst § 37, stk. 4, og Industriens Funktionæroverenskomst bilag 16, punkt 4, er fortsat gældende, hvorfor overtrædelse af denne aftale kun kan medføre bod, hvis fejl og mangler ikke rettes inden for de angivne nachfrister, eller der foreligger systematisk brud på bestemmelser om ansættelsesaftaler.

Stk. 2. Parterne er enige om, at medarbejderens mulighed for at indgive klage til et kompetent organ, modtage passende oprejsning på rettidig og effektiv vis samt beskyttelse imod ugunstig behandling, jf. arbejdsvilkårsdirektivets artikel 15, 16 og 17, er sikret ved, at tvister, herunder angående ansættelsesbeviser, kan behandles i det fagretlige system i henhold til reglerne i Industriens Overenskomst, Industriens Funktionæroverenskomsts og Hovedaftalens § 4, stk. 3.

Herudover giver Industriens Funktionæroverenskomst adgang til, at en række sager i henhold til § 14, stk. 3 og bilag 11 kan videreføres ved de almindelige domstole.

§ 9 Beskyttelse mod afskedigelse og bevisbyrde (arbejdsvilkårsdirektivet artikel 18)
Stk. 1. Medarbejdere, der mener, at de er blevet afskediget eller har været udsat for foranstaltninger med tilsvarende virkning på det grundlag, at de har udøvet deres rettigheder efter denne aftale, kan anmode arbejdsgiveren om at give en behørig begrundelse for afskedigelsen eller de tilsvarende foranstaltninger. Arbejdsgiveren skal give denne begrundelse skriftligt.

Stk. 2. Hvis en medarbejder påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der er sket en afskedigelse eller

tilsvarende foranstaltning, fordi medarbejderen udøver sine rettigheder efter denne aftale, jf. stk. 1, påhviler det arbejdsgiveren at bevise, at afskedigelsen er begrundet i andre forhold.

§ 10 Sanktioner (arbejdsvilkårsdirektivet artikel 19)
I forhold til sanktioner for overtrædelse af denne aftale er parterne enige om, at der ikke er tiltænkt nogen ændringer i de hidtidige niveauer for bod for mangelfulde ansættelsesbeviser, Der er heller ikke tiltænkt nogen ændring i de hidtidige niveauer for godtgørelse for usaglige afskedigelser.

§ 11 Ikrafttræden
Dette protokollat træder i kraft samme dato som den danske lovgivning, der implementerer arbejdsvilkårsdirektivet. Til medarbejdere, der allerede er ansat forud for protokollatets ikrafttræden, skal arbejdsgiveren kun udlevere eller supplere dokumenter, der er omhandlet af §§ 3 og 4 på anmodning fra medarbejderen.

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

I tilfælde af opsigelse af overenskomsten er parterne forpligtede til at overholde bestemmelserne vedrørende implementering af arbejdsvilkårsdirektivet (EU-direktiv 2019/1152 af 20. juni 2019), indtil anden overenskomst træder i stedet, eller direktivet ændres.

Der er mellem parterne enighed om, at der ikke er konfliktadgang i forbindelse med dette protokollat. Det er i denne forbindelse underordnet, om forhandlingsteksten placeres i selve overenskomsten eller i en særskilt kollektiv aftale. Ændringer kan dog forhandles på normal vis, men kan aldrig forringe direktivets minimumsforskrifter.

København, den 19. februar 2023

BILAG 13

Retningslinjer for anvendelse af arbejdsstudier

Aftale mellem Dansk Industri og CO-industri. Maj 1960. Revideret april 1965 og februar 1993
Dansk Industri og CO-industri er enige om, at en fortsat forøgelse af produktiviteten og dermed konkurrenceevnen og beskæftigelsesmuligheder inden for overenskomstens område i væsentlig grad er betinget af, at der mellem parterne på den enkelte virksomhed udbygges et samarbejde om en rigtig arbejdstilrettelægning og en forbedring af arbejdsmetoderne.

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

Stk. 1 Formålet med arbejdsstudier
Formålet med arbejdsstudier er gennem systematisk analyse at opnå en forbedring i arbejdets organisation og planlægning samt at finde frem til de enkleste og mest hensigtsmæssige arbejdsmetoder under de givne forhold og herefter at fastsætte normaltiden på arbejdet. Denne normaltid lægges til grund ved beregning af betalingen for arbejdets udførelse.

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

Stk. 2 Indførelse af arbejdsstudier på virksomheden
Forinden arbejdsstudier tages i anvendelse på en virksomhed, skal spørgsmålet drøftes mellem parterne, eventuelt i samarbejdsudvalget, hvor et sådant findes. Opnås der på grundlag af disse drøftelser i princippet enighed om at arbejde videre med sagen, nedsættes der et snævert, selvstændigt arbejdende arbejdsstudieudvalg, bestående af repræsentanter for ledelse og for medarbejderne.

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

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

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

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

For de af medarbejdernes faste repræsentanter i udvalget, der ikke i forvejen er tillidsrepræsentanter, gælder samme opsigelsesregler som for samarbejdsudvalgsmedlemmer, jf. Samarbejdsaftalen af 9. juni 1986 – afsnit 4. Dette forlængede opsigelsesvarsel ophører fra det tidspunkt, hvor den lokale arbejdsstudieaftale bortfalder.

For deltagelse i arbejdsstudieudvalgets møder honoreres medarbejdernes repræsentanter efter samme regler, som gælder for deltagelse i tillidsrepræsentantmøder, jf. overenskomsten med den undtagelse, at hvor det drejer sig om deltagelse i de i stk. 4 anførte regelmæssige arbejdsstudieudvalgsmøder, udbetales der honorar af samme størrelse som den til enhver tid jf. Samarbejdsaftalen gældende sats - også i de tilfælde, hvor hele mødet måtte finde sted i arbejdstiden.

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

Stk. 4 Arbejdsstudieudvalgets opgaver
Arbejdsstudieudvalgets opgaver er:

at tilpasse nærværende retningslinjer til de lokale forhold

at foranledige, at udvalgets egne medlemmer og eventuelt andre får en hensigtsmæssig uddannelse, således at arbejdet med arbejdsstudiernes gennemførelse på virksomheden forløber bedst muligt

at tilrettelægge den form, hvorunder alle på virksomheden interesserede parter bedst muligt kan gives en hensigtsmæssig generel orientering om arbejdsstudier

at tilvejebringe enighed om grundlaget for arbejdstaktvurderingen og medvirke til, at denne til stadighed bliver foretaget så korrekt som muligt

at planlægge samarbejdet om arbejdsstudiernes anvendelse samt gennem afholdelse af regelmæssige møder – normalt 1 gang om måneden – at behandle og søge løst de tvivlsspørgsmål, der måtte opstå i forbindelse med arbejdsstudiernes anvendelse på virksomheden

Stk. 5 Procedureregler
Dersom der i arbejdsstudieudvalget opstår spørgsmål, hvorom enighed ikke kan opnås, kan hver af parterne begære sådanne spørgsmål behandlet under medvirken af en repræsentant for CO-industri og en repræsentant for Dansk Industri.

Dersom der heller ikke under en sådan behandling opnås enighed, kan sagen indbringes for organisationerne til eventuel fagretlig behandling.

Stk. 6 Definition af arbejdsstudier og fremgangsmåden ved studiernes gennemførelse
Ved arbejdsstudier forstås følgende:

1. Metodestudier

2. Tillægstidsstudier

3. Operationsstudier

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

ad 1. Metodestudier har til formål at fastlægge den mest hensigtsmæssige måde at udføre arbejdet på. Studierne omfatter under-

søgelser af arbejdsplads, maskine(r), værktøj, materialer, kvalitetskrav, transport- og arbejdsforhold samt selve arbejdsprocessen.

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

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

ad 2. Tillægstidsstudier foretages for at finde den tid, som ud over den direkte operationstid medgår til arbejdets udførelse.

Kvaliteten af de under studierne udførte emner skal godkendes, før den fundne tid kan lægges til grund ved fastsættelse af normaltiden.

A. Driftsteknisk tillægstid

B. Personlig tillægstid

C. Speciel tillægstid

ad A.
Driftsteknisk tillægstid er den tid, der ud over operationstiden er nødvendig til arbejdets udførelse på grund af forhold, som normalt ikke kan påvirkes af medarbejderen. Denne tid kan være afhængig af arbejdsplads, maskine(r), værktøj, værkstedsorganisation o.l. Tillægstiden fremkommer som et resultat af langtids- eller frekvensstudier, der er accepteret af arbejdsstudieudvalget. Tillægstiden beregnes som et procenttillæg af operationstiden og kan eventuelt fastsættes særskilt for den enkelte maskine, arbejdsplads eller afdeling. De forhold, der er bestemmende for beregningen af tillægstiden, bør nøje beskrives.

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

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

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

Normalydelsen er den arbejdspræstation, der udføres af en ved det pågældende arbejde øvet medarbejder, som er fortrolig med værktøj, arbejdsmaskiner og metoder, og som arbejder i normal arbejdstakt.

Til fastsættelse af normalydelsen bør anvendes det til rådighed værende og af organisationerne anbefalede arbejdstaktvurderingsmateriale suppleret med lokale erfaringer.

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

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

Stk. 7 Lønfastsættelse efter normaltider

a. Den for et givet stykke arbejde i henhold til ovennævnte fundne normaltid kan danne grundlag for lønfastsættelse i forbindelse med akkord eller anden lønform, som der er enighed om i arbejdsstudieudvalget.

b. Hvor akkordpriser fastsættes på grundlag af arbejdsstudier, multipliceres den for den pågældende arbejdsproces fundne normaltid med en ved forhandling mellem de lokale parter aftalt betalings faktor. Ved revision af betalingsfaktoren bør der tages

skyldigt hensyn til det på virksomheden forekommende præstationsniveau.

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

Stk. 8 Normaltid
Ved normaltiden for en arbejdsoperation forstås summen af operationstiden og tillægstiderne.

Operationstiden for en arbejdsoperation kan foruden ved de forannævnte operationstidsstudier opbygges syntetisk.

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

Kontrolstudiet kan overværes eller direkte udføres af 2 af arbejdsstudieudvalgets medlemmer, en fra hver af parterne. Opnås der ikke enighed på dette grundlag, behandles sagen i overensstemmelse med de i stk. 5 angivne retningslinjer.

Stk. 9 Ændring af normaltider
a. Eventuelle ændringer i de forhold, der var gældende under studierne, berettiger hver af parterne til at kræve de fastsatte tider taget op til revision, dersom ændringerne medfører afvigelser på mere end +/- 5 pct. i gældende normaltider. Tvivlsspørgsmål tages op til behandling i arbejdsstudieudvalget.

   Under hensyn hertil vil det være nødvendigt, at de under studiet herskende forhold gennem en arbejdsbeskrivelse bliver registreret på en sådan måde, at ændringer kan konstateres.

b. Arbejdsbeskrivelserne, der arkiveres af virksomheden, skal til enhver tid være tilgængelige for arbejdsstudieudvalgets medlemmer, der har pligt til at behandle de oplysninger, de således kommer i besiddelse af, fortroligt.

   Ud over ovennævnte ændringer i de forhold, der var gældende under studierne, vil kun fejlberegninger, som hver af parterne i

øvrigt er pligtige at gøre opmærksom på, så snart de konstateres, kunne berettige til ændring i en gang fastsatte tider.

c. En på basis af arbejdsstudier aftalt akkordtid kan således ikke ændres som følge af, at der for den pågældende medarbejder konstateres en fra timefaktoren afvigende akkordfortjeneste, når denne afvigelse skyldes ændret arbejdsindsats, rutine eller dygtighed.

d. Såfremt der uden medarbejderens skyld indtræffer forhold, som bevirker afvigelse fra det gældende akkordgrundlag, kan der træffes aftale om et engangstillæg til akkorden.

e. Opstår der inden for et område, hvor akkorder fastsættes på grundlag af arbejdsstudier, uenighed om en forelagt normaltid, aflønnes medarbejderen efter denne, indtil uoverensstemmelsen har været behandlet i henhold til de i organisationernes rammeaftale vedrørende arbejdsstudier angivne procedureregler. Når det endelige resultat foreligger, reguleres betalingen med tilbagevirkende kraft i enten op- eller nedadgående retning for den pågældende medarbejder.

Stk. 10 Aflønning under arbejdsstudier

a. 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 udført arbejde gældende betalingsfaktor.

b. 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.

Stk. 11 Opsigelse

a. Opsigelse af betalingsfaktorer

Hvor en gældende betalingsfaktor opsiges i henhold til bestemmelserne i overenskomstens § 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 overenskomstens § 24 aftalt akkordpriskurant er opsagt og bortfaldet.

b. Opsigelse af arbejdsstudieaftaler

Såfremt en af parterne i henhold til overenskomstens § 8, stk. 2 opsiger en lokal aftale om anvendelse af arbejdsstudier – uden at betalingsfaktoren er opsagt – og det ikke ved fagretlig behandling lykkes at tilvejebringe grundlag for aftalens beståen, bortfalder denne, således at fremtidig akkordsætning finder sted på grundlag af fri forhandling i henhold til stk. 2 i overenskomstens § 24.

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

Stk. 12 Almindelige bestemmelser
Nærværende retningslinjer medfører ikke, at tidligere lokalt trufne aftaler om arbejdsstudier skal ændres. Såfremt der lokalt opnås enighed herom, kan ændringer dog gennemføres i overensstemmelse med de her givne retningslinjer.

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

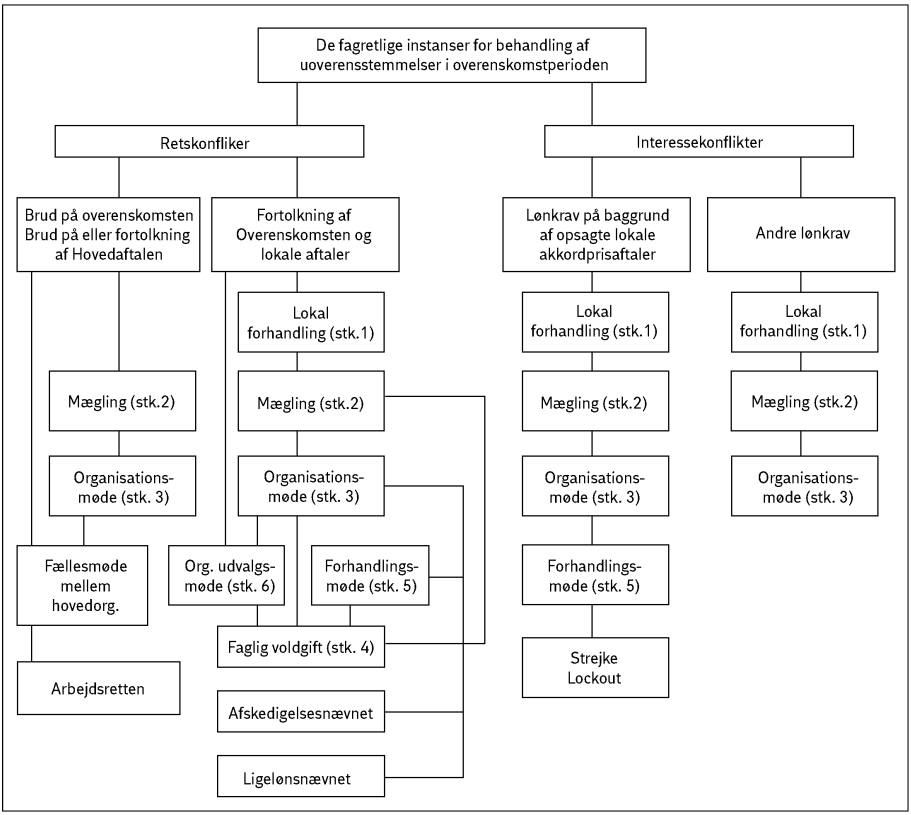
Disse retningslinjer, der træder i kraft den 1. juli 1993, kan af hver af de underskrivende organisationer opsiges med seks måneders varsel til en 1. juli.

København, den 14. februar 1993

For Dansk Industri	For CO-industri
Gerhard Albrechtsen	Max Bæhring
Hans Skov Christensen	Willy Strube

BILAG 14

Bilag til Regler for behandling af uoverensstemmelser af faglig karakter, jf. § 49



BILAG 15

Protokollat om implementering af direktiv om deltidsarbejde

Implementering af Rådets direktiv 97/81/EF af 15. december 1997 om rammeaftalen vedrørende deltidsarbejde, der er indgået mellem UNICE, CEEP og EFS.

Dansk Industri og CO-industri har indgået nedenstående aftale med henblik på at implementere Rådets direktiv 97/81/EF af 15. december 1997 om rammeaftale vedrørende deltidsarbejde, der er indgået mellem UNICE, CEEP og EFS.

Overenskomstparterne er enige om,

- at de mellem parterne gældende overenskomster ikke strider mod nævnte direktivs bestemmelser, og

- at organisationsaftalen implementerer nævnte direktiv.

§ 1. Formål
Direktivets formål er:

a. at skabe grundlag for fjernelse af forskelsbehandling og en forbedring af kvaliteten af deltidsarbejde,

b. at lette udviklingen af deltidsarbejde på frivillig basis og bidrage til en fleksibel tilrettelæggelse af arbejdstiden på en måde, der tager hensyn til behovene hos arbejdsgivere og arbejdstagere.

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

§ 3. Definitioner
Ved en deltidsansat forstår overenskomstparterne:

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

Ved en sammenlignelig fuldtidsansat forstår overenskomstparterne:

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

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

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

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

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

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

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

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

Med forbehold for kollektiv overenskomst, praksis m.v. bør arbejdsgiveren inden for rammerne af bestemmelser om deltidsansatte i den

for ansættelsesforholdet gældende kollektive overenskomst så vidt muligt tage følgende op til overvejelse:

a. anmodninger fra arbejdstagere om overførsel fra fuldtids- til deltidsarbejde, der bliver ledig i virksomheden,

b. anmodninger fra arbejdstagere om overførsel fra deltids- til fuldtidsarbejde eller om forøgelse af deres arbejdstid, hvis muligheden opstår,

c. tilvejebringelse af rettidig information om ledige deltids- og fuldtidsstillinger i virksomheden,

d. foranstaltninger til lettelse af adgangen til deltidsarbejde for arbejdstagere omfattet af denne aftale, og hvor det er hensigtsmæssigt til lettelse af deltidsansattes adgang til erhvervsfaglig uddannelse med henblik på at øge deres karrieremuligheder og erhvervsfaglige mobilitet.

e. tilvejebringelse af hensigtsmæssig information om deltidsarbejde i virksomheden til eksisterende organer, der repræsenterer arbejdstagerne.

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

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

Denne aftale finder anvendelse med forbehold for mere specifikke fællesskabsbestemmelser.

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

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

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

København, den 22. januar 2000

For Dansk Industri

For CO-industri

BILAG 16

Protokollat om EU-direktiv om mobile vejtransportaktiviteter

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

Art. 1 Formål
Formålet med denne aftale er at fastsætte regler for tilrettelæggelse af arbejdstiden for medarbejdere, der udfører mobile vejtransporter, for at forbedre beskyttelsen af sikkerheden og sundheden for disse medarbejdere samt forbedre færdselssikkerheden og tilnærme konkurrencevilkårene yderligere til hinanden.

Art. 2 Anvendelsesområde
Aftalen gælder for alle medarbejdere, som er beskæftiget i virksomheder, der er omfattet af nærværende overenskomst, og som deltager i vejtransportaktiviteter, som er omfattet af rådets forordning (EØF) nr. 3820/85 eller AETR-overenskomsten.

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

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

Art. 3 Definitioner
I denne aftale forstås ved:

a. "arbejdstid"
Det tidsrum, hvor medarbejderen er på arbejde og står til rådighed for arbejdsgiveren, under udførelse af sin beskæftigelse eller sine opgaver, dvs. den tid, der medgår til alle vejtransportaktiviteter og de

perioder, som efter overenskomsten betragtes som arbejdstid, herunder f.eks. ventetid i forbindelse med af- og pålæsning.

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

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

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

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

c. "arbejdsplads"
- det sted, hvor det primære forretningssted for den virksomhed, som medarbejderen udfører mobile vejtransportaktiviteter for, er beliggende, herunder virksomhedens sekundære forretningssteder, uanset om de har samme adresse som hovedsædet eller det primære forretningssted,

- det køretøj, som den medarbejder, der udfører mobile vejtransporter, bruger, når vedkommende udfører sit arbejde, og

- ethvert andet sted, hvor de aktiviteter, der er forbundet med gennemførelsen af en transport, foregår.

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

e. "person, der udfører mobile vejtransportaktiviteter"
mobil medarbejder eller selvstændig chauffør, der udfører sådanne aktiviteter.

f. "uge"
perioden mellem mandag kl. 00.00 og søndag kl. 24.00.

g. "natperiode"
tidsrummet mellem kl. 00.00 og kl. 05.00.

h. "natarbejde"
alt arbejde, som udføres i natperioden.

Art. 4 Maksimal ugentlig arbejdstid
Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid inkl. overarbejde må ikke overstige 48 timer. Dog kan den maksimale ugentlige arbejdstid udvides til 60 timer under forudsætning af, at den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid ikke udgør mere end 48 timer i en 6 måneders periode.

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

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

Art. 5 Pauser
Placeringen af en eller flere pauser fastlægges lokalt. Hvis den samlede arbejdstid er på 6 til 9 timer, skal arbejdet afbrydes af en pause af en varighed på mindst 30 minutter. Hvis den samlede arbejdstid er på mere end 9 timer, skal pausen være på mindst 45 minutter samlet. Pauser af en varighed på mindst 30 eller 45 minutter kan opdeles i pauser af mindst 15 minutter.

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

Art. 6 Hviletid
Bestemmelserne om hviletid findes i forordning (EØF) 3820/85 eller, hvor dette ikke finder anvendelse, i AETR-overenskomsten og gælder for alle, der er omfattet af nærværende organisationsaftale.

Art. 7 Natarbejde
Den daglige arbejdstid for mobile medarbejdere må ikke overstige 10 timer inden for et tidsrum på 24 timer, hvis der udføres natarbejde.

Art. 8 Ikrafttrædelse
Nærværende organisationsaftale trådte i kraft den 23. marts 2005.

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

København, maj 2005

For Dansk Industri For CO-industri

BILAG 17

Protokollat – Vikarbureauer (med ændringer fra overenskomstforhandlingerne 2000, 2007, 2014 og 2017)

Vikarbureauer der ikke er medlem af Dansk Industri:

1. Industriens Overenskomst er en områdeoverenskomst, alt arbejde på en medlemsvirksomhed, der udføres inden for overenskomstens faglige gyldighedsområde, er derfor omfattet af overenskomsten under forudsætning af, at det udføres af en ansat eller en anden person, der er underlagt medlemsvirksomhedens ledelsesret, f.eks. en vikar, i modsætning til en, der er udsendt af en underentreprenør og undergivet dennes ledelsesret.

2. Dansk Industri tilkendegiver derfor, at Industriens Overenskomst er gældende for de medarbejdere, der af et vikarbureau udsendes til at arbejde på en medlemsvirksomhed inden for IO's faglige gyldighedsområde i den tidsperiode, som vikararbejdet strækker sig over.

3. Begrebet Industriens Overenskomst omfatter også bestående lokalaftaler og kutymer, gældende for de arbejdsfunktioner, vikaren udfører.

4. Medlemsvirksomheden må i sin aftale med vikarbureauet sikre sig, at det har det nødvendige kendskab til de gældende overenskomst- og aftaleforhold.

5. En vikar, der udfører job for et vikarbureau på en medlemsvirksomhed, kan ikke være omfattet af pensionsreglerne i Industriens Overenskomst, såfremt vikarbureauet er medlem af en anden DA- medlemsorganisation og derigennem er omfattet af en overenskomstmæssig pensionsordning.

6. Fagretlige sager vedrørende vikarer rejses mod rekvirentvirksomheden/medlemsvirksomheden.

Vikarbureauer medlem af Dansk Industri:

1. Dansk Industri optager som medlem virksomheder, der er vikarbureauer. Et vikarbureau vil kunne være medlem af forskellige arbejdsgiverorganisationer. Et medlemskab af Dansk Industri kan derfor være begrænset til kun at omfatte de af vikarbureauets kontrakter, der indgås inden for Dansk Industris overenskomstområder.

2. Når vikarbureauet er medlem af Dansk Industri, vil selve ansættelsesaftalen mellem vikaren og vikarbureauet være omfattet af Industriens Overenskomst. Dette gælder selvfølgelig kun ansættelsesforhold inden for medlemsforholdets område.

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

3. Fagretlige sager rejses mod vikarbureauet

a. Fagretlige sager kan rejses uden lokalforhandling, såfremt det ikke er muligt at behandle sagen lokalt.

b. Dansk Industri skal medvirke til at oplyse sagen, herunder dokumentere påståede lokalaftaler og kutymer på rekvirentvirksomheden.

c. Rekvirentvirksomhedens tillidsrepræsentant (hvis en sådan er valgt) skal have mulighed for at deltage i den fagretlige behandling.

d. Rekvirentvirksomhedens ledelse henholdsvis medarbejdere kan afhøres som vidne i sagen mod vikarbureauet, hvis der er tale om fortolkning af rekvirentvirksomhedens lokalaftaler eller kutymer.

Bemærkninger:

1. Ethvert job for vikarbureauet, omfattet af Industriens Overenskomst, akkumulerer anciennitet efter de i Industriens Overenskomst beskrevne regler.

2. Er vikarbureauet medlem af Dansk Industri, vil ethvert job, uafhængig af om det er på samme eller forskellige virksomheder, akkumulere anciennitet ved ethvert job for vikarbureauet, der ikke

er omfattet af anden overenskomst end Industriens Overenskomst, blot akkumuleringen ikke er afbrudt, fordi der er mere end 9 måneder mellem to job. Ancienniteten gælder alle overenskomstmæssige rettigheder, der beror på anciennitet.

3. Er vikarbureauet ikke medlem af Dansk Industri, vil der i relation til anciennitet jf. pkt. 1 kun ske akkumulering ved job på samme virksomhed med en afbrydelse på mindre end 9 måneder.

4. Så længe vikaren er ansat hos vikarbureauet, optjener vedkommende alene anciennitet hos vikarbureauet og ikke hos rekvirentvirksomheden.

Såfremt vikarbureauvikaren imidlertid har arbejdet hos rekvirentvirksomheden i mindst 3 måneder uden afbrydelse, overføres ancienniteten fra vikarbureauet til rekvirentvirksomheden i følgende tilfælde:

a. vikararbejdet 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 vikararbejdet.

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

Ancienniteten gælder alle overenskomstmæssige rettigheder, der beror på anciennitet.

5. 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 Industriens Overenskomst overført til det nye vikarbureau. Det er alene anciennitet fra det seneste arbejdsforhold i rekvirentvirksomheden, der overføres. 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. Vikaren bevarer den overførte anciennitet, så længe vikaren er udsendt til samme rekvirentvirksomhed.

6. 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 Industriens Overenskomst hos rekvirentvirksomheden overført til vikarbureauet.

   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. Vikaren bevarer den overførte anciennitet, så længe vikaren er udsendt til samme rekvirentvirksomhed, hvor han var ansat.

7. Overenskomstparterne Dansk Industri og CO-industri er enige om det naturlige i, at de vikaransatte er medlemmer af samme faglige organisationer som øvrige på rekvirentvirksomheden ansatte tilsvarende arbejdere.

8. CO-industri er enig med Dansk Industri i, at det ikke er hensigtsmæssigt, at vikarer, organiseret i et CO-industri medlemsforbund, skifter fagforening ved kortvarige vikariater.

9. Inden en virksomhed anvender vikarer, underrettes vedkommende tillidsrepræsentant herom.

10. 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 bilag 17, det vil sige imod vikarbureauet, hvis de er medlem af DI, og imod brugervirksomheden, hvis vikarbureauet ikke er medlem af DI. Lokale drøftelser og eventuel efterfølgende fagretlig behandling hindrer ikke virksomheden i at anvende de pågældende vikarer.

Afklaring af om en udefrakommende virksomhed udfører vikararbejde

1. Med henblik på hurtig afklaring af, om der i konkrete tilfælde er tale om vikararbejde omfattet af bilag 17, 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 17, kan CO-industri begære et afklarende møde overfor DI. Referat af de lokale drøftelser fremsendes sammen med mødebegæringen.

4. CO-i kan ligeledes begære et afklarende møde overfor DI 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 hos DI. Mødet afholdes på rekvirentvirksomheden, medmindre andet aftales imellem parterne.

6. På mødet skal der som minimum oplyses om følgende:

a. Den udefrakommende virksomheds navn og CVR-nummer (P-nummer) eller RUT-nummer

b. Navnet på rekvirentvirksomhedens kontaktperson hos den udefrakommende virksomhed

c. Beskrivelse af den udefrakommende virksomheds opgaver i rekvirentvirksomheden og den forventede tidsplan for deres løsning

d. 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 17, foregår en eventuel

videre behandling af sagen i henhold til reglerne i bilag 17, der gælder for hhv. vikarbureauer, der ikke er medlem af Dansk Industri, og vikarbureauer, der er medlem af Dansk Industri. Er der uenighed om, hvorvidt den udefrakommende virksomhed udfører vikararbejde omfattet af bilag 17, kan sagen videreføres efter reglerne om fagretlig behandling i overenskomsten. Det kan i denne forbindelse aftales imellem parterne, at sagen behandles direkte på et organisationsmøde. I så fald regnes fristen for begæring af dette fra afholdelsen af det afklarende møde.

København, den 20. februar 1995

For Dansk Industri	For CO-industri
Gerhard Albrechtsen	Max Bæhring
Hans Skov Christensen	Willy Strube

Se "Implementeringsaftale om vikardirektivet" af 19. august 2011 i Industriens Organisationsaftaler.

BILAG 18

EU-direktiv om tidsbegrænset ansættelse

Implementering af Rådets direktiv 1999/70/EF af 28. juni 1999 om rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse, der er indgået af EFS, UNICE og CEEP.

Dansk Industri og CO-industri har indgået nedenstående aftale med henblik på at implementere Rådets direktiv 99/70/EF af 28. juni 1999 om rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse, der er indgået af EFS, UNICE og CEEP.

Overenskomstparterne er enige om

- at de mellem parterne gældende overenskomster ikke strider mod nævnte direktivs bestemmelser og

- at organisationsaftalen implementerer nævnte direktiv.

§ 1. Formål
Aftalens formål er

a. at forbedre kvaliteten af tidsbegrænset ansættelse ved at fjerne forskelsbehandling

b. at fastsætte rammer, der skal forhindre misbrug hidrørende fra flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelseskontrakter eller ansættelsesforhold.

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

Aftalen finder ikke anvendelse for

a. ansatte, der er under erhvervsmæssig grunduddannelse og lærlingeuddannelse eller

b. personer, der af et vikarbureau stilles til rådighed for en brugervirksomhed.

§ 3. Definitioner
I denne aftale forstås ved:

1. "en person med tidsbegrænset ansættelse": en person, som har en ansættelseskontrakt, der er indgået direkte mellem den pågældende og en arbejdsgiver, eller som indgår i et ansættelsesforhold, etableret direkte mellem den pågældende og en arbejdsgiver, når tidspunktet for ansættelseskontraktens eller ansættelsesforholdets udløb er fastsat ud fra objektive kriterier, såsom en bestemt dato, fuldførelsen af en bestemt opgave eller indtrædelsen af en bestemt begivenhed.

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

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

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

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

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

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

§ 6. Information og beskæftigelsesmuligheder
Arbejdsgiveren skal informere sine ansatte med tidsbegrænset ansættelse om, hvilke stillinger der kan søges på virksomheden for at sikre, at de gives samme mulighed for at få en fast stilling som andre ansatte inden for overenskomstens område.

Information herom kan meddeles personligt, via den eller de relevante tillidsrepræsentanter på virksomheden og/eller ved opslag på et eller flere passende steder på virksomheden.

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

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

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

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

Denne aftale finder anvendelse med forbehold for mere specifikke fællesskabsbestemmelser.

Organisationsaftalen træder i kraft den 10. juli 2002. Der kan ikke rejses fagretlige sager om forståelsen af denne aftale tidligere end

denne dato. Det gælder dog ikke overtrædelse af overenskomstbestemmelser.

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

BILAG 19

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

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

Parterne er enige om følgende:

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

- at organisationsaftalen implementerer nævnte direktivs bestemmelser om alder og handicap.

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

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

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

Stk. 2
Parterne er enige i, at der med forskelsbehandling forstås følgende:

a. Direkte forskelsbehandling: Der foreligger direkte forskelsbehandling, når en person på grund af alder eller handicap behandles ringere end en anden bliver, er blevet eller vil blive behandlet i en tilsvarende situation.

b. Indirekte forskelsbehandling: Der foreligger indirekte forskelsbehandling, når en bestemmelse, betingelse eller en praksis, der tilsyneladende er neutral, vil stille personer med en bestemt alder eller et bestemt handicap ringere end andre personer. Dette gælder dog ikke, hvis den pågældende bestemmelse, betingelse eller praksis er objektivt begrundet i et sagligt formål, og midlerne til at opfylde det er hensigtsmæssige og nødvendige eller er en nødvendig passende foranstaltning i henhold til principperne i aftalens § 6 med henblik på at afhjælpe ufordelagtige virkninger heraf.

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

d. Instruktion om forskelsbehandling: En instruks om at forskelsbehandle en person på grund af alder eller handicap betragtes som forskelsbehandling.

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

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

Der kan dog hverken kræves ansættelse, forfremmelse, fortsat ansættelse eller uddannelse af en person, der ikke er kompetent, egnet eller disponibel til at udføre de væsentlige funktioner i forbindelse med den pågældendes stilling eller til at følge en given uddannelse.

§ 5. Særligt vedrørende alder
Parterne er enige om, at ulige behandling på grund af alder ikke er ulige behandling efter aftalen, hvis den er objektivt og rimeligt begrundet bl.a. ud fra beskæftigelsesmæssige, arbejdsmarkedsmæssige og erhvervspolitiske mål, såfremt midlerne til at opfylde det pågældende formål er hensigtsmæssige og nødvendige.

Der kan blandt andet være tale om følgende former for ulige behandling:

a. tilvejebringelse af særlige vilkår for adgang til beskæftigelse og erhvervsuddannelse, beskæftigelse og erhverv, herunder betingelser for afskedigelse og aflønning, for unge, ældre arbejdstagere og personer med forsørgerpligt med henblik på at fremme deres erhvervsmæssige integration eller at beskytte dem,

b. fastsættelse af minimumsbetingelser vedrørende alder, erhvervserfaring eller anciennitet for adgang til beskæftigelse eller til visse fordele i forbindelse med beskæftigelse,

c. fastsættelse af en maksimal aldersgrænse for ansættelse, som er baseret på uddannelsesmæssige krav til den pågældende stilling eller nødvendigheden af at have tilbagelagt en rimelig periode i beskæftigelse før pensionering.

Forskelsbehandling er legitim, hvor den følger af fastsatte aldersgrænser for adgang til erhvervstilknyttede sociale sikringsordninger, herunder fastsættelse af forskellige aldersgrænser for ansatte eller grupper eller kategorier af ansatte. Desuden findes anvendelse af alderskriteriet til aktuarberegninger inden for rammerne af disse ordninger ikke at udgøre forskelsbehandling på grund af køn, f.eks. arbejdsmarkedspensionsordninger og arbejdsbaserede forsikringer, hvor arbejdsgiveren indbetaler eller foretager hele eller en del af indbetalingerne til ordningen.

§ 6. Bevisbyrde
Hvis en person, der anser sig for krænket, jf. §§ 2-5, påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der udøves

direkte eller indirekte forskelsbehandling, påhviler det modparten at bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket.

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

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

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

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

Denne aftale finder anvendelse med respekt af mere specifikke fællesskabsbestemmelser.

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

Anm.
Parterne er enige om, at forskelsbehandling i strid med bilag 19 sædvanligvis vil være udtryk for en konkret, individuel krænkelse, som kan sanktioneres med en godtgørelse, der afregnes til medarbejderen. Parterne forudsætter, at denne godtgørelse fastsættes i overensstemmelse med det godtgørelsesniveau, Højesteret har fastslået som gældende i relation til forskelsbehandlingsloven, jf. blandt andet UfR 2013.2575 H. Parterne er enige om, at godtgørelseskrav for en konkret, individuel

krænkelse indtales ved faglig voldgift, og at sådanne brud dermed ikke kan indbringes for Arbejdsretten.

København, den 2. oktober 2004

For Dansk Industri

For CO-industri

BILAG 20

Protokollat om tele-, distance- og hjemmearbejde

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

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

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

1. Anvendelsesområde og definitioner

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

Ved "telearbejde" forstås der herudover:

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

Ved "distance- og hjemmearbejde" forstås der herudover:

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

2. Frivillighed

Tele-, distance- og hjemmearbejde er frivilligt for arbejdstageren såvel som for den pågældende arbejdsgiver. Tele-, distance- og hjemmearbejde kan være fastsat som en del af arbejdstagerens oprinde-

lige jobbeskrivelse, eller arbejdstageren kan efterfølgende overgå til tele-, distance- og hjemmearbejde på baggrund af en frivillig ordning.

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

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

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

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

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

3. Arbejds- og ansættelsesvilkår

Medarbejdere, der er ansat til at udføre tele-, distance- eller hjemmearbejde, er i det hele omfattet af nærværende overenskomst samt de relevante lokalaftaler og kutymer m.v., som måtte være gældende på den virksomhed, hvori de er ansat.

Som en konsekvens heraf skal der i det følgende peges på en række forhold, som er af særlig relevans for medarbejdere, der er ansat til at udføre tele-, distance- eller hjemmearbejde:

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

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

Tele-, distance- eller hjemmemedarbejdere er både valgbare og har valgret ved valg af tillidsrepræsentant(er), arbejdsmiljørepræsentant(er) og medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer m.v. efter såvel kollektiv overenskomst og/eller praksis som dansk og international lovgivning.

Tele-, distance- eller hjemmemedarbejdere skal tælles med i enhver sammenhæng, hvor der i kollektiv overenskomst og/eller praksis samt dansk og international lovgivning er fastsat antalsmæssige tærskler som en betingelse for at etablere organer med medarbejderrepræsentation.

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

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

I tilfælde, hvor medarbejderen selv fastlægger arbejdstidens placering, ydes ingen særskilte genebetalinger, herunder f.eks. overarbejdsbetaling, medmindre virksomheden konkret beordrer arbejdet udført på et bestemt tidspunkt.

Varsel i forbindelse med tele-, distance- og hjemmearbejde
Såfremt tele-, distance- og hjemmearbejde ikke udgør en del af den oprindelige jobbeskrivelse, kan der ved lokalaftale fastlægges et

forkortet varsel, der fraviger tele-, distance- og hjemmemedarbejderens gældende individuelle opsigelsesvarsel ved overgang til tele-, distance- og hjemmearbejde. Samme gælder i forbindelse med tilbagevenden til at arbejde det sted, hvor arbejdsgiveren driver sin virksomhed.

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

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

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

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

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

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

4. Udstyr

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

De nærmere vilkår i denne sammenhæng skal være fastlagt, før tele-, distance- og hjemmearbejdet påbegyndes, og skal endvidere fremgå af enten medarbejderens ansættelsesaftale eller en særskilt aftale.

Såfremt tele-, distance- og hjemmearbejdet udføres på regelmæssig basis, skal arbejdsgiveren kompensere for eller afholde samtlige omkostninger, der er direkte afledt af arbejdet, herunder særligt omkostninger i forbindelse med kommunikation.

Arbejdsgiveren skal i overensstemmelse med de almindelige erstatningsretlige principper afholde samtlige udgifter, der opstår i forbindelse med beskadigelse af det udstyr og de data, som anvendes af tele-, distance- og hjemmemedarbejderen, samt de heraf eventuelt følgende øvrige tab i økonomisk forstand.

Arbejdsgiveren skal stille passende teknisk brugerstøtte til rådighed for tele-, distance- og hjemmemedarbejderen.

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

5. Databeskyttelse

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

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

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

- enhver indskrænkning i forbindelse med anvendelsen af it-udstyr eller redskaber som f.eks. internet, og

- sanktioner i tilfælde af manglende overholdelse heraf.

6. Privatlivets fred

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

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

7. Sikkerhed og sundhed

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

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

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

8. Ikrafttrædelse

Nærværende protokollat træder i kraft den 16. juli 2005.

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

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

København, 2005

For Dansk Industri For CO-industri

BILAG 21

Protokollat om implementering af ligelønsloven m.v.

§ 1.
Der må ikke på grund af køn finde lønmæssig forskelsbehandling sted i strid med reglerne i denne aftale.

Dette gælder både direkte forskelsbehandling og indirekte forskelsbehandling.

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

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

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

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

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

§ 2.
En lønmodtager, hvis løn i strid med § 1 er lavere end andres, har krav på forskellen.

Stk. 2.
En lønmodtager, hvis rettigheder er krænket som følge af lønmæssig forskelsbehandling på grundlag af køn, kan tilkendes en godtgørelse. Godtgørelsen fastsættes under hensyn til lønmodtagerens ansættelsestid og sagens omstændigheder i øvrigt.

Godtgørelsen er som udgangspunkt udtømmende. Parterne er dog yderligere enige om, at det mellem DI og CO-industri etablerede ligelønsnævn kan udmåle bod, hvor der foreligger brud på reglen om udarbejdelse af kønsopdelt ligelønsstatistik/ligelønsredegørelse, jf. nedenfor i § 4, eller såfremt der foreligger særlige omstændigheder.

Krav om bod jf. stk. 2 skal senest være rejst på organisationsmødet, jf. de fagretlige regler. Herefter kan der ikke rejses krav om bod, medmindre der foreligger nye brud på § 4 eller foreligger nye oplysninger, der understøtter en antagelse om systematik.

Stk. 3
Såfremt en uenighed indeholder elementer, der behandles efter reglerne i Samarbejdsaftalen, jf. nedenfor i § 4, stk. 4, kan den behandles i Ligelønsnævnet i sin helhed i stedet for i Samarbejdsnævnet i overensstemmelse med princippet om det enstrengede sanktionssystem.

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

§ 3.
En arbejdsgiver må ikke afskedige eller udsætte en lønmodtager, herunder en lønmodtagerrepræsentant, for anden ugunstig behandling fra arbejdsgiverens side som reaktion på en klage, eller fordi lønmodtageren eller lønmodtagerrepræsentanten har fremsat krav om lige løn, herunder lige lønvilkår, eller fordi denne har videregivet oplysninger om løn. En arbejdsgiver må ikke afskedige en lønmod-

tager 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 statistikkens 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.

København, den 22. februar 2010

BILAG 22

Protokollat om 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, f.eks. 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.

København, den 12. februar 2017

For DI Overenskomst I v/DI For CO-industri

BILAG 23

Protokollat om forståelsen af § 13, stk. 3 om systematisk overarbejde

Parterne har drøftet forståelsen af § 13, stk. 3 om systematisk overarbejde (Bestemmelsen stammer fra Protokollat nr. 9 om Systematisk Overarbejde fra OK 2017).

Parterne er enige om, at tanken bag den beskrevne model 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.

Parterne er enige om at præcisere, at modellen ikke kan anvendes til en permanent udvidelse af virksomhedernes produktionskapacitet i form af f.eks. en fast 42 timers arbejdsuge med løbende afspadsering, medmindre de lokale parter aftaler det.

Parterne er endvidere enige om at præcisere, at der ikke er 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.

København, den 23. februar 2017

BILAG 24

Arbejdsmiljørepræsentanters deltagelse i relevante arbejdsmiljøkurser

Parterne er enige om, at der efter aftale med arbejdsgiveren kan gives arbejdsmiljørepræsentanten den nødvendige frihed til deltagelse i forbundenes relevante arbejdsmiljøkurser.

Adgangen til deltagelse i forbundenes arbejdsmiljøkurser påvirker hverken rettigheder eller pligter i forhold til den i lovgivning fastsatte arbejdsmiljøuddannelse.

Parterne er enige om, at deltagelse i forbundenes frivillige arbejdsmiljøkurser ikke udløser betaling efter arbejdsmiljølovens § 10, stk. 1.

Bestemmelsen træder i kraft 1. juni 2020.

BILAG 25

Natarbejde og Helbredskontrol ved natarbejde

1. Forebyggende tiltag ved natarbejde
Parterne har implementeret NFA's anbefalinger om natarbejde:

- Højst tre nattevagter i træk
- Højst 9 timer ad gangen
- Mindst 11 timer mellem to vagter
- Gravide normalt arbejder maksimalt 1 nattevagt om ugen for at mindske risiko for abort og andre graviditetskomplikationer.

Virksomheder, der har natarbejdere, skal derfor gennemføre følgende tiltag:

De lokale parter, eventuelt i samarbejde med arbejdsmiljøorganisationen, skal drøfte, om man på virksomheden lever op til NFA's anbefalinger i de områder af virksomheden, hvor der udføres natarbejde.

Drøftelsen skal:

a. gennemføres ved iværksættelse af natarbejde, og derefter løbende en gang om året, og

b. dokumenteres ved udfyldelse af et af parterne udarbejdet skema, som indeholder en gennemgang af anbefalingerne.

Hvis de lokale parter, eventuelt i samarbejde med arbejdsmiljøorganisationen, vurderer, at NFA's anbefalinger følges, anvendes almindelige regler i overenskomsten uændret, herunder reglerne om helbredskontrol i pkt. 3.

Hvis de lokale parter, eventuelt i samarbejde med arbejdsmiljøorganisationen, vurderer, at NFA's anbefalinger ikke følges, sættes følgende særlige aktiviteter i værk for medarbejdere, hvis normale arbejdstid om natten ikke er tilrettelagt i overensstemmelse med NFA's anbefalinger:

a. Virksomheden skal tilbyde årlig helbredskontrol til natarbejderne.

   - Det er obligatorisk for natarbejderen at gennemføre helbredskontrollen hvert andet år.

   - For de natarbejdere, der er fyldt 50 år, anvendes en udvidet helbredskontrol.

b. Gennemførelse af en årlig særlig APV rettet mod natarbejde.

   - Risikovurdering af virksomhedens arbejdsmiljøproblemer ved natarbejde. Risikovurderingen skal foretages på baggrund af en afdækning af virksomhedens arbejdsmiljøforhold.

   - Handlingsplan til løsning af arbejdsmiljøproblemer ved natarbejde, som ikke kan løses umiddelbart.

   - Gennemførelse af handlingsplanen og opfølgning på de iværksatte foranstaltninger.

2. Gravides natarbejde
Når virksomheden er underrettet om, eller på anden måde bliver bekendt med, at en medarbejder er gravid, skal virksomheden hurtigst muligt, og senest 2 uger efter til en uges udgang, omlægge medarbejderens arbejdstid eller overføre medarbejderen til andre arbejdsopgaver, så pågældende højest arbejder 1 nattevagt om ugen.

Hvis det ikke er muligt for arbejdsgiveren at omlægge arbejdstiden, så pågældende medarbejder højest arbejder 1 nattevagt om ugen, eller overføre medarbejderen til andre arbejdsopgaver, har medarbejderen ret til fravær for øvrige nattevagter ud over 1 om ugen med betaling som ved graviditetsorlov efter overenskomstens § 35, stk. 1.

Der er udelukkende tale om en betalingsregel, som gælder uanset medarbejderens anciennitet og uanset antallet af uger, som medarbejderen har fravær for øvrige nattevagter ud over 1 om ugen.

3. Helbredskontrol

Hyppighed
Medarbejderne skal tilbydes gratis helbredskontrol, inden de begynder beskæftigelse som natarbejder.

Medarbejdere, der efter pkt. 2.4 i Bilag 10 til Industriens Overenskomst bliver klassificeret som natarbejdere, skal tilbydes helbredskontrol inden for regelmæssige tidsrum på højst 2 år.

Hvis de lokale parter, eventuelt i samarbejde med arbejdsmiljøorganisationen, jf. nærværende bilags pkt. 1, vurderer, at NFA's anbefalinger vedr. natarbejde IKKE følges, er følgende endvidere gældende for de medarbejdere, hvis normale arbejdstid om natten ikke er tilrettelagt i overensstemmelse med anbefalingerne:

- Helbredskontrollen skal tilbydes årligt.

- Det er obligatorisk for natarbejderen at gennemføre helbredskontrollen hvert andet år.

- For de natarbejdere, der er fyldt 50 år, anvendes en udvidet helbredskontrol jf. nedenstående afsnit om udvidet helbredskontrol for visse 50+ årige natarbejdere.

Hvornår skal helbredskontrollen foregå?
Såfremt helbredskontrollen finder sted uden for den pågældende medarbejders arbejdstid, kompenserer arbejdsgiveren herfor.

Model for helbredskontrollens gennemførelse
Parterne er enige om, at helbredskontrollen skal foregå på følgende måde:

1. Virksomheden indgår aftale med en "operatør", der lever op til nedenstående retningslinjer og benytter de af parterne udarbejdede materialer. Virksomheder, som selv udfører helbredskontrollen, skal ligeledes leve op til retningslinjerne og benytte de af parterne udarbejdede materialer.

2. Virksomheden udleverer en introduktionsfolder om natarbejde til alle natarbejdere, inden de begynder beskæftigelse som natarbejder, samt til de medarbejdere, der efter pkt. 2.4 i Bilag 10 til Industriens Overenskomst bliver klassificeret som natarbejdere, i det tilfælde, at de ikke tidligere har fået den udleveret. Introduktionsfolderen skal som minimum indeholde de informationer, som parterne har aftalt i "**Introduktionsfolder om helbredskontrol til natarbejdere - 2024**".

3. I samarbejde med den operatør, virksomheden har valgt, tilbydes natarbejdere en helbredskontrol i overensstemmelse med nedenstående pkt. 4-7.

4. Forud for helbredskontrollen udfylder de medarbejdere, der ønsker at gennemføre en helbredskontrol, et spørgeskema, der som minimum indeholder de spørgsmål, som parterne har aftalt i "**Spørgeskema til natarbejdere**". Spørgeskemaet enten sendes, afleveres eller medbringes til den operatør, virksomheden har valgt til at udføre helbredskontrollen i praksis efter nærmere aftale mellem virksomheden og operatøren.

5. Medarbejderen aftaler en tid med operatøren efter nærmere aftale mellem virksomheden og operatøren.

6. Operatøren gennemfører helbredskontrollen efter nærmere aftale med virksomheden. Kontrollen skal gennemføres af en læge, sygeplejerske eller anden person med relevant uddannelse og efteruddannelse. I det tilfælde, at det ikke er en læge, der gennemfører kontrollen, skal operatøren sikre sig, at den pågældende person har en relevant uddannelse og efteruddannelse samt eventuel nødvendig autorisation.

7. Kontrollen skal som minimum indeholde følgende elementer:

a. Kort introduktion til helbredskontrollen.

b. Måling af blodtryk, vægt og hofte/taljemål, fedtprocent, BMI, blodprøve for kolesterol samt blodprøve for blodsukker.

c. Samtale med udgangspunkt i udførte målinger og eventuelle tests samt spørgeskema.

   i. Hvad siger målingerne og testene?

   ii. Struktureret gennemgang af spørgeskemaet.

   iii. Kombination af spørgsmål og gode råd.

d. Rapport udfyldes under samtalen.

e. Vurdering af medarbejderens "egnethed", herunder mundtlig konklusion og fælles vurdering af, om der er behov for en læges vurdering.

f. Gennemgang af rapport.

g. Den endelige rapport udleveres eller sendes til medarbejderen, efter at den er attesteret af en læge, der besidder arbejdsmedicinske kompetencer. I samme forbindelse udleveres eller sendes pjece om natarbejde, der som minimum indeholder de informationer, som parterne har aftalt i pjecen "**Natarbejde 2024**".

De oplysninger, der fremkommer i forbindelse med helbredskontrollen, er fortrolige og tilhører alene medarbejderen. Oplysningerne kan først komme til arbejdsgiverens kendskab i det tilfælde, at medarbejderen selv tager initiativ hertil.

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

Udvidet helbredskontrol for visse 50+ årige natarbejdere
Hvis de lokale parter, eventuelt i samarbejde med arbejdsmiljøorganisationen, jf. ovenstående pkt. 1, "Forebyggende tiltag ved natarbejde", vurderer, at NFA's anbefalinger vedrørende natarbejde IKKE følges, anvendes en udvidet helbredskontrol for de natarbejdere, der er fyldt 50 år, og hvis normale arbejdstid om natten ikke er tilrettelagt i overensstemmelse med anbefalingerne.

Den udvidede helbredskontrol skal som minimum indeholde en sundhedssamtale, der har fokus på de helbredsvilkår, som kan påvirke eller påvirkes af natarbejde, i kraft af at aldringsprocessen skrider frem.

Samtalen skal bidrage til at identificere, hvilke medarbejdere der tilrådes en egentlig helbredsundersøgelse i sundhedsvæsenet.

Sundhedssamtalen skal som minimum indeholde en gennemgang af de 7 spørgsmål/spørgetemaer, som parterne har aftalt i "**Spørgeramme for udvidet helbredskontrol for visse 50+ årige natarbejdere**".

Rapport til arbejdsmiljøudvalget på store virksomheder
Det findes naturligt, at arbejdsmiljøorganisationen på den enkelte virksomhed på eget initiativ fører kontrol med, om helbredskontrollen gennemføres i overensstemmelse med reglerne.

Dokumentation for at medarbejderen tilbydes helbredskontrol

Der skal udarbejdes en årligt tilbagevendende statistik over omfanget af natarbejde, samt i hvor høj grad virksomheder med natarbejde tilbyder helbredskontrol, jf. ovenstående principper samt de principper, der eventuelt aftales senere.

København, den 9. februar 2025

BILAG 26

Protokollat om Rådighedstjeneste

De lokale parter kan indgå skriftlig lokalaftale om, at når de ansatte 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 i henhold til denne bestemmelse kan opsiges i henhold til Industriens Overenskomst § 8.

København, den 9. februar 2025

BILAG 27

Protokollat om Arbejde på havvindmøller samt direkte tilknyttet arbejde, der foregår på land

Virksomheden og en tillidsrepræsentant kan efter reglen i § 8, stk. 7, fravige Industriens Overenskomst således, at arbejdstiden kan planlægges med en arbejdsperiode på op til 14 dage efterfulgt af 14 dages frihed i land.

Denne bestemmelse gælder for arbejde på havvindmøller (kystnære og ikke kystnære havvindmøller) samt for arbejde og opgaver, der er direkte tilknyttet arbejde på havvindmøller og foregår på land.

Arbejdet skal udføres af medarbejdere, hvis jobfunktion er at udføre arbejde på havvindmøller, og som arbejder i samme turnus, som arbejdet på havvindmøllerne foregår i.

Medarbejdere, der hovedsageligt arbejder på land, kan ikke omfattes af ovenstående.

København, den 9. februar 2025

BILAG 28

Mulighed for at aftale opt-out vedrørende 48-timersreglen i forbindelse med rådighedsvagter

Jf. § 4 a i lovbekendtgørelse 2024-08-12 nr. 982 om gennemførelse af dele af arbejdstidsdirektivet kan DI og CO-industri, på anmodning fra de lokale parter i en virksomhed, der er omfattet af Industriens Overenskomst, under overholdelse af de almindelige principper for beskyttelse af lønmodtagernes sikkerhed og sundhed, i overensstemmelse med lovens § 4 a, stk. 2-5, aftale, at der på den pågældende virksomhed gives adgang til opt-out.

I hvert enkelt tilfælde nedfældes en sådan aftale i en organisationsaftale mellem DI og CO-industri på baggrund af en konkret vurdering af, hvorvidt de konkrete forhold hos virksomheden opfylder lovens formål.

I organisationsaftalen aftaler DI og CO-industri vilkårene for adgangen til at indgå individuelle aftaler om, at lønmodtageren arbejder ud over 48 timer om ugen i den pågældende virksomhed.

København, den 9. februar 2025

Speciel del
med bilag

2

Speciel del med bilag

§ 1 Fiskeindustrien 244
§ 2 Fjerkræslagterier 245
§ 3 Mælkekonservesindustrien 246
§ 4 Støberier 246
§ 5 Snedkere, tømrere, møllebyggere og træindustriarbejdere 247
§ 6 Skibstømrere 248
§ 7 Blikkenslagere og rørlæggere 249
§ 8 Sadelmagere 249
§ 9 Elektrikere 249
§ 10 Malere 250
§ 11 Skibsmalere 250

Bilag 1
Protokollat – Retningslinjer for arbejde på mobile og stationære platforme 251

Speciel del med bilag

§ 1 Fiskeindustrien

Stk. 1 Arbejdstid
De lokale parter på virksomheder inden for fiskeindustrien kan indgå aftale om varierende ugentlig arbejdstid og flextid, jf. Almindelig del § 9, stk. 2 og § 12. Sådanne aftaler kan opsiges som almindelige lokalaftaler, men skal have en varighed af minimum 3 måneder og vil i deres løbetid fortrænge virksomhedernes hjemsendelsesadgang.

Stk. 2 Overarbejde og afspadsering
For konsumfiskeindustriens virksomheder gælder følgende undtagelser fra overenskomstens almindelige del § 13, stk. 3, jf. anm.

1. Afspadseringsperioden udgør 6 måneder i stedet for 4 måneder.

2. Afspadsering i spidsbelastningsperioder kan udskydes ud over den i pkt. 1 anførte periode.

3. Personer i nøglepositioner, f.eks. personer, der arbejder i forbindelse med losning og lastning, forberedelse og afslutning af arbejde, er undtaget fra reglerne om afspadsering.

Stk. 3 Hjemsendelse
Overenskomstens § 27 er ikke gældende for DIO I-medlemsvirksomheder inden for fiskeindustrien, for så vidt medarbejderne er beskæftiget i den direkte produktion.

Såfremt der opstår problemer inden for andre områder, kan der optages drøftelser mellem organisationerne herom.

Se anm.
Almindelig del, § 27.

Stk. 4 Hjemsendelsens varighed
Hjemsendte medarbejdere kan efter 2 måneders hjemsendelse kræve meddelelse fra virksomheden om, hvornår hjemsendelsen skønnes at ophøre.

Varer hjemsendelsen længere end 4 måneder, bringes ansættelsesforholdet herefter til ophør, jf. Industriens Overenskomst almindelig del § 38.

Stk. 5 Nyansættelser i hjemsendte arbejdsfunktioner
Virksomheden kan ikke ansætte nye medarbejdere til at varetage arbejdsfunktioner, så længe der er medarbejdere, som er hjemsendt fra de pågældende arbejdsfunktioner.

Stk. 6 Arbejdsfordeling
Det i alm. del bilag 2 indeholdte protokollat om arbejdsfordeling, dækkende den mellem overenskomstparterne indgåede overenskomst, er ikke gældende for fiskeindustrien.

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

Anm.
Parterne er enige om, at der med ovenstående ændringer (nyt stk. 4 og 5) ikke foretages ændringer i, hvornår og under hvilke betingelser hjemsendelse kan ske.

§ 2 Fjerkræslagterier

Stk. 1 Arbejdstid
De lokale parter på fjerkræslagterier kan indgå aftale om varierende ugentlig arbejdstid og flextid, jf. Almindelig del § 9, stk. 2 og § 12. Sådanne aftaler kan opsiges som almindelige lokalaftaler, men skal have en varighed af minimum 12 måneder og vil i deres løbetid fortrænge virksomhedernes hjemsendelsesadgang.

Stk. 2 Hjemsendelse
Overenskomstens § 27 er ikke gældende for DIO I-medlemsvirksomheder inden for fjerkræslagterier, for så vidt medarbejderne er beskæftiget i den direkte produktion.

Såfremt der opstår problemer inden for andre områder, kan der optages drøftelser mellem organisationerne herom.

Se anm. Almindelig del § 27.

Stk. 3 Arbejdsfordeling
Det i alm. del bilag 2 indeholdte protokollat om arbejdsfordeling, dækkende den mellem overenskomstparterne indgåede overenskomst, er ikke gældende for fjerkræslagterier.

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

§ 3 Mælkekonservesindustrien

Stk. 1 Overarbejde
Almindelig del § 13, stk. 8 – afspadsering – gælder ikke for medlemmer af den tidligere Mælkekonservesindustriens Arbejdsgiverforening, jf. anm. Almindelig del § 13, stk 8.

§ 4 Støberier

Stk. 1 Forskudt arbejdstid
Ved indførelse af forskudt arbejdstid for ikke-faglærte medarbejdere i støberier er parterne enige om, at der for den enkelte medarbejder kan forekomme 2 forskellige arbejdstider i løbet af en uge, men enhver ordning skal have mindst 2 ugers varighed, jf. anm. Almindelig del § 14.

Stk. 2 Særlige timelønsbestemmelser for ikke-faglærte medarbejdere
Smelteovnsfyrbødere får et tillæg pr.

1.3.2024	på kr. 15,75
1.5.2025	på kr. 16,30
1.3.2026	på kr. 16,85
1.3.2027	på kr. 17,45

pr. støbedag ud over den for vedkommende smelteovnsfyrbøder gældende timeløn, medmindre tillægget dækkes gennem en akkord, hvorunder pasningen af ovnen er indeholdt.

§ 5 Snedkere, tømrere, møllebyggere og træindustriarbejdere

Særlige timelønsbestemmelser

1. Hvor virksomheden forlanger, at snedkere, tømrere og møllebyggere holder sig selv med almindeligt værktøj, betales værktøjspenge pr. time

1.3.2024	kr. 2,20
1.5.2025	kr. 2,30
1.3.2026	kr. 2,35
1.3.2027	kr. 2,45

2. Virksomheden holder normalt træindustriarbejdere med værktøj. Kræves det, at medarbejderen anvender eget værktøj, kan der lokalt træffes aftale om et passende vederlag herfor.

3. Ved antagelse af skibssnedkere betaler arbejdsgiveren transport af værktøj.

Se anmærkning § 6.

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

§ 6 Skibstømrere

Særlige timelønsbestemmelser

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

1.3.2024	kr. 6,00
1.5.2025	kr. 6,20
1.3.2026	kr. 6,45
1.3.2027	kr. 6,65

   Herfra undtages dog arbejde på værfternes egne bolværker og ved tildannelse af materialer, der foregår på værfternes egen grund, medmindre det foregår i eller ud over vandet.

2. Hvor virksomheden forlanger, at skibstømrere og bådebyggere holder sig selv med værktøj, betales værktøjspenge pr. time pr.

1.3.2024	kr. 2,20
1.5.2025	kr. 2,30
1.3.2026	kr. 2,35
1.3.2027	kr. 2,45

3. Ved antagelse af arbejdskraft betaler arbejdsgiveren transport af værktøj.

4. Entreprenør- og bygningsarbejder, der ikke er et led i virksomhedens produktion, betales med mindst den til enhver tid gældende mindstebetalingssats og øvrige i overenskomsten fastsatte særlige tillæg, såfremt der ikke aftales akkord for arbejdet.

Anm.
Der er mellem organisationerne enighed om, at værktøjspenge inkluderer forsikringspræmie for forsikring mod brand og tyveri tegnet af medarbejderne.

§ 7 Blikkenslagere og rørlæggere

Særlige akkordbestemmelser
Hvor smede-, vand- og gasmestre inden for virksomhedens område med blikkenslagere og/eller rørlæggere udfører blikkenslager- og/eller rørarbejde på nybygninger, skal der træffes særlig aftale om betalingen for sådant arbejde.

Når arbejdet udføres uden for virksomhedens område på nybygninger, tilstræbes dette udført i akkord. Hvad angår rørarbejde henvises til Rørprislistens bestemmelser herom, og hvad angår blikkenslagerarbejde henvises til Landsprislisten for blikkenslagerarbejde (prisafsnittet).

Hvis enighed om ovenstående ikke kan opnås lokalt, kan sagen behandles efter Regler for behandling af uoverensstemmelser af faglig karakter.

§ 8 Sadelmagere

Særlige akkordbestemmelser
De i Sadelmagerprislisten indeholdte akkordpriser med de til enhver tid vedtagne ændringer er også gældende for DIO I-medlemmer, for så vidt arbejdet udføres under samme forhold og på samme måde som forudsat i prislisten.

§ 9 Elektrikere

Særlige akkordbestemmelser
Den mellem Tekniq Arbejdsgiverne og Dansk El- Forbund til enhver tid gældende EBA - El-Branchens Akkordsystem er også gældende for DIO I-medlemmer for installationsarbejde udført på virksomhedernes egne nyanlæg, f.eks. fabriksbygninger, kontorer o.l., for så vidt arbejdet har en samlet varighed på mindst 3 arbejdsdage.

§ 10 Malere

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

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

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

§ 11 Skibsmalere

Stk. 1 Skibsmalerprislisten
For skibsarbejde gælder Skibsmalerprislisten af marts 1973.

Der er mellem Malerforbundet i Danmark og DIO I enighed om, at der, hvor en af parterne ønsker det, optages positive forhandlinger på det enkelte værft om overgang til ændrede lønformer baseret på den tekniske udvikling og med hensyntagen til arbejdsmiljølovens bestemmelser samt personlige sikkerhedsforanstaltningers indflydelse på arbejdseffektiviteten.

Forhandlingerne kan om nødvendigt finde sted med bistand fra organisationerne.

Når der er opnået enighed om ændrede lønformer, bortfalder den for skibsmalerarbejde gældende Skibsmalerprisliste.

BILAG 1

Protokollat – Retningslinjer for arbejde på mobile og stationære platforme

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

1. Område

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

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

For arbejde af kortere varighed end en fuld arbejds- og frihedsperiode træffes lokal aftale i henhold til overenskomstens Almindelig del § 20 – Rejsearbejde.

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

2. Arbejdstiden

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

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

b.

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

   Se anmærkning.

2. Arbejdsperioden mellem 2 frihedsperioder kan forlænges i op til 28 døgn, såfremt den enkelte arbejdstager og ledelsen skriftligt træffer aftale herom. Uforudsete forlængelser (force majeure o.l.) kan i nødvendigt omfang disponeres af ledelsen.

   Se anmærkning.

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

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

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

   Såfremt afspadsering ikke sker inden for 12 måneders fristen, udbetales det hensatte beløb med tillæg af 20 timers overtidsbetaling.

   Den opsparede frihed skal afvikles inden medarbejderens evt. afgang fra virksomheden.

3. Lønforhold

a. Lønnen fastsættes i henhold til overenskomstens bestemmelser.

b. Som tillæg hertil ydes et særligt offshoretillæg pr. time pr.

1.3.2024	kr. 44,40
1.5.2025	kr. 45,95
1.3.2026	kr. 47,55
1.3.2027	kr. 49,25

som skal dække alle overenskomstmæssige tillæg samt alle specielle forhold, der følger af offshorearbejdet.

c. Arbejde ud over 12 timer/dag betales med overtidsbetaling, som fastsættes til 50 pct. af den aftalte timeløn inkl. offshoretillæg.

Såfremt arbejdstiden i en 14-dages periode medfører arbejde ud over 168 timer, betales timerne herudover med tillæg på 50 pct. Afbrydes en frihedsperiode på grund af større forud planlagt shutdown, aflønnes det udførte antal arbejdstimer ved det pågældende arbejde med overtidsbetaling.

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

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

f. For den 24. december 2024 udgør tillægget kr. 1.264,75

For den 24. december 2025 udgør tillægget kr. 1.309,00

For den 24. december 2026 udgør tillægget kr. 1.354,85

For den 24. december 2027 udgør tillægget kr. 1.402,25

g. For arbejde på øvrige søgnehelligdage

1.3.2024	kr. 573,50
1.5.2025	kr. 593,55
1.3.2026	kr. 614,35
1.3.2027	kr. 635,85

4. Rejse- og ventetid

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

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

5. Kost og logi

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

6. Ferie

Der tilkommer lønmodtageren ferie og feriegodtgørelse i henhold til overenskomstens feriebestemmelser, idet afviklingen dog tilpasses de særlige arbejdsperioder. I det omfang medarbejderen ikke har optjent nok ferie til afvikling i friperioden afholder medarbejderen betalt ferie på forskud jf. ferielovens § 7.

7. Frihed

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

8. Opsigelsesvarsler

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

9. Uoverensstemmelser

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

10. Varighed

Denne aftale betragtes som et tillæg til Industriens Overenskomst mellem DIO I og CO-industri og løber sammen med denne. Bestående aftaler inden for dette arbejdsområde kan ikke hermed forringes.

København, den 22. januar 2000 med ændringer pr. 1. marts 2004, 1. marts 2007 og 1. marts 2020.

Anm.
Der henvises til Beskæftigelsesministeriets bekendtgørelse nr. 1204 af 23/10 2015.

Anm.
Der henvises endvidere til beskæftigelsesministeriets bekendtgørelse nr. 1204 af 23/10 2015, som her citeres i uddrag:

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

Natarbejdere, der lider af helbredsproblemer, som påviseligt skyldes, at de udfører arbejde i natperioder, skal, når det er muligt, overføres til dagarbejde, som passer til dem.

Lærlingebestemmelser
med bilag

3

Lærlingebestemmelser med bilag

§ 1 Område 261

Kapitel I. Samarbejdet 262

§ 2 Lokalt samarbejde 262

Kapitel II. Arbejdstiden 263

§ 3 Den normale arbejdstid 263

§ 4 Overarbejde 263

§ 5 Skifteholdsarbejde 263

§ 6 Fridage 263

Kapitel III. Ude- og rejsearbejde 265

§ 7 Ude- og rejsearbejde 265

Kapitel IV. Lønforhold 266

§ 8 Mindstebetaling 266

§ 9 Akkord og andre produktivitetsfremmende lønsystemer 268

Kapitel V. Øvrige bestemmelser 269

§ 10 Løn under sygdom 269

§ 11 Forsvarets Dag 269

§ 12 Kursus 270

§ 13 Pension og forsikringsydelser 270

Kapitel VI. Ferie og søgnehelligdage 272

§ 14 Ferie 272

§ 15 Løn for søgnehelligdage 272

Kapitel VII. Uddannelsen 274

§ 16 Skoleophold 274

Kapitel VIII. Uoverensstemmelser/Forhandlingsregler 275

§ 17 Organisationernes påtaleret 275

Kapitel IX. Ikrafttræden og ophør.....276

§ 18 Aftalens varighed 276

Bilag I

Særlige bestemmelser for bådebyggerlærlinge 277

Bilag II

Regler for opnåelse af faglig anerkendelse uden at have gennemgået en faglig ungdomsuddannelse inden for jern- og metalområdet 278

Bilag III

Protokollat om befordringsgodtgørelse for lærlinge 280

Bilag IV

Parterne deltager i udviklingen af erhvervsudannelser gennem repræsentation i en række faglige udvalg. 283

Lærlingebestemmelser med bilag

§ 1 Område

Stk. 1
De i nærværende aftale fastsatte regler gælder for lærlinge og voksne lærlinge, som ansættes i henhold til Lov om erhvervsuddannelser, herunder lærlinge på de uddannelser, som fastlægges i Bilag IV § 1, stk. 1.

Stk. 2
Bestemmelserne omfatter desuden øvrige lærlinge, der uddannes af voksne, omfattet af Industriens Overenskomst mellem CO-industri og DIO I.

Stk. 3 Erhvervsgrunduddannelsen
Bortset fra §§ 2, 16 og 17 gælder Lærlingebestemmelserne for elever under praktikdelen af Erhvervsgrunduddannelsen (EGU).

Stk. 4
For alle forhold, som ikke er nævnt i nærværende lærlingebestemmelser, gælder Industriens Overenskomst mellem CO-industri og DIO I.

KAPITEL I. SAMARBEJDET

§ 2 Lokalt samarbejde

Stk. 1
Spørgsmål vedrørende uddannelse af lærlinge på den enkelte virksomhed kan i henhold til hovedorganisationernes samarbejdsaftale behandles i samarbejdsudvalget, hvor et sådant findes. Kan en afgørelse af eventuelle uoverensstemmelser mellem parterne ikke herved tilvejebringes, skal sagen behandles i henhold til bestemmelserne i Lov om Erhvervsuddannelser.

Stk. 2
På virksomheder med mindst 4 lærlinge inden for de i § 1 og Bilag IV 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, og på virksomheder, hvor der ikke er valgt tillidsrepræsentant tillige angående 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 af samarbejdsudvalget nedsat underudvalg behandles spørgsmål vedrørende den interne uddannelse af lærlinge, skal underudvalget suppleres med en talsmand for disse.

KAPITEL II. ARBEJDSTIDEN

§ 3 Den normale arbejdstid

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

§ 4 Overarbejde

Stk. 1
Arbejdstiden for lærlinge under 18 år må normalt ikke overstige den sædvanlige arbejdstid for voksne.

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

Stk. 2
For arbejde, der udføres uden for den i den enkelte uge fastlagte normale daglige arbejdstid, betales som til voksne medarbejdere, jf. § 13 i Industriens Overenskomst.

§ 5 Skifteholdsarbejde

Lærlinge, der er fyldt 18 år, kan arbejde i skiftende hold sammen med voksne medarbejdere efter samme retningslinjer og i samme udstrækning som disse.

For skifteholdsarbejde ydes samme tillæg som til voksne medarbejdere.

§ 6 Fridage

Nedenstående er gældende frem til 31. august 2025

Ud over de til enhver tid gennem lovgivningen fastsatte søgnehelligdage er 1. maj, 5. juni (grundlovsdag) og 24. december hel fridag.

Herudover er lærlinge omfattet af bestemmelserne i Industriens Overenskomst (§ 18). For disse dage ydes løn i henhold til § 8, stk.1. Voksne lærlinge, som aflønnes efter § 22 i Industriens Overenskomst, er dog omfattet af bestemmelserne i § 18 og § 25 i Industriens Overenskomst.

Nedenstående er gældende fra 1. september 2025

Ud over de til enhver tid gennem lovgivningen fastsatte søgnehelligdage er 1. maj, 5. juni (grundlovsdag) og 24. december hele fridage. Herudover er lærlinge omfattet af bestemmelserne i Industriens Overenskomst (§ 18, stk. 1 og stk. 2, litra a-e). For disse dage ydes løn i henhold til § 8, stk. 1.

Voksne lærlinge, som aflønnes efter § 22 i Industriens Overenskomst, er dog omfattet af bestemmelserne i § 18 og § 25 i Industriens Overenskomst.

KAPITEL III. UDE- OG REJSEARBEJDE

§ 7 Ude- og rejsearbejde

Betaling for ude- og rejsearbejde sker jf. §§ 19 og 20 i Industriens Overenskomst.

Hvor en lærling udfører ude- og rejsearbejde, skal de udgifter, dette måtte medføre for lærlingen, afholdes af virksomheden. Nødvendigt forskud til afholdelse af disse udgifter skal udbetales forud for ude- eller rejsearbejdes påbegyndelse, og lærlingen skal foretage afregning umiddelbart efter hjemkomsten til virksomheden.

KAPITEL IV. LØNFORHOLD

§ 8 Mindstebetaling

På industriens område skelnes mellem unge og voksne lærlinge. For lærlinge, der er fyldt 25 år, se nærmere i stk. 4.

Stk. 1
Mindstelønnen for lærlinge såvel under som over 18 år udgør:

		1.3.2024	1.5.2025	1.3.2026	1.3.2027
1	0-1 år	79,75	82,95	85,85	88,85
2	1-2 år	90,40	94,00	97,30	100,75
3	2-3 år	97,20	101,10	104,65	108,30
4	3-4 år	112,55	117,05	121,15	125,40
5	Over 4 år	136,00	139,90	143,40	146,90

Alle beløb er i kroner.

Stk. 2
Da lønsatserne i stk. 1 er mindstebetalingssatser, er organisationerne enige om, at virksomheden bør lægge en systematisk vurdering til grund for fastsættelsen af lønspredningen, så der for den enkelte lærling tages hensyn til dennes dygtighed og indsats i produktionen, ligesom der bør tages hensyn til arbejdets art, herunder også særlige gener, der er forbundet med arbejdets udførelse.

Såfremt forbundet ikke mener, at ovenstående er overholdt, er DIO I indforstået med at tage en drøftelse med forbundet herom.

Stk. 3 Satsændring og merit
Lærlinge overgår fra sats 1 til sats 2:

a. efter opnået bevis for bestået grundforløb og 1/2 års virksomhedsoplæring inden for den pågældende uddannelse, eller

b. efter udløbet af uddannelsesaftalens 1. år, hvis uddannelsen ikke indeholder et indledende grundforløb på skole (f.eks. mesterlære).

Hvor en lærling med baggrund i tidligere beskæftigelse og/eller uddannelse får merit, samt for den tid, en lærling har været beskæftiget i skoleoplæring forud for virksomhedsoplæring, 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

a. Voksne lærlinge, der i mindst 12 måneder forud for uddannelsesaftalens oprettelse har været ansat i den pågældende virksomhed, aflønnes i henhold til Industriens Overenskomst § 22.

b. Andre voksne lærlinge, som gennemgår en faglig oplæring i henhold til erhvervsuddannelsesloven, anbefales lønnet efter bestemmelserne i Industriens Overenskomst § 22.

c. Ved voksne lærlinge forstås lærlinge, der ved uddannelsesaftalens påbegyndelse er fyldt 25 år.

Stk. 5 Øvrige lærlinge

For øvrige lærlinge, jf. § 1, stk. 2, der uddannes af voksne omfattet af overenskomsten mellem CO-industri og DIO I, fastsættes lønnen ved lokal aftale i virksomheden, dog skal lønnen mindst andrage den i § 8, 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 ugentlige 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.

§ 9 Akkord og andre produktivitetsfremmende lønsystemer

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

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

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

Hvor lærlingen deltager i voksne 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.

KAPITEL V. ØVRIGE BESTEMMELSER

§ 10 Løn under sygdom

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

Ved sygdom og tilskadekomst på arbejdspladsen, hvor den pågældende lærling efter forudgående aftale med arbejdsgiveren må forlade sit arbejde, betales lærlingen en løn svarende til det indtægtstab, lærlingen lider, jf. anmærkning til Industriens Overenskomst § 29, stk. 2.

Såfremt lærlingen aflønnes efter bestemmelserne om voksenløn i Industriens Overenskomst, betales lærlingen ved sygdom og tilskadekomst efter § 29 i Industriens Overenskomst. For så vidt angår optjening af sygeferiepenge, sker dette for disse lærlinge efter reglerne i Industriens Overenskomst § 40.

Anm. 1
Beskæftigelsesministeriets LBK nr. 68 af 25. januar 2019 (sygedagpengeloven) 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.

Anm. 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.

§ 11 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.

§ 12 Kursus

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 Industriens Kompetenceudviklingsfond. Støtten ydes til deltagelse i uddannelse i fritiden i samme omfang og på samme vilkår som øvrige medarbejdere under Industriens Overenskomst. Lærlingen betragtes ikke som opsagt, selv om uddannelsesaftalen er tidsbegrænset.

§ 13 Pension og forsikringsydelser

Stk. 1
a. Lærlinge omfattes af pensionsordningen i Industriens Overenskomst § 34, når de fylder 18 år samt har opnået to måneders anciennitet.

Stk. 2
Lærlinge, der påbegynder en erhvervsuddannelse, inden de fylder 18 år, vil, indtil de fylder 18 år, være omfattet af forsikringsordningen i stk. 7.

Stk. 3
Lærlinge, der påbegynder en erhvervsuddannelse på en virksomhed inden for pensionsordningens område efter at være blevet omfattet af pensionsordningen, fortsætter med at være omfattet af ordningen under uddannelsesperioden.

Stk. 4
Lærlinge, der efter erhvervsuddannelseslovens § 55, stk. 2, har krav på pension efter reglerne i et andet uddannelsesområdes overenskomst, omfattes ikke af stk. 1-3, uanset at indbetaling sker til Industriens Pension.

Stk. 5
Lærlinge, der er over 18 år, og som har udstået læretiden, har ved fortsat ansættelse på virksomheden opsparet de fornødne 2 måneders anciennitet til at være omfattet af pensionsordningen.

Stk. 6
Voksne lærlinge fortsætter i pensionsordningen i læretiden, hvis de er omfattet af ordningen, inden de indtræder i læreforholdet. For voksenlærlinge kan læretid tælle som en del af de 2 måneders anciennitet, der kræves for at indtræde i pensionsordningen.

Stk. 7
Lærlinge, der ikke allerede er omfattet af en arbejdsgiverbetalt pensions- eller forsikringsordning, det være sig i henhold til stk. 3 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.

Stk. 8 ATP
Lærlinge er fra det fyldte 16. år omfattet af bestemmelserne vedrørende medlemskab af ATP.

KAPITEL VI. FERIE OG SØGNEHELLIGDAGE

§ 14 Ferie

Stk. 1
Lærlinge, der er beskæftiget hos medlemmer af DIO I, er omfattet af § 40 i Industriens Overenskomst.

Stk. 2 Supplerende feriebetaling
Har lærlinge ikke optjent ret til feriegodtgørelse for alle feriedagene i de i ferielovens § 42, stk. 1 og 2, angivne tilfælde, betaler virksomheden i det resterende antal dage den løn, der er fastsat i § 8, stk. 1, eller § 8, stk. 10 (voksne lærlinge).

Stk. 3 Ferielukning
Såfremt en virksomhed holder samlet ferielukket, og den voksne lærling ikke har optjent feriegodtgørelse til hele ferielukningen, betales i henhold til bestemmelserne i Industriens Overenskomst § 22, såfremt denne løn er fastsat i uddannelsesaftalen. For voksne lærlinge, der ikke aflønnes i henhold til Industriens Overenskomst § 22, men dog betales højere sats end Lærlingebestemmelsernes § 8, stk. 1, anvendes i denne situation mindstebetalingen i Lærlingebestemmelsernes § 8, stk. 1.

§ 15 Løn for søgnehelligdage

Stk. 1
Betalingen for søgnehelligdage er den i § 8, stk. 1, anførte.

Voksne lærlinge, der modtager løn svarende til den i Industriens Overenskomst § 22 fastsatte, er omfattet af § 25 i Industriens Overenskomst.

Stk. 2
Der ydes ikke betaling for søgnehelligdage, 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 søgnehelligdage 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 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.

KAPITEL VII. UDDANNELSEN

§ 16 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:

a. Hvor eleven beordres til skoleophold i henhold til gældende regler om frit skolevalg.

b. Hvor elevens 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.

Der henvises i øvrigt til bilag III, § 2, stk. 3, om befordringsgodtgørelse.

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

Anm.:
Hvis lovgivningen om betaling for skolehjem ændres, henvises til sidste afsnit i Organisationsaftale fra april 2014: "Hovedorganisationernes tekst til de decentrale overenskomster om skolehjem".

KAPITEL VIII. UOVERENSSTEMMELSER/FORHANDLINGSREGLER

§ 17 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.

KAPITEL IX. IKRAFTTRÆDEN OG OPHØR

§ 18 Aftalens varighed

Nærværende aftale, der også omfatter løbende uddannelsesforhold, træder i kraft den 1. marts 2025.

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

BILAG I

Særlige bestemmelser for bådebyggerlærlinge

For bådebyggerlærlinge gælder følgende særlige bestemmelser:

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

1.3.2024	kr. 0,81
1.5.2025	kr. 0,83
1.3.2026	kr. 0,86
1.3.2027	kr. 0,89

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

BILAG II

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 den for uddannelsen fastsatte varighed – typisk den dobbelte varighed, eller

- at vedkommende medarbejder har gennemgået en række specialkurser, som tilsammen modsvarer uddannelsens skoledel, og har været beskæftiget i en samlet periode, der væsentligt overstiger uddannelsens samlede varighed, eller

- at vedkommende har gennemført en kombineret uddannelse sammensat af kursus og beskæftigelse i et system godkendt af Metalindustriens Lærlingeudvalg.

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

Protokolanmærkninger:
Anm. 1
Der er mellem organisationerne enighed om, at en medarbejder, der har bestået svendeprøve eller på anden måde opnået anerkendelse som

faglært – i henhold til overenskomstens § 41 – 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.

Anm. 2
Den teknologiske udvikling har medført muligheden for at få udstedt supplerende uddannelsesbevis, selv om branchefællesskabet indebærer, at der ikke er behov for mere end ét svendebrev inden for jern- og metalindustriens branche. Ansøgning om dette skal stiles til organisationen.

Anm. 3
Parterne er enige om, at bestemmelserne vedrørende faglig anerkendelse ikke kan bringes i anvendelse på beskæftigelsesområder, der henhører under den tidligere Fællesoverenskomst og Plastoverenskomsten.

BILAG III

Protokollat om befordringsgodtgørelse for lærlinge

§ 1 Område

Stk. 1
Aftalen omfatter alle virksomheder og lærlinge, der har indgået uddannelsesaftale inden for de erhvervsuddannelser, der fremgår af Bilag IV.

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 iht. LB § 16, 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 pr.

1.3.2024	kr. 1,23
1.5.2025	kr. 1,27
1.3.2026	kr. 1,31
1.3.2027	kr. 1,36

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

Stk. 7
Til indkvarterede lærlinge ydes godtgørelse af befordringsudgifter for rejsen til og fra indkvarteringsstedet og rejsen mellem dette og den sædvanlige bopæl i forbindelse med weekend, påske- og juleferie, såfremt afstandsbetingelsen i stk. 1 er opfyldt. Bestemmelserne i stk. 2 og 3 finder tilsvarende anvendelse på befordringsgodtgørelse efter dette stykke.

Stk. 8
Er befordring mellem flere undervisningsafdelinger af en skole nødvendig inden for samme dag, ydes der godtgørelse uanset betingelserne til afstand i stk. 1.

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

§ 4 Ikrafttræden
Nærværende protokollat, der også omfatter løbende uddannelsesforhold, træder i kraft den 1. marts 1991 og løber sammen med

Industriens Overenskomst og kan opsiges og forhandles sammen med denne.

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.

København, den 1. marts 1991

BILAG IV

Parterne deltager i udviklingen af Erhvervsuddannelser gennem repræsentation i en række faglige udvalg

I.
Lærlingebestemmelserne omfatter blandt andet alle de uddannelser, hvor forbundene under CO-industri og DIO I er medlem af de faglige udvalg, jf. Erhvervsuddannelseslovens § 37. Det gælder for tiden uddannelser inden for følgende faglige udvalg:

- Metalindustriens Uddannelsesudvalg
- Industriens Fællesudvalg
- Det Faglige Udvalg for Digital Media

Anm.
Metalindustriens Uddannelser omfatter bl.a. Data- og kommunikationsuddannelsen (it-supporter og datatekniker).

II.
Herudover omfatter lærlingebestemmelserne yderligere uddannelser efter aftale mellem parterne, herunder blandt andet uddannelserne til:

- Film- og tv-produktionstekniker
- Film- og tv-assistent
- Elektriker
- VVS-installationstekniker, blikkenslager og VVS, VVS-energispecialist og ventilationstekniker
- Serviceassistent

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

Denne liste lægges på **www.iu.dk**.

København, den 25. februar 2007

Stikordsregister 4

Stikordsregister

A

Afdelingsrepræsentant 16, 122
Aflønning, genansættelse 98
  informations- og instruktionsmøder *69*
  misforhold 67
  tillidsrepræsentanter 19
Afskedigelse 94
  enkelt-akkord 102
  ferie 96
  fælles-akkord 104
  sygdom 96
  tvingende årsager, tillidsrepræsentant 21
  urimelig 16
  varsling ved større afskedigelser 96, 152
  vejledning fra a-kasse/fagforening 99
Afskedigelsesnævnet 126
Afslag 33
Afspadsering
  mælkekonserveindustrien 246
Afspadsering, overarbejde 35
  konsumfiskeindustri 244
  sygdom 42
Afspadseringsfrit overarbejde 40
Akkord 68
  arbejdsstudier 186
  arbejdsstudier 24
  blikkenslagere 249
  elektrikere 249
  fri forhandling 68
  medarbejderen forlader en 103
  ophævelse af arbejdsforhold under 102
  opsigelse 103
  sadelmagere 249
Akkordbetaling ved uenighed 68
Akkordbog 69
Akkordforskud 69
Akkordkartotek 69

Akkordoverskud 70
Akkordpriser, fastsættelse 68
Almen kvalificering 114
Anciennitet, beregning 95
  generhvervelse 97
Ansættelsesaftale 94, 140
Ansættelsesaftale - funktionærlignende 145, 149
Ansættelsesregler 93
Arbejde, udland 160
Arbejdsevne, nedsat 82
Arbejdsfordeling 131
  aftale 132
  indberetning 135
  navneliste 135
Arbejdsmangel, opsigelse, tillidsrepræsentant 21
Arbejdsmiljø, uddrag 129
Arbejdsmiljøorganisation 16
Arbejdsmiljørepræsentant 22
  arbejdsmiljøkurser 231
Arbejdsmiljøspørgsmål, behandling 17
Arbejdsstandsning, andre arbejderes 74, 97
Arbejdsstudier, formål 186
  opsigelse af aftale 24, 193
  retningslinjer 186
Arbejdsstudievalg 192
Arbejdstid 26
  afstemning 27
  børn og unge 56, 175
  daglig 26
  effektiv 28
  flex 32
  fordeling 131
  forholdsmæssig reduktion/timebank 26, 48, 49
  forkortet 28
  forskudt 43
  første maj 57
  grundlovsdag 57
  holddrift 46
  kontrol 28
  lægning 26
  normal 26
  overholdelse 28
  ugentlig 26

varierende ugentlig 26
ved arbejdsmangel 28
weekendarbejde 28
Arbejdsuro 127

B

Barselsorlov 88
sociale forældre og nærtstående familiemedlemmer 89
Befordring, eget køretøj 64
rejsearbejde 63
udearbejde 61
Begravelse, deltagelse 83
Bestyrelsesmedlemmer, medarbejdervalgte 22
Betalingsfaktor, opsigelse 192
Blikkenslagere 249
Bolværksarbejde 248
Bortfald af opsigelsesvarsler 97
Bortfald opsigelsesvarsler
udearbejdstillæg og vejpenge 61
Bortvisning 122
Bygningsarbejde, opsigelsesvarsel 97
Bygningsmalerprislisten 250
Børn og unge 56, **175**
Børnebørns-omsorgsdage 72, 80, 81
Børneomsorgsdage 80
Børns lægebesøg 81
Børns sygdom 80
Bådebyggere 248

C

CO-fællestillidsrepræsentant 14

D

Daglig arbejdstid 26
Deltidsbeskæftigelse 31
Driftsteknisk tillægstid 189

E

Efteruddannelse 114
Elektrikere 249
Ellevetimers reglen 129
Enkelt.akkord, afskedigelse 102
Entreprenør- og bygningsarbejdere 248

Erstatning, manglende varsel 98
EU-Arbejdstidsdirektiv 56, 171
Europæisk Samarbejdsudvalg
  medlemmer af 22

F

Faglig voldgift 124
Faglærte
  legitimation 110
Fagretlig behandling 121
Ferie 105
  afskedigelse 96
  i timer 105
  lægning 105
  overførsel af 106, 139
  raskmelding - kollektiv ferielukning 107
Feriedage, brudte 107
Feriefridage 57
Feriegodtgørelse
  garanti 108
Ferielukning 107
Ferietillæg 106
Filial, overflytning 62
Firmapensionsordning, protokollering 116
Fiskeindustrien 244
  afspadsering 244
  arbejdsfordeling 245
  arbejdstid 244
  hjemsendelse 244
  overarbejde 244
Fjerkræslagterier 245
  arbejdsfordeling 246
  arbejdstid 245
  hjemsendelse 245
Flextid 32
Force majeure 97
  opsigelse 97
Fordeling, arbejdstiden
  overskud v. fælles-akkord 70
Forgæves fremmøde 74
Forhandlingsmøde 126
Formænd 110
Forskud, akkord 69

Forskudt arbejdstid 43
arbejdstid 44
overarbejde 44
støberier 246
varighed 45
varsel 43
Forskydning, spisepause 38
Forsømt tid, fradrag 42
Forsørgertabsydelse 83
Fratrædelsesgodtgørelse 100
Fridage 56
1. maj 57
24. december 57
feriefridag 57
grundlovsdag 57
Frihed 114
efteruddannelse 114
Fritimer
opsparing 27
Fritvalgs Lønkonto 70
optrapning 119
Funktionærlignende ansættelse 145
Fælles-akkord, afskedigelse 104
fordeling, overskud 70
Fællestillidsrepræsentant 14
Færøerne 170, 251
Første maj 57

G

Genansættelse 98
Genansættelse, 120 dage 98
Generhvervelse, anciennitet 97
Gennemsnitsakkordfortjeneste minus 11 pct. 68
Grundlovsdag 57
Grønland 170, 251

H

Hjemmearbejde 218
Hjemsendelse 74
Hospitalsindlæggelse børn 80
Hovedaftalen 110, 126, 127, 161
Hverdagsfridag, tilsikret 36
Hvile- og spisepauser 27

I

Industriens Kompetenceudviklingsfond 115
Industriens uddannelsesfond 91
Informationsmøder 69
Instruktionsmøder 69

K

Kilometergodtgørelse 61
Kompetenceudviklingsfond 115
Konfliktløsningsmøde 127
Kontrol, arbejdstiden 28
Kost og logi, rejsearbejde 63
Kutymer 24
Kønsopdelt lønstatistik 226
Køretøj, benyttelse eget 64

L

Legitimationsforhold, faglærte 110
Ligeløn 225
Ligelønsredegørelse 226
Logi, rejsearbejde 63
Lokalaftaler 24
  indgåelse/opsigelse 24
Lokale forhandlinger 16, 24, 121
Lægning af arbejdstiden 47
Løn, misforhold 67
Løn, søgnehelligdage 71
Lønforhold 66
  udenlandske medarbejdere 160
Lønkonto 66
  fritvalgsordning 70
Lønningsdag 74, 75
Lønspecifikation 75
Lønspredning 67
Lønstatistik, udlevering 17
Lønsystemer – Plusløn 70
Lønsystemer – supplerende 67
Lønudbetaling 74
  ferie 75

M

Maj, første 57

Malere 250
Manglende varsel, erstatning 98
Maskinstandsning 73, 96, 97
Materialemangel 73, 96, 97
Medarbejdere under 18 år, lønforhold 66
  valgret 11
Medlemmer Europæisk Samarbejdsudvalg 22
Medlemsbevis 110
Millitærtjeneste, o.l., anciennitet 95
Mindstebetaling 66
Misforhold, aflønning 67
Mobile platforme 251
Motorkøretøj, eget 64
Mæglingsmøde 122
Mælkekonservesindustrien 246
Møllebyggere 247

N

Natarbejde 172
Nedsat arbejdsevne 82
Normal arbejdstid 26
Normaltid 186, 191
  lønfastsættelse 190
  ændring 191
Normalydelse 190
Nyoptagne virksomheder 116
Nærtstående 72, 80

O

Offshorearbejde 251
Offshoretillæg 253
Opfølgningsmøde 127
Opgørelse, akkord 69
Ophævelse, arbejdsforhold under akkord 102
Ophør, tillidsrepræsentantstilling 21
Opsigelse
  arbejdsstudieaftale 24, 192
  betalingsfaktor 192
  kutyme 24
  lokalaftaler 24
  reglementer 24
  tilbagetrækning *98*
  tilskadekomst 96

uddannelse 99
under ferie 96
under sygdom 96
Opsigelsesregler 94
Opsigelsesvarsler 21
bortfald 97
Opsparing, fritimer 27
Opt-out 240
Optrapning
fondsbidrag 120
fritvalgsbidrag 119
pensionsbidrag 118
Organisationernes forpligtelser, udenlandsk arbejdskraft 160
Organisationsforhold
faglærte 110
Organisationsmøde 123
Organisationsudvalgsmøde 126
Overarbejde 33
afspadsering 34
betaling 36
ellevetimers reglen 129
hverdagsfridag, tilsikret 36
omfang 34
opgørelse 35
orientering af tillidsrepræsentant 34
sygeafløsning m.v 40
systematisk 34
varsling 35
Overenskomstens varighed 128
Overflytning, filial 62
Overskud, fællesakkord 70
Ovnstop 73

P

Pension 85
flexjob 87
fritvalgs lønkonto 87
lærlinge 87
nyoptagne virksomheder 87, 116
optrapning 88, 118
seniorordning 87
Personlig tillægstid 189
Platforme, arbejde på 251

Plenarmøde 124
Pligter, arbejdsgiverens 15
  tillidsrepræsentantens 15
Plusløn 70
Påtaleret, ansættelse/afskedigelser 16

R

Referat 121, 122, 124, 126, 127
Reglementer 24
Regler for behandling af uoverensstemmelser af faglig karakter 121
Rejsearbejde 63
  befordring 63
  kost og logi 63
Rejsearbejde udland 63
  tilbagevenden 63
  vilkår for 63
Rejsetid 63
Reparationsarbejde i skibe 97
Rørlæggere 249

S

Sadelmagere 249
Samarbejdet 11
Samarbejdsaftalen 19
Samarbejdsudvalg, medlem 96
Selvvalgt uddannelse 114
Seniorordning 83
Sikkerhedsfodtøj 158
Skibsmalerprislisten 250
Skibstømrere 248
Skifteholdsarbejde 46
  afbrydelse 52
  arbejdsdøgnet 46
  arbejdstid 46, 47
  driftstid 46, 47
  fridage 52
  lokalaftaler 55
  omlægning 52
  overarbejde 52
  overflytning 52
  tillæg 51
  varsel 50

Skurvogn 60, 62
Smelteovnsfyrbødere 246
Snedkere 247
Sommerferie ..... Se ferie
Speciel tillægstid 189
Spise- og hvilepause 27
Spisepause, forskydning 38
Stationære platforme 251
Stedfortræder, tillidsrepræsentant 23
Store Bededagstillæg 145
Støberiarbejdere 246
Støberier
  forskudt arbejdstid 246
  Særlige timelønsstemmelser 246
Supplerende lønsystemer 67
Sygdom, afskedigelse 96
  afspadsering 42
  betaling 77
  børns 80
  forsømmelse af pligter 77, 78

T

Talsrepræsentant 13
Telearbejde 218
Temperatur, uantagelig lav 73
Tidsfrister 24, 121, 122, 123, 124, 131, 132
Tilbageholdelse af løn til brug ved afspadsering 35
Tilbagetrækning, opsigelser 98
Tillidsrepræsentant 11
  aflønning 19
  afskedigelse 21
  ansættelser/afskedigelser 16
  arbejdsmangel 21
  bindende aftaler 16
  bortfald af hverv 22
  CO-fællestillidsrepræsentant 14
  faglig opdatering 15
  godkendelse 12
  indsigelse 13
  it-faciliteter 17
  klageadgang 17
  møder med ledelsen 19
  opsigelsesvarsel 21, 22

pligter 15
påtaleret 16
stedfortræder 23
uddannelse 14
valg 11
varsel 53
vederlag 19
voksenlærling 11
Tillægstid, driftsteknisk 189
personlig 189
speciel 190
Tillægstidsstudier 189
Tilskadekomst, betaling 77
Tiltrædelsesaftale 92, 116
Timefaktor, opsigelse 24
Timeløn 66
Træindustriarbejdere 247
Tyskland, arbejde i 170
Tømrere 247

U

Uantagelig lav temperatur 73
Udbetaling af løn 74
Uddannelse, faglig relevant 113
aftalt 114
frihed 114
selvvalgt 114
Uddannelsesfonde 91
Uddannelsesplanlægning 112
Uddannelsesrepræsentant 113
Uddannelsesudvalg 112
Udearbejde 60
befordring 60
Udearbejdstillæg 60
bortfald 61
Udenlandske medarbejdere 160
Udlandet, arbejde i 160
arbejde i Tyskland 170
Uenighed akkord, aflønning 68
Uoverensstemmelser af faglig karakter
regler for behandling 121

V

Valg af tillidsrepræsentant 11
Varierende arbejdstider 26
Varighed
  forskudt arbejdstid 43
  overenskomstens 128
Varsel, arbejdstid 27
  erstatning manglende varsel 98
  forskudt arbejdstid 43
  opsigelse 94
  overarbejde 35
  skiftehold 50, 53
Varselspligt, tilsidsættelse, godtgørelse 156
Varsling, større afskedigelser 152
Vederlag, arbejdsmiljørepræsentant 20
Vederlag, tillidsrepræsentant 19
Vejpenge 60
Vejrlig 74
Ventetid 73
Videreuddannelse 112
Vikar 203
Vikarbureauer 203
Vikarer
  afklarende møde 206
  orientering om brug af 206
  overførsel af anciennitet 205
Voldgiftsregler 124
Værkstedstemperatur 73
Værktøjspenge 247, 248
Værnefodtøj 158

W

Weekendarbejde, lokalaftale 28

Stikordsregister – Lærlingebestemmelser med bilag

A

Akkord 268
Anerkendelse som faglært 278
Arbejdstid 263
ATP 267

B

Befordring, eget køretøj 281
Befordringsgodtgørelse, skole 280
Bådebyggerlærlinge 277

D

Dækningsområde 261

E

Erhvervsgrunduddannelsen (EGU) 261

F

Faglig anerkendelse 278
Faglige udvalg 275, 283
Fagretlig behandling 281
Ferie 272
Feriebetaling, supplerende 272
Feriefridag 263
Feriefridage ..... Se IO § 18, stk. 2
Feriegodtgørelse 272
Forsvarets dag 269
Fridage
- 1. maj 263
- 24. december 263
- feriefridag 263
- grundlovsdag 263

Fritidsundervisning, støtte fra IKUF 270

G

Genetillæg 267
Grundlovsdag 263

I

Industriens Kompetenceudviklingsfond (IKUF) 270

K

Kursus, frihed til 270

L

Lokalt samarbejde 262
Lov om erhvervsuddannelser 261, 262
Løn 266
  sygdom/tilskadekomst 269
  søgnehelligdage 272

M

Mindstebetaling 266
Mødepligt under skoleophold 274

O

Område 261
Organisationsmæssig behandling 281
Overarbejde 263

P

Pension og forsikring 270
  dødsfaldssum 271
  invalidepension 271
  invaliditet 271
  kritisk sygdom 271
Påtaleret 275

R

Rejsearbejde 265

S

Skiftehold 263
Skolehjem 274, 280
  betaling for 274
Skoleophold 274

Sygdom 269
Søgnehelligdage..... 272

T

Talsmand 262
Tvistighedsnævnet..... 275

U

Ude- og rejsearbejde 265
Uoverensstemmelser, behandling 281

V

Varighed, aftalens..... 276
Værnefodtøj 268

2025

Jan	Feb	Mar	Apr	Maj	Jun	Jul	Aug	Sep	Okt	Nov	Dec
O 1 Nytårsdag	L 1	L 1	T 1	T 1	S 1	T 1	F 1 ◐	M 1 36	O 1	L 1	M 1 49
T 2	S 2	S 2	O 2	F 2	M 2 23	O 2 ◐	L 2	T 2	T 2	S 2	T 2
F 3	M 3 6	M 3 10	T 3	L 3	T 3 ◐	T 3	S 3	O 3	F 3	M 3 45	O 3
L 4	T 4	T 4	F 4	S 4 ◐	O 4	F 4	M 4 32	T 4	L 4	T 4	T 4
S 5	O 5 ◐	O 5	L 5 ◐	M 5 19	T 5 Grundlovsdag	L 5	T 5	F 5	S 5	O 5 ○	F 5 ○
M 6 2	T 6	T 6 ◐	S 6	T 6	F 6	S 6	O 6	L 6	M 6 41	T 6	L 6
T 7 ◐	F 7	F 7	M 7 15	O 7	L 7	M 7 28	T 7	S 7 ○	T 7 ○	F 7	S 7
O 8	L 8	L 8	T 8	T 8	S 8 Pinsedag	T 8	F 8	M 8 37	O 8	L 8	M 8 50
T 9	S 9	S 9	O 9	F 9	M 9 2. pinsedag 24	O 9	L 9 ○	T 9	T 9	S 9	T 9
F 10	M 10 7	M 10 11	T 10	L 10	T 10	T 10 ○	S 10	O 10	F 10	M 10 46	O 10
L 11	T 11	T 11	F 11	S 11	O 11 ○	F 11	M 11 33	T 11	L 11	T 11	T 11 ◑
S 12	O 12 ○	O 12	L 12	M 12 ○ 20	T 12	L 12	T 12	F 12	S 12	O 12 ◑	F 12
M 13 ○ 3	T 13	T 13	S 13 ○ Palmesøndag	T 13	F 13	S 13	O 13	L 13	M 13 ◑ 42	T 13	L 13
T 14	F 14	F 14 ○	M 14 16	O 14	L 14	M 14 29	T 14	S 14 ◑	T 14	F 14	S 14
O 15	L 15	L 15	T 15	T 15	S 15	T 15	F 15	M 15 38	O 15	L 15	M 15 51
T 16	S 16	S 16	O 16	F 16	M 16 25	O 16	L 16 ◑	T 16	T 16	S 16	T 16
F 17	M 17 8	M 17 12	T 17 Skærtorsdag	L 17	T 17	T 17	S 17	O 17	F 17	M 17 47	O 17
L 18	T 18	T 18	F 18 Langfredag	S 18	O 18 ◑	F 18 ◑	M 18 34	T 18	L 18	T 18	T 18
S 19	O 19	O 19	L 19	M 19 21	T 19	L 19	T 19	F 19	S 19	O 19	F 19
M 20 4	T 20 ◑	T 20	S 20 Påskedag	T 20 ◑	F 20	S 20	O 20	L 20	M 20 43	T 20 ●	L 20 ●
T 21 ◑	F 21	F 21	M 21 ◑ 2. påskedag 17	O 21	L 21	M 21 30	T 21	S 21 ●	T 21 ●	F 21	S 21
O 22	L 22	L 22 ◑	T 22	T 22	S 22	T 22	F 22	M 22 39	O 22	L 22	M 22 52
T 23	S 23	S 23	O 23	F 23	M 23 26	O 23	L 23 ●	T 23	T 23	S 23	T 23
F 24	M 24 9	M 24 13	T 24	L 24	T 24	T 24 ●	S 24	O 24	F 24	M 24 48	O 24
L 25	T 25	T 25	F 25	S 25	O 25 ●	F 25	M 25 35	T 25	L 25	T 25	T 25 Juledag
S 26	O 26	O 26	L 26	M 26 22	T 26	L 26	T 26	F 26	S 26 Sommertid slutter	O 26	F 26 2. juledag
M 27 5	T 27	T 27	S 27 ●	T 27 ●	F 27	S 27	O 27	L 27	M 27 44	T 27	L 27 ◐
T 28	F 28 ●	F 28	M 28 18	O 28	L 28	M 28 31	T 28	S 28	T 28	F 28 ◐	S 28
O 29 ●		L 29 ●	T 29	T 29 Kr. himmelfartsdag	S 29	T 29	F 29	M 29 40	O 29 ◐	L 29	M 29 1
T 30		S 30 Sommertid starter	O 30	F 30	M 30 27	O 30	L 30	T 30 ◐	T 30	S 30	T 30
F 31		M 31 14		L 31		T 31	S 31 ◐		F 31		O 31
22 arbejdsdage	20 arbejdsdage	21 arbejdsdage	19 arbejdsdage	21 arbejdsdage	20 arbejdsdage	23 arbejdsdage	21 arbejdsdage	22 arbejdsdage	23 arbejdsdage	20 arbejdsdage	21 arbejdsdage

2026

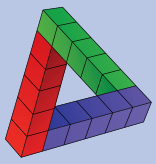
Jan	Feb	Mar	Apr	Maj	Jun	Jul	Aug	Sep	Okt	Nov	Dec
T 1 Nytårsdag	S 1 ○	S 1	O 1	F 1 ○	M 1 23	O 1	L 1	T 1	T 1	S 1 ◑	T 1 ◑
F 2	M 2 6	M 2 10	T 2 ○ Skærtorsdag	L 2	T 2	T 2	S 2	O 2	F 2	M 2 45	O 2
L 3 ○	T 3	T 3 ○	F 3 Langfredag	S 3	O 3	F 3	M 3 32	T 3	L 3 ◑	T 3	T 3
S 4	O 4	O 4	L 4	M 4 19	T 4	L 4	T 4	F 4 ◑	S 4	O 4	F 4
M 5 2	T 5	T 5	S 5 Påskedag	T 5	F 5 Grundlovsdag	S 5	O 5	L 5	M 5 41	T 5	L 5
T 6	F 6	F 6	M 6 2.påskedag 15	O 6	L 6	M 6 28	T 6 ◑	S 6	T 6	F 6	S 6
O 7	L 7	L 7	T 7	T 7	S 7	T 7 ◑	F 7	M 7 37	O 7	L 7	M 7 50
T 8	S 8	S 8	O 8	F 8	M 8 ◑ 24	O 8	L 8	T 8	T 8	S 8	T 8
F 9	M 9 ◑ 7	M 9 11	T 9	L 9 ◑	T 9	T 9	S 9	O 9	F 9	M 9 ● 46	O 9 ●
L 10 ◑	T 10	T 10	F 10 ◑	S 10	O 10	F 10	M 10 33	T 10	L 10 ●	T 10	T 10
S 11	O 11	O 11 ◑	L 11	M 11 20	T 11	L 11	T 11	F 11 ●	S 11	O 11	F 11
M 12 3	T 12	T 12	S 12	T 12	F 12	S 12	O 12 ●	L 12	M 12 42	T 12	L 12
T 13	F 13	F 13	M 13 16	O 13	L 13	M 13 29	T 13	S 13	T 13	F 13	S 13
O 14	L 14	L 14	T 14	T 14 Kr. himmelfartsdag	S 14	T 14 ●	F 14	M 14 38	O 14	L 14	M 14 51
T 15	S 15	S 15	O 15	F 15	M 15 ● 25	O 15	L 15	T 15	T 15	S 15	T 15
F 16	M 16 8	M 16 12	T 16	L 16 ●	T 16	T 16	S 16	O 16	F 16	M 16 47	O 16
L 17	T 17 ●	T 17	F 17 ●	S 17	O 17	F 17	M 17 34	T 17	L 17	T 17 ◐	T 17 ◐
S 18 ●	O 18	O 18	L 18	M 18 21	T 18	L 18	T 18	F 18 ◐	S 18 ◐	O 18	F 18
M 19 4	T 19	T 19 ●	S 19	T 19	F 19	S 19	O 19	L 19	M 19 43	T 19	L 19
T 20	F 20	F 20	M 20 17	O 20	L 20	M 20 30	T 20 ◐	S 20	T 20	F 20	S 20
O 21	L 21	L 21	T 21	T 21	S 21 ◐	T 21 ◐	F 21	M 21 39	O 21	L 21	M 21 52
T 22	S 22	S 22	O 22	F 22	M 22 26	O 22	L 22	T 22	T 22	S 22	T 22
F 23	M 23 9	M 23 13	T 23	L 23 ◐	T 23	T 23	S 23	O 23	F 23	M 23 48	O 23
L 24	T 24 ◐	T 24	F 24 ◐	S 24 Pinsedag	O 24	F 24	M 24 35	T 24	L 24	T 24 ○	T 24 ○
S 25	O 25	O 25 ◐	L 25	M 25 2. pinsedag 22	T 25	L 25	T 25	F 25	S 25 Sommertid slutter	O 25	F 25 Juledag
M 26 ◐ 5	T 26	T 26	S 26	T 26	F 26	S 26	O 26	L 26 ○	M 26 ○ 44	T 26	L 26 2.juledag
T 27	F 27	F 27	M 27 18	O 27	L 27	M 27 31	T 27	S 27	T 27	F 27	S 27
O 28	L 28	L 28	T 28	T 28	S 28	T 28	F 28 ○	M 28 40	O 28	L 28	M 28 53
T 29		S 29 Sommertid starter Palmesøndag	O 29	F 29	M 29 27	O 29 ○	L 29	T 29	T 29	S 29	T 29
F 30		M 30 14	T 30	L 30	T 30 ○	T 30	S 30	O 30	F 30	M 30 49	O 30 ◑
L 31		T 31		S 31 ○		F 31	M 31 36		L 31		T 31
21 arbejdsdage	20 arbejdsdage	22 arbejdsdage	19 arbejdsdage	19 arbejdsdage	22 arbejdsdage	23 arbejdsdage	21 arbejdsdage	22 arbejdsdage	22 arbejdsdage	21 arbejdsdage	22 arbejdsdage

2027

Jan	Feb	Mar	Apr	Maj	Jun	Jul	Aug	Sep	Okt	Nov	Dec
F 1 Nytårsdag	M 1 5	M 1 9	T 1	L 1	T 1	T 1	S 1	O 1	F 1	M 1 44	O 1
L 2	T 2	T 2	F 2	S 2	O 2	F 2	M 2 ● 31	T 2	L 2	T 2	T 2
S 3	O 3	O 3	L 3	M 3 18	T 3	L 3	T 3	F 3	S 3	O 3	F 3
M 4 1	T 4	T 4	S 4	T 4	F 4 ●	S 4 ●	O 4	L 4	M 4 40	T 4	L 4
T 5	F 5	F 5	M 5 14	O 5	L 5 Grundlovsdag	M 5 27	T 5	S 5	T 5	F 5	S 5
O 6	L 6 ●	L 6	T 6	T 6 ● Kr. himmelfartsdag	S 6	T 6	F 6	M 6 36	O 6	L 6 ◐	M 6 ◐ 49
T 7 ●	S 7	S 7	O 7 ●	F 7	M 7 23	O 7	L 7	T 7 ◐	T 7 ◐	S 7	T 7
F 8	M 8 6	M 8 ● 10	T 8	L 8	T 8	T 8	S 8	O 8	F 8	M 8 45	O 8
L 9	T 9	T 9	F 9	S 9	O 9	F 9	M 9 ◐ 32	T 9	L 9	T 9	T 9
S 10	O 10	O 10	L 10	M 10 19	T 10	L 10 ◐	T 10	F 10	S 10	O 10	F 10
M 11 2	T 11	T 11	S 11	T 11	F 11 ◐	S 11	O 11	L 11	M 11 41	T 11	L 11
T 12	F 12	F 12	M 12 15	O 12	L 12	M 12 28	T 12	S 12	T 12	F 12	S 12
O 13	L 13	L 13	T 13	T 13 ◐	S 13	T 13	F 13	M 13 37	O 13	L 13	M 13 ○ 50
T 14	S 14 ◐	S 14	O 14 ◐	F 14	M 14 24	O 14	L 14	T 14	T 14	S 14 ○	T 14
F 15 ◐	M 15 7	M 15 ◐ 11	T 15	L 15	T 15	T 15	S 15	O 15	F 15 ○	M 15 46	O 15
L 16	T 16	T 16	F 16	S 16 Pinsedag	O 16	F 16	M 16 33	T 16 ○	L 16	T 16	T 16
S 17	O 17	O 17	L 17	M 17 2. pinsedag 20	T 17	L 17	T 17 ○	F 17	S 17	O 17	F 17
M 18 3	T 18	T 18	S 18	T 18	F 18	S 18 ○	O 18	L 18	M 18 42	T 18	L 18
T 19	F 19	F 19	M 19 16	O 19	L 19 ○	M 19 29	T 19	S 19	T 19	F 19	S 19
O 20	L 20	L 20	T 20	T 20 ○	S 20	T 20	F 20	M 20 38	O 20	L 20	M 20 ◑ 51
T 21	S 21 ○	S 21 Palmesøndag	O 21 ○	F 21	M 21 25	O 21	L 21	T 21	T 21	S 21 ◑	T 21
F 22 ○	M 22 8	M 22 ○ 12	T 22	L 22	T 22	T 22	S 22	O 22	F 22 ◑	M 22 47	O 22
L 23	T 23	T 23	F 23	S 23	O 23	F 23	M 23 34	T 23 ◑	L 23	T 23	T 23
S 24	O 24	O 24	L 24	M 24 21	T 24	L 24	T 24	F 24	S 24	O 24	F 24
M 25 4	T 25	T 25 Skærtorsdag	S 25	T 25	F 25	S 25	O 25 ◑	L 25	M 25 43	T 25	L 25 Juledag
T 26	F 26	F 26 Langfredag	M 26 17	O 26	L 26	M 26 ◑ 30	T 26	S 26	T 26	F 26	S 26 2. juledag
O 27	L 27	L 27	T 27	T 27	S 27 ◑	T 27	F 27	M 27 39	O 27	L 27	M 27 ● 52
T 28	S 28 ◑	S 28 Sommertid starter Påskedag	O 28 ◑	F 28 ◑	M 28 26	O 28	L 28	T 28	T 28	S 28 ●	T 28
F 29 ◑		M 29 2. påskedag 13	T 29	L 29	T 29	T 29	S 29	O 29	F 29 ●	M 29 48	O 29
L 30		T 30 ◑	F 30	S 30	O 30	F 30	M 30 35	T 30 ●	L 30	T 30	T 30
S 31		O 31		M 31 22		L 31	T 31 ●		S 31 Sommertid slutter		F 31
20 arbejdsdage	20 arbejdsdage	20 arbejdsdage	22 arbejdsdage	19 arbejdsdage	22 arbejdsdage	22 arbejdsdage	22 arbejdsdage	22 arbejdsdage	21 arbejdsdage	22 arbejdsdage	23 arbejdsdage

2028

Jan	Feb	Mar	Apr	Maj	Jun	Jul	Aug	Sep	Okt	Nov	Dec
L 1 Nytårsdag	T 1	O 1	L 1	M 1 18	T 1	L 1	T 1	F 1	S 1	O 1	F 1
S 2	O 2	T 2	S 2 ◐	T 2 ◐	F 2	S 2	O 2	L 2	M 2 40	T 2 ○	L 2 ○
M 3 1	T 3 ◐	F 3	M 3 14	O 3	L 3	M 3 27	T 3	S 3	T 3 ○	F 3	S 3
T 4	F 4	L 4 ◐	T 4	T 4	S 4 Pinsedag	T 4	F 4	M 4 ○ 36	O 4	L 4	M 4 49
O 5 ◐	L 5	S 5	O 5	F 5	M 5 Grundlovsdag 23 2. pinsedag	O 5	L 5 ○	T 5	T 5	S 5	T 5
T 6	S 6	M 6 10	T 6	L 6	T 6	T 6 ○	S 6	O 6	F 6	M 6 45	O 6
F 7	M 7 6	T 7	F 7	S 7	O 7 ○	F 7	M 7 32	T 7	L 7	T 7	T 7
L 8	T 8	O 8	L 8	M 8 ○ 19	T 8	L 8	T 8	F 8	S 8	O 8	F 8
S 9	O 9	T 9	S 9 ○ Palmesøndag	T 9	F 9	S 9	O 9	L 9	M 9 41	T 9 ◑	L 9 ◑
M 10 2	T 10 ○	F 10	M 10 15	O 10	L 10	M 10 28	T 10	S 10	T 10	F 10	S 10
T 11	F 11	L 11 ○	T 11	T 11	S 11	T 11	F 11	M 11 37	O 11 ◑	L 11	M 11 50
O 12 ○	L 12	S 12	O 12	F 12	M 12 24	O 12	L 12	T 12 ◑	T 12	S 12	T 12
T 13	S 13	M 13 11	T 13 Skærtorsdag	L 13	T 13	T 13	S 13 ◑	O 13	F 13	M 13 46	O 13
F 14	M 14 7	T 14	F 14 Langfredag	S 14	O 14	F 14 ◑	M 14 33	T 14	L 14	T 14	T 14
L 15	T 15	O 15	L 15	M 15 20	T 15 ◑	L 15	T 15	F 15	S 15	O 15	F 15
S 16	O 16	T 16	S 16 ◑ Påskedag	T 16 ◑	F 16	S 16	O 16	L 16	M 16 42	T 16 ●	L 16 ●
M 17 3	T 17 ◑	F 17	M 17 2. påskedag 16	O 17	L 17	M 17 29	T 17	S 17	T 17	F 17	S 17
T 18 ◑	F 18	L 18 ◑	T 18	T 18	S 18	T 18	F 18	M 18 ● 38	O 18 ●	L 18	M 18 51
O 19	L 19	S 19	O 19	F 19	M 19 25	O 19	L 19	T 19	T 19	S 19	T 19
T 20	S 20	M 20 12	T 20	L 20	T 20	T 20	S 20 ●	O 20	F 20	M 20 47	O 20
F 21	M 21 8	T 21	F 21	S 21	O 21	F 21	M 21 34	T 21	L 21	T 21	T 21
L 22	T 22	O 22	L 22	M 22 21	T 22 ●	L 22 ●	T 22	F 22	S 22	O 22	F 22
S 23	O 23	T 23	S 23	T 23	F 23	S 23	O 23	L 23	M 23 43	T 23	L 23 ◐
M 24 4	T 24	F 24	M 24 ● 17	O 24 ●	L 24	M 24 30	T 24	S 24	T 24	F 24 ◐	S 24
T 25	F 25 ●	L 25	T 25	T 25 Kr. himmelfartsdag	S 25	T 25	F 25	M 25 ◐ 39	O 25 ◐	L 25	M 25 Juledag 52
O 26 ●	L 26	S 26 ● Sommertid starter	O 26	F 26	M 26 26	O 26	L 26	T 26	T 26	S 26	T 26 2. juledag
T 27	S 27	M 27 13	T 27	L 27	T 27	T 27	S 27 ◐	O 27	F 27	M 27 48	O 27
F 28	M 28 9	T 28	F 28	S 28	O 28	F 28 ◐	M 28 35	T 28	L 28	T 28	T 28
L 29	T 29	O 29	L 29	M 29 22	T 29 ◐	L 29	T 29	F 29	S 29 Sommertid slutter	O 29	F 29
S 30		T 30	S 30	T 30	F 30	S 30	O 30	L 30	M 30 44	T 30	L 30
M 31 5		F 31		O 31 ◐		M 31 31	T 31		T 31		S 31 ○
21 arbejdsdage	21 arbejdsdage	23 arbejdsdage	17 arbejdsdage	22 arbejdsdage	21 arbejdsdage	21 arbejdsdage	23 arbejdsdage	21 arbejdsdage	22 arbejdsdage	22 arbejdsdage	19 arbejdsdage



Historien bag overenskomstsymbolet

Den evige trekant, som overenskomstsymbolet kaldes, symboliserer **udvikling, samarbejde, styrke og visioner** – og favner alle medlemsgrupper. Trekanten har ingen slutning eller begyndelse og er aktiv og i konstant bevægelse. Farverne rød, grøn og lilla signalerer energi, effektivitet, varme, loyalitet, trivsel og miljø.

Den evige trekant er designet af Leo Rasmussen til CO-industri og Dansk Industri i forbindelse med indgåelse af den første Industriens Overenskomst i 1993.

Dansk Industri

Dansk Industri
H. C. Andersens Boulevard 18
1553 København V
Telefon: 3377 3377
di@di.dk
di.dk

CO INDUSTRI

CO-industri
Molestien 7, 3
2450 København SV
Telefon: 3363 8000
co@co-industri.dk
co-industri.dk