

2025-2028

Overenskomst

Raffinaderiteknikere

Kalundborg Refinery A/S

Dansk Metal

Dansk EI-Forbund

Teknisk Landsforbund

3F Fagligt Fælles Forbund

Drivkraft
Danmark

Indhold

§ 1 Arbejdets omfang.....	12
Stk. 1.	12
Stk. 2.....	12
Stk. 3.....	12
§ 2 Arbejdstiden.....	12
Stk. 1.	12
Stk. 2.....	12
Stk. 3.....	13
§ 3 Lønforhold	13
Stk. 1.	13
Stk. 1.1.	13
Stk. 1.2.....	14
Stk. 1.3.....	14
Stk. 1.4.....	14
Stk. 1.5.....	15
Stk. 1.6.....	15
Stk. 1.7.....	15
Stk. 1.8.....	15
Stk. 1.9.....	15
Stk. 2. Holddrift.....	15
Stk. 2.1.....	16
Stk. 2.2.....	16
Stk. 2.3.....	16
Stk. 2.4.....	16
Stk. 2.5.....	16
§ 4 Overtidssatser	17

Stk. 1.	17
Stk. 2.....	17
Stk. 3.....	18
§ 5 Særlig opsparing.....	19
Stk. 1. Bidrag	19
Stk. 2. Valgmuligheder	19
Stk. 3. Restopsparing på særlig opsparing	20
Stk. 4. Fratrædelse.....	21
Stk. 5. Feriegodtgørelse og ferietillæg	21
Stk. 6. Skifteholdstillæg.....	21
§ 6 Pensionsforhold	21
Stk. 1.	21
Stk. 2.....	21
Stk. 3.....	22
Stk. 4.....	22
Stk. 5.....	22
§ 7 Udleverede effekter	23
Stk. 1.	23
Stk. 2.....	23
§ 8 Ferie.....	23
Stk. 1.	23
Stk. 2.....	23
Stk. 3.....	24
Stk. 4.....	24
Stk. 5.....	25
§ 9 Feriefridage.....	25
Stk. 1.	25
§ 10 Barsel	26

Stk. 1. Betingelser	26
Stk. 2. Ved fravær under graviditet.....	27
Stk. 3. Ved fravær i de første 10 uger efter fødslen	27
Stk. 4. Ved fravær efter de første 10 uger efter fødslen	27
Stk. 5. Sociale forældre og nærtstående familiemedlemmer	28
Stk. 6. Ekstra pensionsbidrag	29
§ 11 Børns hospitalsindlæggelse	30
Stk. 1.	30
Stk. 2.....	30
Stk. 3.....	30
§ 12 Børns sygdom og lægebesøg	30
Stk. 1. Børns sygdom	30
Stk. 2. Selvbetalt frihed	30
Stk. 3. Børns lægebesøg.....	31
Stk. 4 Ledsagelse af nærtstående ved akutte tilfælde og til helbredsconsultationer, behandlinger og møder med offentlig myndighed	31
§ 13 Børneomsorgsdage	32
Stk. 1. Børneomsorgsdage	32
Stk. 2. Børnebørns-omsorgsdage.....	32
§ 14 Seniorordning.....	33
Stk. 1.	33
Stk. 2.....	33
Stk. 3.....	34
Stk. 4.....	34
§ 15 Tillidsmandsregler.....	34
Stk. 1. Valg af tillidsrepræsentant	34
Stk. 2. Tillidsrepræsentantens pligter og rettigheder	36

Stk. 3. Afskedigelse af tillidsrepræsentant	38
Stk. 4. Fællestillidsrepræsentant	40
§ 16 Fagretlige Regler	41
Stk. 1. Lokale forhandlinger	41
Stk. 2. Mæglingsmøde	42
Stk. 3. Organisationsmøde	43
Stk. 4. Faglig voldgift	44
Stk. 5. Forhandlingsmøde	46
Stk. 6. Organisationsudvalgsmøde	46
Stk. 7. Arbejdsuro	47
§ 17 Hovedaftalen	47
§ 18 Opsigelse af lokalaftaler	48
Stk. 1.	48
Stk. 2.....	48
Stk. 3.....	48
§ 19 Forsøgsordning.....	48
§ 20 Retsforhold	49
§ 21 Kompetenceudvikling	49
Stk. 1.	49
Stk. 2.....	49
§ 22 Kompetenceudviklingsfond	50
Stk. 1. Formål	50
Stk. 2. Frihed til uddannelse	50
Stk. 3. Økonomisk tilskud	51
Stk. 4. Kompetenceudviklingsfonden.....	51
Stk. 5. Grundbetingelser for ordningen.....	52
Stk. 6. Aftalt uddannelse	53
Stk. 7. Uddannelse i forbindelse med afskedigelse	53

§ 23 Overenskomstens varighed.....	55
Protokolbemærkning.....	57
Bilag 1. Fællesordning for arbejde i holddrift.....	57
§ 1 Almindelige arbejdstidsbestemmelser	57
Stk. 1. Teknikernes arbejdstid.....	57
Stk. 2. Arbejdstidens tilrettelægning	57
Stk. 3. Overgang til holddriftsarbejde	58
Stk. 4. Arbejdsdøgnet	59
Stk. 5. Overlapning og slip	59
Stk. 6. Virksomhedens driftstid	60
§ 2 Særlige arbejdstidsbestemmelser	60
Stk. 1. Afbrydelse af holddrift.....	60
Stk. 2. Søgnehelligdage.....	61
Stk. 3. Weekendfrihed	61
§ 3 Betaling for holddriftsarbejde	61
Stk. 1. Holddriftstillæg.....	61
§ 4 Manglende varsel	62
Stk. 1. Betaling for manglende varsel	62
§ 5 Manglende varighed og afbrydelse af holddriftsarbejde ..	62
Stk. 1. Afbrydelse af holddriftsarbejde i turnusperioden.....	62
Stk. 2. Betalingernes bortfald.....	63
§ 6 Overflytning	63
Stk. 1. Betaling for unormal overflytning	63
Stk. 2. Betaling for manglende eller overskydende tid	64
§ 7 Arbejde på eller forskydning af fridage	64
Stk. 1. Betaling for arbejde på erstatningsfridage	64
Stk. 2. Betaling ved inddragelse af vagtlistefridage	65
§ 8 Lokalaftaler	65

Stk. 1. Adgang til lokalaftaler	65
§ 9 Aftalens parter, fortolkning mv.	65
Stk. 1. Aftalens parter	65
Stk. 2. Fortolkning.....	65
§ 10 Holddriftsaftalens genforhandling	66
Stk. 1.	66
Stk. 2.....	66
Bilag 2 Aftale om implementering af direktivet om tilrettelæggelsen af arbejdstiden	66
§ 1 Gyldighedsområde	66
§ 2 Definitioner	67
§ 3 Daglig hviletid	68
§ 4 Pause	68
§ 5 Ugentlig hviletid	68
§ 6 Maksimal ugentlig arbejdstid	68
§ 7 Ferie	69
§ 8 Natarbejdets varighed	69
§ 9 Sikkerheds- og sundhedsbeskyttelse.....	69
§ 10 Arbejdsrytme	69
§ 11 Ikrafttræden.....	70
§ 12 Ophør.....	70
§ 13 Bestemmelser i kollektive overenskomster/implementeringsaftaler	70
§ 14 Fagretlig behandling	70
Bilag 3. Aftaler vedrørende hvileperiode og fridøgn.....	71
Daglig hvileperiode.....	71
Dispensationer for hviletid og fridøgn	71
Natarbejde	71

Gravides natarbejde	71
Rådighedstjeneste	72
Bilag 4. Organisationsaftale om rådighedstjeneste	73
Bilag 5. Arbejdsmiljørepræsentanternes deltagelse i relevante arbejdsmiljøkurser	73
Bilag 6. Implementering af ligelønsloven mv.	74
§ 1.	74
Stk. 1.	74
Stk. 2.....	74
Stk. 3.....	74
§ 1 a.	74
Stk. 1.	74
Stk. 2.....	75
Stk. 3.....	75
§ 2.	75
§ 2 a.	75
§ 3.	76
Stk. 1.	76
Stk. 2.....	76
§ 4.	76
Stk. 1.	76
Stk. 2.....	77
Stk. 3.....	77
Stk. 4.....	77
§ 5.	77
Stk. 1.	77
Stk. 2.....	78
§ 6.	78

Stk. 1.	78
Stk. 2.....	78
Bilag 7. Elektroniske dokumenter	78
Bilag 8. Uddannelses- og Samarbejdsfond	79
Bilag 9. Den grønne omstilling.....	80
Bilag 10. Drøftelser i overenskomstperioden	81
Bilag 11. Pension af feriegodtgørelse omfattet af feriegarantiordning	81
Bilag 12. Organisationsaftale om databeskyttelse - Hvornår kan der udleveres personoplysninger?	82
Bilag 13. Organisationsaftale om organisationernes rolle i forbindelse med den fagretlige behandling af uenigheder vedrørende lokale lønforhandlinger	83
Bilag 14. Organisationsaftale om Uddannelsesrepræsentant	84
Bilag 15. Protokollat om tillidsrepræsentanternes adgang til at deltage i informationsmøder om overenskomstfornyelse	84
Bilag 16. Organisationsaftale om standardaftale om ansvarsfordelingen ved tillidsrepræsentanternes brug af arbejdsgiverens it-systemer til behandling af personoplysninger	85
Bilag 17. Overført ferie	91
§ 1 Overført ferie	92
§ 2 Aftaler om afvikling	92
§3 Øvrige bestemmelser	92
Bilag 18. Organisationsaftale om feriefri dag	93
Bilag 19. Mulighed for at aftale opt-out vedrørende 48- timersreglen i forbindelse med rådighedsvagter.....	93
Bilag 20. Natarbejde og helbreds kontrol ved natarbejde.....	94
Stk. 1. Forebyggende tiltag ved natarbejde.....	94
Stk. 2. Gravides natarbejde	95

Stk. 3. Helbreds kontrol	96
Bilag 21. Spørgeramme for udvidet helbreds kontrol for visse natarbejdere der er fyldt 50 år	99
Lærlinge bestemmelser	104
§ 1 Område og definition	104
Stk. 1.	104
Stk. 2.....	104
Stk. 3.....	104
Kap. I. Samarbejdet	104
§ 2 Lokalt samarbejde	104
Stk. 1.	104
Stk. 2.....	105
Stk. 3.....	105
Stk. 4.....	105
Stk. 5.....	105
Kap. II. Arbejdstiden	105
§ 3 Den normale arbejdstid	105
§ 4 Overarbejde.....	106
Stk. 1.	106
Stk. 2.....	106
§ 5 Skifteholdsarbejde.....	106
§ 6 Ude- og rejsearbejde	106
Kap. IV. Lønforhold	107
§ 7 Mindestbetaling.....	107
Stk. 1. Mindestløn	107
Stk. 2.....	107
Stk. 3. Satsændringer og merit.....	108
Stk. 4. Løn til voksne lærlinge.....	108

Stk. 5. Genetillæg	108
Stk. 6. Skoleophold	108
Stk. 7. Forlængelse af uddannelsen	109
Stk. 8. Erhvervsgrunduddannelse (EGU).....	109
Stk. 9. ATP	109
§ 8 Akkord og andre produktivitetsfremmende lønsystemer	109
Kap. V. Øvrige bestemmelser	110
§ 9 Løn under sygdom	110
§ 10 Forsvarets Dag.....	111
§ 11 Kursus.....	111
§ 12 Pension og forsikringsydelse	111
Stk. 1.	111
Stk. 2.....	111
Stk. 3.....	112
Kap. VI. Ferie og søgnehellidage	112
§ 13 Ferie.....	112
Stk. 1.Ferieloven	112
Stk. 2. Supplerende feriebetaling.....	112
§ 14 Løn for søgnehellidage	113
Stk. 1.	113
Stk. 2.....	113
Stk. 3.....	113
Stk. 4.....	113
Kap. VII. Uddannelsen.....	113
§ 15 Mødepligt under skoleophold.....	113
Stk. 1.	113
Stk. 2.....	114

Kap. VIII. Uoverensstemmelser/forhandlingsregler.....	115
§ 16 Organisationernes påtaleret	115
Stk. 1.	115
Stk. 2.....	115
Stk. 3.....	115
Kap. IX. Ikrafttræden og ophør.....	115
§ 17 Aftalens varighed	115
Bilag til lærlingebestemmelser	116
§ 1 Befordring	116
Stk. 1.	116
Stk. 2.....	116
Stk. 3.....	116
Stk. 4.....	116
Stk. 5.....	117
Stk. 6.....	117
Stk. 7.....	117
Stk. 8.	117
§ 2 Fagretlig behandling.....	117
§ 3 Forudsætning for refusion.....	118

§ 1 Arbejdets omfang

Stk. 1.

De til raffinaderiets drift antagne medarbejdere (raffinaderiteknikere) skal, uanset deres tidligere uddannelse, være pligtige til såvel i oplæringsperioden som efter denne at lade sig uddanne til at påtage sig et hvilket som helst arbejde, raffinaderiets drift kræver inden for raffinaderiets område.

Stk. 2.

Dette vil bl.a. omfatte operatørarbejde, laboratoriearbejde og andet driftsarbejde, reparation og vedligeholdelse, arbejde i tankfarme, pasning og tilsyn med fyrings- og dampanlæg, modtagelse af skibe, oprydning og rengøring, brand- og sikkerhedstjeneste m.m., altså alt forefaldende arbejde, som af virksomhedens ledelse måtte blive forlangt af dem.

Stk. 3.

Raffinaderiteknikerne forpligter sig til at overholde såvel det udleverede sikkerhedsreglement som de givne sikkerheds- og driftsinstruktioner.

§ 2 Arbejdstiden

Stk. 1.

Den normale effektive arbejdstid er 37 timer pr. uge.

Stk. 2.

Organisationerne er enige om at overarbejde så vidt muligt bør undgås, men at der kan forekomme forhold, der nødvendiggør overarbejde af hensyn til virksomhedens drift eller rettidig færdiggørelse af indgåede ordrer, forpligtelser etc. Tillidsrepræsentanten skal holdes orienteret om overarbejdets omfang.

Ved varierende produktionsbehov, og hvor de lokale parter forgæves har søgt at opnå enighed om en anden arbejdstidstilrettelæggelse, jf. § 2, stk. 2, 1. afsnit 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 – 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. Afspadsering, der hidrører fra systematisk overarbejde, kan ikke placeres i et opsigelsesvarsel, medmindre virksomheden og medarbejderen er enige herom.

Stk. 3.

For arbejde i kontinuerlig drift fastlægges arbejdstiden i overensstemmelse med § 3, stk. 2 og Bilag 1 Fællesordning for arbejde i holddrift.

§ 3 Lønforhold

Stk. 1.

Mindestbetalingssatsen for timelønsarbejde pr. time udgør:

- Pr. 1. maj 2025 kr. 139,90
- Pr. 1. marts 2026 kr. 143,40
- Pr. 1. marts 2027 kr. 146,90.

Stk. 1.1.

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

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

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

Tillidsrepræsentanterne indgår lønftalerne med ledelsen for teknikerne.

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

Stk. 1.2

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. 1.3.

Virksomheden skal principielt lægge en systematisk vurdering til grund ved fastsættelsen af lønspredningen, så 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 evt. ske i et kvalifikationslønsystem.

Stk. 1.4.

Der kan individuelt eller kollektivt aftales lønsystemer, som supplerer lønnen fastsat efter stk. 1-1.3.

Et supplerende lønsystem kan f.eks. være resultatløn, bonus, produktionstillæg, præstationsløn, funktionsløn, jobtillæg, genetillæg eller et system baseret på teamets kvalifikationer.

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

Stk. 1.5.

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

Stk. 1.6.

Aftaler om supplerende lønsystemer skal være skriftlige.

Stk. 1.7.

Kollektive aftaler om supplerende lønsystemer kan opsiges iht. § 18, med mindre andet aftales.

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

Stk. 1.8.

Ved bortfald af supplerende lønsystem aflønnes medarbejderen med lønnen fastsat efter stk. 1-1,3, samt evt. andre fortsættende, supplerende tillæg.

Stk. 1.9.

En måned regnes til 160,33 timer pr. måned for raffinaderiteknikere, herunder for medarbejdere på skiftehold .

Stk. 2. Holddrift

Den mellem parterne indgåede holddriftsaftale er gældende, Bilag 1.

Til de i den kontinuerlige drift deltagende raffinaderiteknikere i 7-holdsdrift betales et holddriftstillæg, der udgør pr. måned:

- Pr. 1. maj 2025 kr. 6.831,00
- Pr. 1. marts 2026 kr. 7.070,00
- Pr. 1. marts 2027 kr. 7.318,00.

Tillægget dækker alle tillæg for arbejde i kontinuerlig drift i overensstemmelse med ovennævnte holddriftsaftale. Såfremt der foretages

ændringer i holddriftsarbejdet, skal spørgsmålet om holddriftstillæggets størrelse optages til forhandling.

Ved en midlertidig deltagelse i den kontinuerlige drift – under én måned – betales pr. 8 timers vagt 1/20,6 af det månedlige holddriftstillæg.

Stk. 2.1.

Eventuelt manglende tid ved holdskifte kompenseres fuldt ud af selskabet.

Stk. 2.2.

For arbejde på søgnehelligdage gives tilsvarende erstatningsfrihed; lader det sig ikke gøre, aflønnes det som overarbejde.

Stk. 2.3.

I hvert kalenderår bør mindst 32 fridage falde på søn- og helligdage ved 7-holdsdrift. Opnår en raffinaderitekniker ikke denne helligdagsfrihed, ydes der for hver manglende dag et beløb svarende til 8 overarbejdstimer.

Ved ansættelse i årets løb beregnes i forhold til beskæftigelsens varighed. Afregningen finder sted umiddelbart før jul.

Stk. 2.4.

Som betaling for den nødvendige overlevering mellem skiftene indregnes 34 timer pr. mand pr. år i skifteholdsregningen.

Stk. 2.5

Teknikere, der er på vagt juleaftensdag kl. 15.00-23.00 og nytårsaftensdag kl. 15.00-07.00 betales for disse vagter samme tillæg som for søgnehelligdage.

§ 4 Overtidssatser

Stk. 1.

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 barkedåb, konfirmation eller tilsvarende samt eget eller nærtstående bryllup, sølvbryllup, guldbryllup eller tilsvarende samt egen eller nærtstående 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, nærtstående 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.

Stk. 2.

Overarbejde på hverdage aflønnes med 0,99% af den pågældendes månedsløn pr. overarbejdstime. Overarbejde på søn- og helligdage aflønnes med 1,31% af den pågældendes månedsløn pr. overarbejdstime.

Overarbejde på fredage efter kl. 19.00 til mandag morgen kl. 07.00 afregnes med 1,31%. For overarbejde udført af raffinaderiteknikere, der ikke deltager i den kontinuerlige drift betales det samme i kroner og øre, som er gældende for skifteholdsteknikere.

Afspadsering (gældende for afspadsering, der ikke hidrører fra systematisk overarbejde, jfr. § 2, stk. 2). I stedet for ovenstående betaling kan overarbejde, når virksomhedens drift tillader det – og efter aftale – afspadseres efter følgende regler:

Overarbejde på hverdage:

- Der ydes ingen betaling, men hver overarbejdstime giver ret til $1\frac{3}{4}$ times frihed.

Overarbejde på søn- og helligdage:

- Der ydes ingen betaling, men hver overarbejdstime giver ret til 2 timers frihed.

Såfremt medarbejderen melder sig syg til virksomheden inden normal arbejdstids begyndelse den dag, hvor den aftalte afspadsering skulle have fundet sted, betragtes sygdommen som en hindring for afvikling af afspadseringen. Hvis medarbejderen har planlagt flere dages afspadsering, gælder afspadseringshindringen også for sygdom på eventuelle efterfølgende afspadseringsdage.

Stk. 3.

Regnskabsmåneden for overarbejde og midlertidigt holddriftsarbejde følger kalendermåneden. Hvor betaling for overarbejde sker, overføres det skyldige beløb til banken senest den 25. i den følgende måned.

§ 5 Særlig opsparing

Stk. 1. Bidrag

- a. Virksomheden indbetaler på medarbejderens særlig opsparing 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 Særlig opsparing 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.

Bidrag til, udbetaling fra og indestående på særlig opsparing skal fremgå af medarbejderens lønseddel.

Stk. 2. Valgmuligheder

Overenskomstparterne opfordrer til, at virksomheden tager initiativ til en dialog med medarbejderne om særlig opsparings muligheder samt opfordrer medarbejderne til at træffe et valg.

Medarbejderen kan vælge mellem følgende:

- a. Løn i forbindelse med fritid:
 - Barns 2. og 3. sygedag
 - Børns lægebesøg
 - Børneomsorgsdage
 - Ledsage nærtstående ved akutte tilfælde og til helbredsconsultationer, behandlinger og møder med offentlig myndighed
 - Børnebørns-omsorgsdage
 - Ekstra fridage.

Når medarbejderen holder fri kan medarbejderen vælge at få udbetalt et beløb fra sin opsparing.

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 særlig der ønskes afsat til pension igennem det kommende ferieår.

Når der vælges pension, indbetales den aftalte andel til pensionsselskabet og dermed ikke til den særlige opsparing. 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 særlig opsparing til finansiering af seniorfridage som led i en seniorordning efter § 14.

Stk. 3. Restopsparing på særlig opsparing

Hvis der er indestående midler på særlig opsparing ved udgangen af maj måned, skal disse udbetales med den førstkommende lønudbetaling, medmindre andet aftales lokalt.

Midler, som medarbejderen har valgt at hensætte til afholdelse af seniorfridage efter § 14, skal dog ikke udbetales.

Stk. 4. Fratrædelse

Ved fratrædelse opgøres særlig opsparing, og evt. overskud udbetales sammen med sidste lønudbetaling fra virksomheden.

Stk. 5. Feriegodtgørelse og ferietillæg

Opsparingen til særlig opsparing indeholder feriegodtgørelse samt ferietillæg af opsparingen.

Stk. 6. Skifteholdstillæg

Under forudsætning af lokal enighed kan der træffes aftale om, at op til 40% af skifteholdstillægget kan indsættes på medarbejderens særlige opsparing og anvendes som løn i forbindelse med ekstra fridage.

§ 6 Pensionsforhold

Stk. 1.

Pension ydes i henhold til nedenstående bestemmelser til den til enhver tid gældende pensionsordning i Kalundborg Refinery A/S.

Stk. 2.

Pensionsbidragene udgør mindst:

	Arbejdsgiver-bidrag	Arbejdstager-bidrag	Samlet bidrag
1. juni 2023	11,0 %	2,0 %	13,0 %
1. maj 2025	12,0 %	2,0 %	14,0 %

Pensionsbidraget beregnes af den A-skattepligtige lønindkomst.

Stk. 3.

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

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

Stk. 4.

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.

Stk. 5.

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

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

§ 7 Udleverede effekter

Stk. 1.

Efter behov og efter selskabets bestemmelser udleveres der den ansatte arbejdstøj, regntøj, fodtøj, gummistøvler, brandjakke, termotøj samt hjelm.

Det udleverede arbejdstøj renholdes af selskabet.

Stk. 2.

Ved fratrædelse skal alle udleverede effekter tilbageleveres før endelig afregning af tilgodehavende løn. Eventuelle bortkomne effekter erstattes i henhold til selskabets regler herfor.

§ 8 Ferie

Stk. 1.

Ferieloven og sygedagpengeloven er gældende.

Stk. 2.

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 de planlagte antal arbejdstimer den pågældende dag, og at den samlede ferie ikke bliver på mindre end 5 uger regnet i 25 hele dage, hvor arbejdsfri dage, der ikke er erstatningsfridage, og arbejdsdage, indgår forholds-mæssigt.

Ferien skal så vidt muligt afholdes i hele uger.

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

Stk. 3.

- 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 17 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. 4.

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, medmindre 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”.

Der laves en 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. 5.

Virksomheden kan vælge, at løntillæg i henhold til loven om afskaffelse af store bededag bortfalder og erstattes af ferietillæg.

Såfremt virksomheden gør brug af denne mulighed, har medarbejdere, der holder ferie med løn, ret til et forhøjet ferietillæg på 1,55 pct. af den ferieberettigede 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 ferieberettigede løn.

Medarbejdere, der holder ulønnet orlov efter barselsloven, har ret til 0,55 pct. af den ferieberettigede løn, medarbejderen ville have fået, hvis de havde været på arbejde, i orlovperioden.

§ 9 Feriefridage

Stk. 1.

Medarbejderen har ret til fem feriefridage inden for et ferieår.

Om retten til at afholde feriefriidagene 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 feriefriidage i det ferieår, der slutter samme dag. Herefter er der ret til fem nye feriefriidage i det efterfølgende ferieår, der begynder 1. september.
- b. Feriefriidagene omregnes til og afvikles som timer inden for ferieafholdelsesperioden.
- c. Feriefriidage betales som ved sygdom.
- d. Feriefriidage placeres efter samme regler som øvrig ferie (restferie), jf. ferielovens bestemmelser. Det gælder dog ikke for feriefriidage i en opsigelsesperiode efter virksomhedens opsigelse af medarbejderen.
- e. Medarbejdere, der skifter job i løbet af en ferieafholdelsesperiode, kan kun afholde fem feriefriidage i hver ferieafholdelsesperiode, der knytter sig til de tildelte feriefriidage.
- f. Holdes feriefriidagene ikke inden udløbet af ferieafholdelsesperioden, der knytter sig til de tildelte feriefriidage, eller inden medarbejderen fratræder, modtager medarbejderen med den næstfølgende lønudbetaling kompensation svarende til løn under sygdom pr. ubrugt feriefriidag.
- g. Kompensationsbeløbet indgår i den ferieberettigede løn, men der beregnes ikke pension af kompensationsbeløbet.

§ 10 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.

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 § 10, 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 § 10, stk. 4.

Orloven afholdes under samme betingelser som orlov efter overenskomstens § 10, 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 § 10, stk. 1, i overenskomsten. Ovenstående regler kan vises på følgende måde:

Fravær med fuld løn	Den ene forælder	Den anden forælder	Den sociale forælder	Nærtstående familiemedlem
Fravær før forventet fødselstidspunkt:	4 uger	0 uger	0 uger	0 uger
Fravær efter fødsel:	10 uger	2 uger	8 uger	0 uger
Første 10 uger efter fødsel				
Fravær efter fødsel:	9 uger*	10 uger*	10 uger	10 uger
Resterende uger skal				

bruges in-
den 52 uger

Til fri forde- ling:	5 uger (pr. 1. juni 2025: 7 de- leuger) (de- les med de andre foræl- dre)	5 uger (pr. 1. juni 2025: 7 de- leuger) (de- les med de andre foræl- dre)	5 uger (pr. 1. juni 2025: 7 de- leuger) (de- les med de andre foræl- dre)	5 uger (pr. 1. juni 2025: 7 de- leuger) (de- les med so- loforælde- ren)
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) ef- ter fødsel	Op til 15 uger (pr. 1. juni 2025: 17 uger) ef- ter fødsel

*Kan også afholdes indenfor 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.

Stk. 6. Ekstra pensionsbidrag

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

Arbejdsgiverbidrag	Arbejdstagerbidrag	Samlet bidrag
kr. pr. time/pr. mdr.	kr. pr. time/pr. mdr.	kr. pr. time/pr. mdr.
18,45 / 2.957,00	3,69 / 592,00	22,14 / 3.549,00

§ 11 Børns hospitalsindlæggelse

Stk. 1.

Til medarbejdere indrømmes der frihed med fuld løn, når det er nødvendigt, at medarbejderen indlægges på hospital sammen med vedkommandes syge barn under 14 år, herunder når indlæggelsen sker helt eller delvist i hjemmet.

Stk. 2.

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

Stk. 3.

Medarbejderen skal på opfordring fremlægge dokumentation for hospitalsindlæggelsen.

Eventuel refusion fra kommunen tilfalder virksomheden.

§ 12 Børns sygdom og lægebesøg

Stk. 1. Børns sygdom

Til medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet i virksomheden indrømmes der frihed med løn når dette er nødvendigt af hensyn til pasning af medarbejderens, hjemmenværende barn/børn under 14 år. Denne frihed omfatter kun den ene af barnets forældre og alene barnets første sygedag.

Stk. 2. Selvbetalt frihed

Såfremt barnet fortsat er sygt efter første sygedag, har medarbejderen ret til 2 fridage. Disse fridage afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra Særlig opsparing.

Stk. 3. Børns lægebesøg

Medarbejdere og ansatte under uddannelse med mindst 9 måneders anciennitet har ret til fornøden frihed i forbindelse med lægebesøg sammen med deres barn.

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 Særlig opsparing.

Stk. 4 Ledsagelse af nærtstående ved akutte tilfælde og til helbredsconsultationer, behandlinger og møder med offentlig myndighed

Medarbejdere, med mindst 9 måneders anciennitet, har ret til 2 dages frihed pr. ferieafholdelsesperiode til at ledsage nærtstående ved akutte nødstilfælde og til planlagte helbredsconsultationer, 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, udover 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 særlige opsparing.

§ 13 Børneomsorgsdage

Stk. 1. Børneomsorgsdage

Medarbejdere og ansatte under uddannelse, med mindst 9 måneders anciennitet, der har ret til at holde barns første sygedag, har ret til 2 børneomsorgsdage pr. ferieafholdelsesperiode.

Medarbejderen kan højst afholde 2 børneomsorgsdage 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 Særlig opsparing.

Stk. 2. Børnebørns-omsorgsdage

Medarbejdere, 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 særlig opsparing.

§ 14 Seniorordning

Stk. 1.

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

I seniorordningen kan medarbejderen vælge at anvende indbetalingen til særlig opsparing til finansiering af seniorfridage.

Såfremt medarbejderen ønsker yderligere seniorfridage, kan dette ske ved at konvertere løbende pensionsbidrag jf. § 6. Det konverterede pensionsbidrag indsættes ligeledes på medarbejderens særlig opsparing.

Medarbejderen og virksomheden kan aftale, at medarbejderen fra 5 år før seniorordningen kan iværksættes, kan opspare værdien af ikke-afholdte feriefridage, jf. Overenskomstens § 9 og akkumulere denne. Værdien heraf kan komme til udbetaling i forbindelse med afholdelse af yderligere seniorfridage.

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

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

Stk. 2.

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 det 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 løn-
ningsperiode, hvori medarbejderen er 5 år fra den til enhver tid gæl-
dende folkepensionsalder.

Stk. 3.

Placeringen af seniorfridage sker medmindre andet aftales efter de
samme regler, som er gældende for placeringen af feriefridage jf. § 9.

Alternativt til seniorfridage kan medarbejder og virksomhed aftale en ar-
bejdstidsreduktion 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 konver-
terede pensionsbidrag udbetales løbende som et tillæg til lønnen.

Konverteringen ændrer ikke på bestående overenskomstmæssige bereg-
ningsgrundlag og er således omkostningsneutral for virksomheden.

Stk. 4.

De lokale parter kan åbne for, at virksomheden og de enkelte medarbej-
dere kan aftale en seniorordning der fraviger nærværende bestemmelse.

§ 15 Tillidsmandsregler

Stk. 1. Valg af tillidsrepræsentant

- a. På virksomheden udvælger de der beskæftigede medarbejdere af de-
res midte en medarbejder til at være tillidsrepræsentant over for le-
delsen eller dennes repræsentant. Valget af tillidsrepræsentant skal
finde sted på en sådan måde, at alle medarbejdere, som er beskæfti-
get på virksomheden på valgtidspunktet, sikres mulighed for at
kunne deltage i valget, der i øvrigt kun er gyldigt, når flere end en
tredjedel af de der beskæftigede medarbejdere har stemt for ved-
kommende.
- b. Tillidsrepræsentanten skal vælges blandt de anerkendt dygtige med-
arbejdere, der har arbejdet mindst 9 måneder på det pågældende

arbejdssted; hvor sådanne ikke findes i et antal af mindst 5, suppleres dette tal blandt de medarbejdere, der har arbejdet der længst. I virksomheder eller afdelinger med 5 medarbejdere eller der- under vælges ingen tillidsrepræsentant, medmindre begge parter ønsker det. Tillidsrepræsentanten skal vælges blandt de anerkendte dygtige medarbejdere, der har arbejdet mindst 9 måneder på det pågældende arbejdssted: hvor sådanne ikke findes i et antal af mere end 4, suppleres der med de medlemmer, der har arbejdet længst på virksomheden.

Når der på en virksomhed er beskæftiget medlemmer af forbund under Dansk Metal, Dansk Elforbund, Teknisk Landsforbund og/eller 3F, men ingen af disse forbund er repræsenteret med mere end 4 medlemmer, kan de i fællesskab vælge en tillidsrepræsentant, hvis der tilsammen er beskæftiget mere end 4 medlemmer af de pågældende forbund.

Valg af tillidsrepræsentant foregår i arbejdstiden. Dette aftales lokalt.

Vikarer fra vikarbureauer har ikke stemmeret.

Valget er ikke gyldigt, før det er godkendt af forbundet, og at dette er meddelt Drivkraft Danmark, dog indtræder tillidsrepræsentantbeskyttelsen, når valget har fundet sted under forudsætning af, at virksomheden senest dagen efter valget modtager skriftlig meddelelse om, hvem der er valgt; hvis den skriftlige meddelelse modtages senere, indtræder beskyttelsen først ved modtagelsen af den skriftlige meddelelse.

- c. Hvis Drivkraft Danmark måtte anse tillidsrepræsentantens valg for at være foretaget i strid med overenskomsten, har Drivkraft Danmark ret til at påtale valget over for forbundet.

Såfremt Drivkraft Danmark inden for 3 uger efter at have modtaget meddelelse fra forbundet om valget over for dette benytter sin nævnte ret til påtale, betragtes sagen først som afgjort, når spørgsmålet har været afsluttende fagretligt behandlet.

Fagretlig behandling af sådanne spørgsmål skal i alle tilfælde ske inden for de i Regler for behandling af faglig strid ("Normen") fastsatte tidsfrister.

- d. Hvor en tillidsrepræsentant er fraværende på grund af sygdom, ferie, deltagelse i kursus eller lignende, kan der efter aftale med arbejdsgiveren udpeges en stedfortræder i stedet for tillidsrepræsentant. En således udpeget stedfortræder har i den periode, hvor vedkommende fungerer, den samme beskyttelse, som den valgte tillidsrepræsentant, såfremt betingelserne for at blive valgt til tillidsrepræsentant iht. litra b er opfyldt.
- e. På virksomheder med holddriftsarbejde kan tillidsrepræsentanten på de skift, hvor vedkommende ikke arbejder, og som omfatter mindst 5 arbejdere, udpege en talsperson til på sine vegne at søge eventuelle uoverensstemmelser oplyst og ordnet, eller såfremt omstændighederne stiller sig hindrende for en ordning, bringe sagen videre til tillidsrepræsentanten.

Stk. 2. Tillidsrepræsentantens pligter og rettigheder

- a. Det er tillidsrepræsentantens pligt såvel over for sin organisation som overfor ledelsen at gøre sit bedste for at vedligeholde og fremme et godt samarbejde på arbejdsstedet og hverken virksomhed eller tillidsrepræsentanten må lægge hindringer i vejen for virksomhedens og medarbejdernes organisering.
- b. Når en eller flere af tillidsrepræsentantens kollegaer ønsker det, kan tillidsrepræsentanten forebringe deres forslag, klager eller henstillinger for ledelsen, dog kun såfremt sagen ikke bliver ordnet tilfredsstillende ved dennes repræsentant på arbejdsstedet. Føler tillidsrepræsentanten sig heller ikke tilfredsstillet ved ledelsens afgørelse, står det tillidsrepræsentanten frit for at anmode sin organisation om at tage sig af sagen; men det er tillidsrepræsentantens og tillidsrepræsentantens arbejdskollegaers pligt at fortsætte arbejdet uforstyrret, indtil anden bestemmelse træffes af forbundet.
- c. Tillidsrepræsentanten skal bedst muligt holdes orienteret om forestående antagelser og afskedigelser og har i øvrigt påtaleret iht. de fagretlige regler ved evt. forekommende urimeligheder.

- d. Hvis medarbejderne på en virksomhed, henholdsvis en afdeling heraf, slutter sig sammen i en faglig klub eller lignende, skal tillidsrepræsentanten være formand.
- e. Tillidsrepræsentantens udførelse af de tillidsrepræsentanten påhvillende hverv skal ske på en sådan måde, at det er til mindst mulig gene for tillidsrepræsentantens produktive arbejde.

Når tillidsrepræsentanten for at udføre sit hverv må forlade arbejdspladsen, skal det ske med forudgående underretning til ledelsen eller dennes repræsentant.

Hvis der på ledelsens foranledning inden for tillidsrepræsentantens normale arbejdstid lægges beslag på tillidsrepræsentanten i spørgsmål, der angår virksomheden og medarbejderne, må det ikke medføre indtægtstab for tillidsrepræsentanten.

- f. Ved sådanne møder uden for tillidsrepræsentantens normale arbejdstid betales der løn iht. overenskomstens § 4, stk. 1.
- g. Tillidsrepræsentanten vil modtage et årligt vederlag, som udbetales med en

¼ pr. kvartal. Vederlaget udbetales som kompensation for tillidsrepræsentantens varetagelse af sit hverv. Vederlaget er ikke pensionsgivende eller feriepengeberettiget.

Tillidsrepræsentantens valggrundlag opgøres 1.marts, herefter opgøres valggrundlaget ved nyvalg af tillidsrepræsentanten og efterfølgende en gang årligt. Ved bortfald af tillidsrepræsentanthvervet bortfalder vederlaget.

Tillidsrepræsentant med et valggrundlag op til og med 49 personer vil årligt modtage et vederlag på DKK 9.000,00.

Tillidsrepræsentant med et valggrundlag mellem 50 og 99 personer vil årligt modtage et vederlag på DKK 16.500,00.

Tillidsrepræsentant med et valggrundlag på 100 personer eller derover vil årligt modtage et vederlag på DKK 33.000,00.

- h. Lokale aftaler herom kan opsiges i henhold til overenskomstens § 18, stk. 1.
- i. Tillidsrepræsentanten skal til udførelse af sit hverv have den nødvendige adgang til it-faciliteter, herunder internet. Dette gælder ligeledes for arbejdsmiljørepræsentanten.
- j. 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.
- k. Arbejdsmiljørepræsentanter, der er medlem af et af overenskomstens 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 pr. 1. marts 2025, og beløbet kommer til udbetaling ved udgangen af 4. kvartal 2025.

Ved bortfald af arbejdsmiljørepræsentanthvervet bortfalder vederlaget.

Vederlag til arbejdsmiljørepræsentanter organiseret i overenskomstens medlemsforbund finansieres af virksomheden.

Stk. 3. Afskedigelse af tillidsrepræsentant

- a. En tillidsrepræsentants afskedigelse skal begrundes i tvingende årsager, og ledelsen har pligt til at give vedkommende et opsigelsesvarsel iht. funktionærloven, dog mindst på 4 måneder. Såfremt tillidsrepræsentanten har fungeret som sådan i en sammenhængende periode på mindst 5 år, har tillidsrepræsentanten krav på 6 måneders varsel.

- b. 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.: Parterne er 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 funktionæren.

- c. Når en tillidsrepræsentant er valgt, kan tillidsrepræsentantens forhold i varselsperioden normalt ikke afbrydes, før tillidsrepræsentantens organisation har haft lejlighed til at prøve afskedigelsens berettigelse ved fagretlig behandling.
- d. 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.
- e. Hvis en arbejdsgiver finder, at der foreligger tvingende årsager til at opsiges en tillidsrepræsentant, skal arbejdsgiver rette henvendelse til Drivkraft Dan- mark, der derefter kan rejse spørgsmålet i henhold til reglerne for behandling af faglig strid. Mæglingsmødet skal i så fald afholdes senest 7 kalender- dage efter mæglingsbegæringens fremkomst, og den fagretlige behandling skal i øvrigt fremmes mest muligt.
- f. Fastslås det ved den fagretlige behandling, at der foreligger tvingende årsager til afskedigelse af tillidsrepræsentanten, betragtes opsigelsesvarslet som afgivet ved mæglingsbegæringens fremkomst.
- g. Fastholder en ledelse sin afskedigelse af, efter at afskedigelsen er kendt uberettiget ved den fagretslige behandling, er den udover løn for varselsperioden pligtig til at betale en godtgørelse på indtil 12 måneders løn. Denne godtgørelse er endelig, således at der ikke kan kræves godtgørelse efter regler om urimelig afskedigelse.

- h. 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 § 22, stk. 2 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 kompetenceudviklingsfonden.

Stk. 4. Fællestillidsrepræsentant

- a. På virksomheder, hvor der er valgt flere tillidsrepræsentanter inden for overenskomsten, 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.
- b. Ledelsen orienteres skriftligt om valg af fællestillidsrepræsentant. Fællestillidsrepræsentanten kan deltage i behandlingen af spørgsmål vedrørende de enkelte tillidsrepræsentanternes normale funktioner inden for deres respektive afdelinger, såfremt ledelsen eller de berørte tillidsrepræsentanter ønsker det.
- c. På virksomheder med flere afdelinger i samme by, og hvor der på disse er valgt en tillidsrepræsentant, kan der, såfremt de lokale parter er enige herom, vælges en fællestillidsrepræsentant til at repræsentere samtlige afdelinger.

- d. Fællestillidsmanden fungerer som sådan i den halve normale arbejdstid. Tillidsrepræsentantbeskyttelsen dækker yderligere for en periode på 1 år, efter at hvervet som tillidsmand er ophørt.

§ 16 Fagretlige Regler

Stk. 1. Lokale forhandlinger

- a. Uoverensstemmelser af faglig karakter søges løst ved forhandling mellem parterne på virksomheden. Sådanne forhandlinger skal påbegyndes og afsluttes så hurtigt som muligt.
- b. Såfremt tillidsrepræsentanten har behov herfor, eller der ikke er valgt tillidsrepræsentant på virksomheden, kan en repræsentant fra den eller de lokale afdelinger efter aftale med virksomhedens ledelse tilkaldes til den lokale forhandling.
- c. Repræsentanterne for de lokale parter skal være bemyndiget til at indgå bindende aftaler.
- d. Der udarbejdes referat af forhandlingsresultatet, som underskrives med bindende virkning af parterne.
- e. Med henblik på gennem yderligere forhandling at nå til enighed og at få afsluttet lokale forhandlinger kan enhver af parterne skriftligt forlange af den anden part, at der inden 6 arbejdsdage efter fremsendelse af en sådan fordring udarbejdes et afsluttende og af begge parter underskrevet lokalreferat, jf. stk. 2, litra h. 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 Drivkraft Danmark. 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 vedrørende opsigelse af lokale aftaler, kutyper eller reglementer, skal begæringen om mæglingsmødets afholdelse være den modstående organisation i hænde inden for de i senest en sidste hverdag i måneden, jfr. § 18, stk. 2
- 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 faglig voldgift.

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

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

- g. Ved mæglingsmødet genoptages forhandlingerne med bistand af organisationernes mæglingsrepræsentanter, der herefter ved direkte indbyrdes for- handlinger 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.
- b. Den organisation, der ønsker sagen videreført, skal senest 10 arbejdsdage efter 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 og mødet fastsættes ved forhandling mellem retsformanden og organisationerne.
- f. Klager fremsender til modparten og retsformanden et klageskrift, bilagt kopi af de akter, der ønskes fremlagt. Klageskriftet anses for at være rettidigt modtaget, såfremt det er den modstående organisation i hænde senest kl. 16.00, 25 arbejdsdage før retsmødet.
- g. Svarskrift fremsendes af den modstående organisation til den klagende organisation og retsformanden, bilagt kopi af de akter, der ønskes fremlagt. Svarskriftet anses for rettidigt modtaget, såfremt det er den klagende organisation i hænde senest kl. 16.00, 15 arbejdsdage før retsmødet.

Replik fremsendes til den indklagede organisation og retsformanden og anses for at være rettidigt modtaget, såfremt den er den

modstående organisation i hænde senest kl. 16.00, 10 arbejdsdage før retsmødet.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- h. Under retsmødet procederes sagen mundtligt af en organisationsrepræsentant, der ikke samtidig kan være medlem af retten.
- i. Voldgiftsretten afgør selv alle spørgsmål vedrørende forretningsgang og forretningsorden, som ikke fremgår af nærværende regler. I afstemning herom deltager formanden, og alle spørgsmål afgøres ved simpelt flertal.
- j. Opnås der ikke under voteringen flertal for en afgørelse, skal retsformanden som opmand alene afgøre sagen i en motiveret kendelse, i hvilken om nødvendigt også spørgsmålet om rettens kompetence afgøres. Opmanden er i sin kendelse begrænset til at træffe en afgørelse, der ligger inden for de nedlagte påstande og inden for de øvrige retsmedlemmers votering.

Stk. 5. Forhandlingsmøde

Såfremt en uoverensstemmelse rettidigt er begæret videreført til faglig voldgift eller til Afskedigelsesnævnet i henhold til Hovedaftalens § 4, kan der, når det begæres af den ene part, afholdes et forhandlingsmøde mellem 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.

Stk. 7. Arbejdsuro

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

Hvis organisationerne anser det for formålstjenligt, skal organisationerne på begæring 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.

§ 17 Hovedaftalen

Den mellem hovedorganisationerne indgåede Hovedaftale af 1973 med seneste ændringer er gældende.

Ved iværksættelse af en kollektiv arbejdsstandsning – strejke eller lock-out – er der enighed om, at produktionsanlægget skal køres tomt efter varslets udløb, eller hvis forhandlingerne strækker sig udover dette tidspunkt, efter forhandlingernes endelige afbrydelse.

Hertil gives en frist på højst 8 dage.

§ 18 Opsigelse af lokalaftaler

Stk. 1.

Lokalaftaler, kutymmer eller reglementer samt aftaler om tillæg til løn kan opsiges til genforhandling af begge parter med 3 måneders varsel til den 1. i en måned, medmindre aftale om længere varsel er truffet.

Såfremt en sådan udfylder overenskomsten, sker opsigelsen til overenskomstens udløb.

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

Stk. 2.

I tilfælde af opsigelse i henhold til stk. 1 er det den opsigende parts pligt at foranledige lokale forhandlinger afholdt, og for så vidt enighed ikke opnås, da at lade sagen behandle ved et mæglingssmøde. Såfremt enighed ikke kan opnås, kan spørgsmålet videreføres til fagretlig behandling iht. de fagretlige regler i § 16, stk. 2, litra c.

Stk. 3.

Uanset udløbsdatoen måtte være passeret, er parterne ikke løst fra en opsagt lokalaftale, før proceduren i stk. 2 er iagttaget.

§ 19 Forsøgsordning

Under forudsætning af lokal enighed er overenskomstparterne enige om, at der kan gennemføres forsøg, som fraviger overenskomstens bestemmelser. Forsøgsordningerne forudsætter overenskomstparternes godkendelse.

§ 20 Retsforhold

Parterne er enige om, at lovekendtgørelse nr. 68 af 21. januar 2005 med senere ændringer om retsforholdet mellem arbejdsgiver og funktionærer er gældende mellem raffinaderiteknikere og raffinaderiet.

§ 21 Kompetenceudvikling

Stk. 1.

Kompetenceudvikling udgør en vigtig del af virksomhedens personalepolitik. Kompetenceudvikling er vigtig både for at sikre virksomhedens behov for kompetente medarbejdere, der kan løse opgaverne nu og i fremtiden, og for at sikre den enkelte medarbejders værdi på arbejdsmarkedet.

Kompetenceudvikling skal ses i en bredere betydning end at deltage i formel grund-, efter- og videreuddannelse og indbefatter et øget fokus på de interne lærings- og udviklingsmuligheder på arbejdspladsen.

Parterne er samtidig opmærksomme på, at der må påregnes lovgivningsmæssige ændringer på voksen- og efteruddannelsesområdet samt initiativer omkring vurdering af realkompetencer mv.

Stk. 2.

Til DA/LO's Uddannelsesfond betaler virksomheden et bidrag på kr. 0,47 pr. præsteret arbejdstime. Pr. 1. januar 2026 betales et bidrag på kr. 0,49 og pr. 1. januar 2027 betales et bidrag på kr. 0,51 pr. præsteret arbejdstime. Beløbets opkrævning sker i henhold til hovedorganisationernes bestemmelse.

§ 22 Kompetenceudviklingsfond

Stk. 1. Formål

Kompetenceudviklingsfonden har til formål at sikre udviklingen af medarbejdernes kompetencer med henblik på at bevare og styrke virksomhedernes konkurrencekraft i en globaliseret økonomi. Det er ligeledes fondens formål at understøtte udvikling af medarbejdernes kompetencer for at bevare og styrke disses beskæftigelsesmuligheder. Med henblik på en yderligere styrkelse af indsatsen på dette felt etableres en Kompetenceudviklingsfond, som har til formål at yde tilskud til medarbejdernes deltagelse i selvvalgt kompetenceudvikling.

Parterne ønsker med denne aftale at skabe et dynamisk grundlag for anvendelse og administration af midler, som parterne aftaler at afsætte efter overenskomsten. Det er målet, at midlerne anvendes til gavn for medarbejdernes beskæftigelsesmuligheder, såvel på kortere som på længere sigt. Samtidig skal branchens konkurrenceevne bedst muligt tilgodeses.

Stk. 2. Frihed til uddannelse

- a. Overenskomsten udbygges, så der gives ret til frihed til selvvalgt uddannelse, som er relevant for beskæftigelse inden for industriens overenskomstens dækningsområde. Det er en betingelse for at have ret til frihed til uddannelse, som ikke af virksomheden vurderes som relevant for virksomheden, at medarbejderen kan opnå tilskud til denne uddannelse efter nedenstående regler om kompetenceudviklingsstøtte. Medarbejdere med minimum 6 måneders anciennitet gives årligt ret til op til 2 ugers frihed til selvvalgt uddannelse, der er relevant i forhold til beskæftigelse inden for industriens overenskomsters dækningsområde.
- b. Medarbejdere har ret til at afvikle ikke forbrugt uddannelse, jf. litra a 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.

- c. Friheden kan eksempelvis bruges til uddannelse på såvel grundlæggende som videregående niveau, almen såvel som faglig efter- og videreuddannelse samt til deltagelse i realkompetencevurdering i offentlig regi og relevante private tilbud.
- d. Medarbejdere på skiftehold efter Overenskomstens bilag 1 modtager desuden et tillæg på 85 pct. (pr. 1. september 2023 100 pct.) af skifteholdstillægget pr. fraværstime med skifteholdstillæg, efter nærmere retningslinjer, som fastlægges af bestyrelsen.

Ved aftalt uddannelse jf. stk. 6 modtager medarbejderen 100 pct. af skifteholdstillægget pr. fraværstime med skifteholdstillæg, efter nærmere retningslinjer, som fastlægges af bestyrelsen. Ved fremsendelse af dokumentation for deltagelse i uddannelse vedlægger medarbejderen en blanket, som attesteres af virksomheden, der angiver, hvor mange løntimer med skifteholdstillæg, medarbejderens arbejdstid er reduceret med på grund af kursUSDeltagelse.

- e. Der er endvidere enighed om, at parterne i overenskomstperioden kan hæve bidraget til Kompetenceudviklingsfonde, hvis det er nødvendigt.

Stk. 3. Økonomisk tilskud

- a. Virksomheden betaler årligt 520 kr. pr. medarbejder omfattet af overenskomsten.
- b. Bidraget beregnes på baggrund af det antal medarbejdere, der er omfattet af overenskomsten.
- c. Medarbejdere under overenskomsten kan ansøge om tilskud efter nedenstående regler.

Stk. 4. Kompetenceudviklingsfonden

- a. Overenskomstens parter etablerer et selvstændigt fællesskab, som administrerer de efter pkt. 3 opgjorte bidrag. De nærmere retningslinjer herfor fastlægges i vedtægter, som parterne udarbejder i fællesskab. Parterne repræsenteres ligeligt i fondens bestyrelse.

- b. Fondens bestyrelse træffer nærmere beslutning om:
- administration og opkrævning af bidrag, som kan henlægges til ATP eller en anden administrator.
 - retningslinier for uddeling, jf. pkt. d.
 - regnskab mv., idet fondens regnskaber skal underkastes revision.
- c. Fondens midler kan søges af medarbejdere med 6 måneders anciennitet, som er ansat på en virksomhed under overenskomsten.

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

Kompetenceudviklingsfonden kan inden for fondens økonomiske muligheder yde tilskud til medarbejderes uddannelsesaktiviteter, som er omhandlet i overenskomstens § 22, stk. 2. Det er en betingelse for at være tilskudsberettiget, at virksomheden ikke helt eller delvist betaler løn under uddannelsen. Midlerne kan anvendes til:

- tilskud til eksterne udgifter ved uddannelse (kursusgebyr, kursusmaterialer, evt. transportudgifter m.v.)
- tilskud til dækning af medarbejdernes løntab ved uddannelsen, dog højst et beløb, som med tillæg af evt. offentlig løntabsgodtgørelse udgør for uddannelsesforløb, der tildeles og gennemføres efter 1. september 2023, 100 pct. af lønnen.
- tilskud til screening til FVU- og ordblindeundervisning.

Stk. 5. Grundbetingelser for ordningen

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

Stk. 6. Aftalt uddannelse

Ved lokal enighed kan virksomheden søge støtte i Kompetenceudviklingsfonden til aftalt uddannelse. En medarbejder kan på dette grundlag med virksomheden aftale en uddannelsesplan, hvori indgår ikke forbrugt uddannelse efter stk. 2. Planen skal aftales og indsendes til bestyrelsen for kompetenceudviklingsfonden.

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

Medarbejderen modtager løn svarende til løn under sygdom under uddannelsen, idet der dog ved indgåelse af uddannelsesaftale under Erhvervsuddannelsesloven betales løn i henhold til § 3 jf. lærlingebestemelsen § 7, stk. 9.

Støtte kan ydes til udvalgte uddannelsesaktiviteter inden for forberedende aktiviteter, erhvervsuddannelsesniveau og akademi- og diplomuddannelser.

Stk. 7. Uddannelse i forbindelse med afskedigelse

- a. Medarbejdere, som afskediges med opsigelsesvarsel på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukning eller andre på virksomheden beroende forhold, har nedennævnte rettigheder, afhængig af anciennitet.
- b. 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.
- c. 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 Kompetenceudviklingsfond. Disse uger erstatter al ret til uddannelse i § 22, stk.2, (faglig relevant uddannelse)

- d. 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 kompetencefonden.
- e. Op til to ugers kursusdeltagelse efter pkt. d kan gennemføres i umiddelbar og uafbrudt forlængelse af den oprindelige opsigelsesperiode, og opsigelsesvarslet forlænges derved med kursusperioden. Virksomheden skal ikke afgive fornyet opsigelsesvarsel ved udskydelsen af fratrædelsen. Følgende betingelser skal være opfyldt:
- Kursusdeltagelse skal i videst muligt omfang forsøges afholdt i den oprindelige opsigelsesperiode, hvilket såvel medarbejder som virksomhed skal medvirke til. Kompetencefonden kan kræve dokumentation fra begge parter.
 - Medarbejderen skal hurtigst muligt efter modtagelsen af opsigelsen søge om støtte i kompetencefonden. Medarbejderen skal have modtaget støttetilsagn fra kompetencefonden til konkret, tidsfastsat kursus inden udløbet af det oprindelige opsigelsesvarsel. Støtten fra kompetencefonden til deltagelse i kursus efter fratrædelse beregnes på baggrund af medarbejderens løn på ansøgningstidspunktet. Der kan være tale om et eller flere kurser.
 - Medarbejderen er arbejdssøgende og til rådighed for arbejde, idet kursus med støtte fra kompetencefonden viger for tilbudt arbejde, også efter at kurset måtte være påbegyndt.
 - Uddannelse i et forlænget opsigelsesvarsel er et valg, som træffes af medarbejderen, og som er til fordel for denne. Dette valg indebærer, at det forlængede opsigelsesvarsel ikke kan indgå i opnåelse eller forøgelse af eventuel fratrædelsesgodtgørelse efter overenskomstens eller funktionærlovens regler.
- f. Medarbejdere, der har ret til frihed efter pkt. c og d, har ret til støtte efter reglerne i § 22, stk. 2, og stk. 3, for hele perioden. Der kan ud over kurser, der er relevante for beskæftigelse under dækningsområderne for Overenskomsten, endvidere søges støtte til udvalgte offentligt støttede kurser, der retter sig mod beskæftigelse inden for Industri.

- g. Medarbejdere, som ikke benytter muligheden i pkt. e, kan alternativt modtage støtte fra kompetencefonden til betaling af kursusgebyr, der vedrører uddannelse, som er påbegyndt, hvor der er givet tilsagn fra kompetencefonden før opsigelsen, og hvor kurset afsluttes efter fratræden.
- h. Medarbejderen kan som alternativ til reglerne for uddannelse i pkt. c - g, vælge uddannelse efter § 22, stk.2 (faglig relevant uddannelse).

Ovenstående pkt. c - h træder i kraft med virkning for ansøgninger indgivet til kompetencefonden 1. september 2025 eller senere. Indtil da gælder § 22, stk. 7, pkt. c-e i Overenskomsten 2023-2025

§ 23 Overenskomstens varighed

Overenskomsten træder i kraft den 1. marts 2025 og kan opsiges med 3 måneders varsel, dog tidligst til den 1. marts 2028.

København den 12. februar 2025.

For Teknisk Landsforbund
Marting Nielsen

For Drivkraft Danmark
Jeanette Werner

For Dansk Metal
Ida Skiaker Knudsen

For Fagligt Fælles Forbund
Morten Dahlberg

For Dansk El-Forbund
Lars Johansen

Protokolbemærkning

Parterne er enige om at implementere direktiv 93/104/EF af 23. november 1993 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden, som ændret ved direktiv 2000/34/EF af 22. juni 2000.

(København, den 16. april 2007)

Bilag 1. Fællesordning for arbejde i holddrift

§ 1 Almindelige arbejdstidsbestemmelser

Stk. 1. Teknikernes arbejdstid

Ved arbejde på 1. skift er den normale ugentlige arbejdstid for den enkelte tekniker 37 timer pr. uge.

Ved arbejde på 2. og 3. skift er den normale ugentlige arbejdstid 34 timer.

Der kan etableres overarbejde på alle 3 skift forudsat, at der lokalt er enighed derom.

Stk. 2. Arbejdstidens tilrettelægning

Arbejdstiden kan, hvis holddriftsarbejdet strækker sig over mindst 6 uger, tilrettelægges over en lokalt aftalt turnusperiode, således at den enkelte teknikers normale arbejdstid ved arbejde i 3 skift i gennemsnit udgør 105 timer i løbende 3 ugers perioder. Den ugentlige arbejdstid kan således være længere eller kortere end anført i stk. 1, og overskydende timer opsamles til hele fridage, som fastlægges i turnusperiodens arbejdsplan. Den enkelte tekniker skal for at kunne betragtes som holddriftsarbejder indgå i turnusordningen mindst 6 gange inden for 6 uger.

Kommentar:

Alt holddriftsarbejde skal tilrettelægges i overensstemmelse med Arbejds miljølovens kap. 9 om hviletid og fridøgn samt de hertil knyttede bekendtgørelser. Alt holddriftsarbejde kan således fortsættes i alle ugens døgn, når de særlige regler om hviletid og fridøgn iagttages, jf. bilag 2. Da dette kan medføre, at holdene inden for den enkelte uge får arbejdstider, der afviger fra den i § 1, stk. 1, fastsatte norm, er det en forudsætning, at holddriftsarbejdet i sådanne tilfælde strækker sig over mindst 6 uger. I så fald tilrettelægges over en lokalt aftalt turnusperiode en turnusplan, som fastlægger den enkelte arbejders arbejdstid. Vedrørende afbrydelse af holddriftsarbejde efter en turnusplan se § 2, stk. 1, og § 6, stk. 2.

I turnusplanen skal der indgå opsamlingsfridage for den enkelte tekniker, således at han opnår en normal arbejdstid ved arbejde i 3 skift på 35 timer, alt i gennemsnit for hele turnusperioden.

Arbejdstiden i den enkelte uge kan således afvige fra de i stk. 1 anførte. Arbejdstimer i den enkelte uge eller periode ud over det antal, der er anført i § 1, stk. 1, men som i turnusplanen udlignes med frihed, skal ikke betales med overarbejdstillæg. Ved egentligt overarbejde i forbindelse med holddrift betales dog overarbejdstillæg.

Supplerende mandskab, afløsere mv. skal have mindst 6 vagter inden for en 6 ugers periode for at kunne betragtes som holddriftsarbejdere.

Stk. 3. Overgang til holddriftsarbejde

Ved overgang til holddriftsarbejde skal der gives mindst 5 x 24 timers varsel, idet dog teknikere, der er antaget til holddriftsarbejde eller er med i en turnusperiodes vagtplan (§ 1, stk. 2), ikke kan gøre fordring på varsel. Dersom arbejde fordres udført inden varslets udløb, betales de teknikere, der har krav på varsel, efter reglerne i § 5 med de sædvanlige overarbejdstillæg.

Kommentar:

Ved udtrykket ”overgang til holddriftsarbejde” forstås såvel etablering af nye hold som enkelte teknikeres overflytning fra dagarbejde til holddriftsarbejde, medmindre teknikeren er antaget til holddriftsarbejde eller er med i en turnusplan.

Varslet er 5 x 24 timer forud for holddriftsarbejdets begyndelse (inklusive søn-, hellig-, fri- og feriedage).

Udløber varslet i en arbejdsperiode, betales overarbejdstillæg i stedet for holddriftstillæg for tiden indtil varslets udløb, jf. i øvrigt § 5, men denne særlige betalingsregel ændrer ikke arbejdets karakter af normalt holddriftsarbejde.

Stk. 4. Arbejdsdøgnet

I forbindelse med holddriftsarbejde regnes døgnet fra kl. 7 til kl. 7. Kræves det, at teknikere skal møde før kl. 7, betales overarbejdstillæg indtil dette tidspunkt.

Kommentar:

Bestemmelsen om, at holddriftsdøgnet regnes fra kl. 7 medfører, at hold, der påbegyndes på dette tidspunkt, skal betragtes som arbejdende på 1. skift. Hvis virksomheden kræver, at arbejdere på 1. skift begynder tidligere end kl. 7, skal der betales det overenskomstmæssige overarbejdstillæg indtil kl. 7.

Stk. 5. Overlapning og slip

Holdene afløser normalt hinanden, men hvor virksomhedens tarv kræver det, kan holdene overlappe hinanden, eller der kan være slip imellem dem. Teknikerne har påtaleret efter de gældende arbejdsretlige regler for manglende hensyntagen ved holddriftsarbejdets tilrettelæggelse, der ikke er tilstrækkeligt begrundet i virksomhedens tarv.

Kommentar:

Der er ikke faste grænser for overlapningstid eller mellemrum mellem holdene, og hvor virksomhedens drift kræver det, kan der f.eks. etableres et 1. skift og et 3. skift, uden at der nødvendigvis behøver at være et 2. skift. Arbejdet mister ikke herved karakteren af holddriftsarbejde. Teknikerne har påtaleret efter de gældende arbejdsretlige regler for manglende hensyntagen ved holddriftsarbejdets tilrettelæggelse, herunder også ved etablering af overarbejde forud for eller i fortsættelse af et skift.

Stk. 6. Virksomhedens driftstid

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

Kommentar:

Bestemmelsen understreger virksomhedens ret til en ugentlig driftstid, der er uafhængig af den enkelte teknikers normale ugentlige overenskomstmæssige arbejdstid. Da teknikernes overenskomstmæssige normale arbejdstid ved hold- driftsarbejde sammenlagt for 1., 2. og 3. skift er 105 timer pr. uge, må den resterende driftstid derfor udfyldes ved turnuslægning i henhold til § 1, stk. 2, dvs. indsættelse af afløsere eller fordeling af arbejdstiden på flere hold.

§ 2 Særlige arbejdstidsbestemmelser

Stk. 1. Afbrydelse af holddrift

Hvor der arbejdes efter en fast turnusplan, kan denne suspenderes i tilfælde, hvor det nødvendiggøres af forhold, som virksomheden er uden indflydelse på, samt i tilfælde hvor der træffes aftale mellem parterne herom.

Kommentar:

En turnusplan kan afbrydes midlertidigt på grund af uforudsete hændelser eller efter aftale. Forudsætningen er, at turnusplanen genoptages, når de forhold, der var årsag til afbrydelsen, ikke mere er til stede. En midlertidig afbrydelse får ikke betalingsmæssige konsekvenser efter § 5, § 6, stk.1, og § 7, stk. 2, der omhandler holddriftsarbejdets ophør.

Hvor holddriftsarbejdet indstilles på grund af force majeure eller efter aftale, skal teknikerne have lejlighed til at oparbejde manglende tid, jf. § 6, stk. 2.

Stk. 2. Søgnehelligdage

Når der arbejdes i holddrift på søgnehelligdage, har teknikeren ret til en fridag for hver søgnehelligdag, han har været på arbejde. Falder en vagtlistefridag på en søgnehelligdag, har teknikeren ret til en anden fridag.

Kommentar:

Erstatningsfrihed for arbejde på søgnehelligdage (hvorved forstås folkekirkens helligdage samt Grundlovsdag fra kl. 12 til arbejdsdøgnets afslutning i det omfang, disse dage ikke falder på en søndag) og erstatningsfridage for vagtlistefridage, der falder på sådanne søgnehelligdage, medfører en indskrænkning i den i § 1, stk. 1 og 2, angivne arbejdstid. Den gennemsnitlige arbejdstid i uger eller turnusperioder, hvor sådanne søgnehelligdage forekommer, skal derfor afkortes med det antal timer, der er arbejdet eller kunne have været arbejdet på en søgnehelligdag. Kan erstatningsfridage for søgnehelligdage ikke gives, betales efter reglerne i § 8, stk. 1. Arbejdes der på enkelte søgnehelligdage, udføres sådant arbejde som overarbejde og berettiger heller ikke til erstatningsfridage.

Teknikere skal have holddriftstillægget udbetalt ubeskåret i de måneder, hvor erstatningsfridage gives.

Stk. 3. Weekendfrihed

Ved tilrettelægning af arbejdsplanen skal der på bedst mulig måde gives teknikeren weekendfrihed.

§ 3 Betaling for holddriftsarbejde

Stk. 1. Holddriftstillæg

For betaling for holddriftsarbejde henvises til overenskomstens § 3, stk. 2.

§ 4 Manglende varsel

Stk. 1. Betaling for manglende varsel

Såfremt der ikke er givet det i § 1, stk. 3, anførte varsel på 5 x 24 timer, betales i stedet for holddriftstillæg indtil varslets udløb en tillægsbetaling svarende til overarbejdstillæg for den tid, der falder uden for den normale dagarbejdstid, medmindre andet aftales lokalt.

Kommentar:

Bestemmelsen er alene en betalingsregel.

§ 5 Manglende varighed og afbrydelse af holddriftsarbejde

Stk. 1. Afbrydelse af holddriftsarbejde i turnusperioden

Afbrydes holddriftsarbejde tilrettelagt over en turnusperiode i henhold til § 1, stk. 2, skal der i den lønningsperiode, hvori afbrydelsen finder sted, betales overenskomstmæssig overarbejdsbetaling for timer ud over den overenskomstmæssige normale arbejdstid i lønningsperioden. Manglende tid op til den overenskomstmæssige normale arbejdstid i lønningsperioden betales med sædvanlig månedsløn. Egentlige overarbejdstimer i den forløbne del af lønningsperioden kan ikke medregnes ved opgørelsen af den enkeltes timetal.

Kommentar:

Ved afbrydelse af holddriftsarbejde i turnusperioden forstås, at holddriftsarbejdet for et eller alle hold ophører og ikke genoptages eller ophører efter hidtil gældende turnusplan for at fortsætte efter en anden turnusplan.

Ved manglende tid kan der ikke foretages reduktion af den normale månedsløn.

Stk. 2. Betalingernes bortfald

Ovennævnte betalinger kan ikke kræves, såfremt arbejdet er indstillet på grund af force majeure eller efter aftale. I sådanne tilfælde skal arbejderne have mulighed for at oparbejde manglende tid.

§ 6 Overflytning

Stk. 1. Betaling for unormal overflytning

Overflyttes en tekniker fra et skift til et andet, og det ikke er en følge af en fastlagt turnusplan, betales et engangsbeløb i henhold til overenskomstens § 3, stk. 2.

Ved tilbageflytning til det oprindelige hold eller ved flytning til dagarbejde ydes ingen ekstra betaling.

Kommentar:

Betaling for unormal overflytning sker efter følgende retningslinjer:

Overgang fra fast dagarbejde til holddriftsarbejde skal varsles efter § 1, stk. 3, eller betales efter § 5. I sådanne tilfælde skal § 7, stk. 1, derfor ikke anvendes.

Ved overflytning af teknikere inden for holddrift, hvor teknikerne som et led i en turnusplan også arbejder på dagarbejde, fra sådant arbejde til 2. eller 3. skift, betales engangsbeløbet i henhold til overenskomstens § 3, stk. 2.

Ved flytninger mellem dagarbejde og 1. skift anses disse som ligestillede, hvis arbejdstiden er sammenfaldende, eller der kun er en forskel mellem arbejdstidsbegyndelsen på 1 time eller derunder, og engangsbeløbet skal ikke betales i sådanne tilfælde.

Ved omlægning af selve turnusplanen eller flytning af hele hold i forbindelse med ændring af holddriftsformen betales engangsbeløbet ikke.

Ved tilbageførelse til det oprindelige hold betales engangsbeløbet ikke, hvis tilbageførelsen sker inden for 3 uger.

Ved overgang til dagarbejde, hvorved forstås flytning ud af en turnusplan eller bort fra holddriftsarbejde, betales engangsbeløbet ikke.

Stk. 2. Betaling for manglende eller overskydende tid

Overflyttes en tekniker fra et skift til et andet eller til og fra dagarbejde, uden at dette sker som følge af en fast turnusplan tilrettelagt i henhold til § 1, stk. 2, og han ikke inden for en lønningsperiode opnår den overenskomstmæssige normale arbejdstid i lønningsperioden, betales den manglende tid med sædvanlig betaling. Eventuelle overskydende timer i lønningsperioden ud over den overenskomstmæssige normale arbejdstid i lønningsperioden betales med overenskomstmæssig overarbejdsbetaling. Egentlige overarbejdstimer i den forløbne del af lønningsperioden kan ikke medregnes ved opgørelsen af den enkeltes timetal, medmindre andet aftales lokalt.

Kommentar:

Overflytninger bør, hvor dette kan lade sig gøre, tilrettelægges således, at der bliver mindst mulig overarbejde eller manglende tid i lønningsperioden.

§ 7 Arbejde på eller forskydning af fridage

Stk. 1. Betaling for arbejde på erstatningsfridage

Kan en erstatningsfridag for arbejde på søgnehelligdag (§ 2, stk. 2) ikke gives, skal der for arbejde på søgnehelligdagen betales et ekstra tillæg svarende til 8 timers overtidbetaling. Samme betaling ydes også, hvis en vagtlistefridag falder på en søgnehelligdag, og der ikke kan gives en erstatningsfridag (§ 2, stk. 2), medmindre andet aftales lokalt.

Stk. 2. Betaling ved inddragelse af vagtlistefridage

Inddrages en vagtlistefridag, uden at dette er led i en omlægning af turnusplanen, betales et tillæg svarende til en erstatningsfridag samt 8 normaltimer.

Kommentar:

Inddragelse af vagtlistefridage bør varsles i så god tid som muligt.

§ 8 Lokalaftaler

Stk. 1. Adgang til lokalaftaler

Der er adgang til at træffe lokale aftaler under hensyn til virksomhedernes særlige forhold om lægning af arbejdstid, holdskifte og spisepauser samt udjævning af betalingerne over en periode. Sådanne aftaler skal indgås skriftligt.

§ 9 Aftalens parter, fortolkning mv.

Stk. 1. Aftalens parter

Denne aftale, der er indgået mellem nedenstående parter, er en bestanddel af overenskomsten, og skal i øvrigt gælde i overenskomstforhold, mellem disse organisationer.

Stk. 2. Fortolkning

Ved uoverensstemmelser om fortolkning af denne aftale henvises til gældende overenskomst samt tidligere retspraksis om Fællesordning for arbejde i Holddrift.

§ 10 Holddriftsaftalens genforhandling

Stk. 1.

Opsigelse af aftalen foretages af organisationerne i overensstemmelse med de i overenskomsten gældende regler.

Som det fremgår af bestemmelsen, er det organisationerne, der kan opsiges aftalen, og det er overenskomstparterne, der forhandler om ændringer i forbindelse med fornyelse af aftalen.

Stk. 2.

Ved iværksættelse af en kollektiv arbejdsstandsning – strejke eller lock-out – er der enighed om, at produktionsanlægget skal køres tomt efter varslets udløb, eller, hvis forhandlingerne strækker sig udover dette tidspunkt, efter forhandlingernes endelige afbrydelse.

Hertil gives en frist på højst 8 dage. (København, den 16. april 2007)

Bilag 2 Aftale om implementering af direktivet om tilrettelæggelsen af arbejdstiden

Med henvisning til hovedorganisationernes generelle aftale om procedure for implementering af EF-direktiver af 1. juli 1996, er der med virkning fra den 1. februar 2000 indgået følgende supplerende aftale for at implementere EF-direktiv nr. 93/104 af 23. november 1993 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelsen af arbejdstiden ("arbejdstidsdirektivet").

§ 1 Gyldighedsområde

Denne aftale omfatter ansatte på DA/LO-området, som ikke ved gyldig aftale er eller måtte blive sikret de rettigheder, der følger af direktivet.

Aftalen gælder ikke for ansatte beskæftiget med aktiviteter inden for vej-, luft-, sø- og jernbanetransport, sejlads ad indre vandveje, havfiskeri,

andre aktiviteter på havet samt aktiviteter, der udøves af læger under uddannelse.

Aftalen gælder ikke for ansatte, som er omfattet af mere specifikke fællesskabsbestemmelser eksempelvis Rådets forordning af 20. december 1985 om køre- og hviletidsbestemmelser (3820/85).

§ 2 Definitioner

Arbejdstid:

- Arbejdstiden er som defineret i den kollektive overenskomst. Er den ikke fastlagt eller er den ansatte ikke omfattet af en kollektiv overenskomst, er arbejdstiden det tidsrum, hvori arbejdstageren er på arbejde og står til arbejdsgiverens rådighed under udførelse af sin beskæftigelse eller sine opgaver.

Hvileperiode:

- Det tidsrum der ikke er arbejdstid.

Natperiode:

- Natperioden er på mindst 7 timer og skal omfatte tidsrummet mellem kl. 00.00 og kl. 05.00. Inden for disse rammer kan natperioden frit aftales. Hvis der ikke foreligger en aftale, er natperioden fra kl. 22.00 til kl. 05.00.

Natarbejder:

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

Skifteholdsarbejde:

- Enhver form for tilrettelæggelse af holdarbejde, som består i, at de ansatte afløser hinanden på de samme arbejdspladser efter en bestemt tidsplan, herunder på skift, og som kan være

kontinuerligt eller diskontinuerligt, hvilket kræver, at de ansatte arbejder på forskellige tidspunkter over en given periode af dage eller uger.

Skifteholdsarbejder:

- Ansatte, som deltager i skifteholdsarbejde.

§ 3 Daglig hviletid

Der henvises til bestemmelserne i arbejdsmiljøloven med tilhørende bekendtgørelse om hvileperiode og fridøgn mv. samt eventuelle hviletidsaftaler indgået i tilknytning hertil.

§ 4 Pause

En ansat med en daglig arbejdstid på mere end 6 timer har ret til en pause af et sådan omfang, at pausens formål tilgodeses. Pausen lægges efter de for arbejdsstedet normale regler for lægning af arbejdstiden.

§ 5 Ugentlig hviletid

Der henvises til bestemmelserne i arbejdsmiljøloven med tilhørende bekendtgørelse om hvileperiode og fridøgn mv. samt eventuelle hviletidsaftaler indgået i tilknytning hertil.

§ 6 Maksimal ugentlig arbejdstid

Den gennemsnitlige arbejdstid i løbet af en syvdagesperiode beregnet over en periode på 4 måneder må ikke overstige 48 timer inkl. overarbejde.

Perioder med årlig betalt ferie i henhold til art. 7 i arbejdstidsdirektivet og perioder med sygeorlov medtages ikke i eller er neutrale i forhold til beregningen af gennemsnittet.

Der henvises i øvrigt til arbejdsmiljølovens bestemmelser for så vidt angår den maksimale ugentlige arbejdstid for unge under 18 år.

§ 7 Ferie

Der henvises til gældende ferielov samt eventuelle ferieoverenskomster mellem organisationerne.

§ 8 Natarbejdets varighed

Den normale arbejdstid for natarbejdere må i gennemsnit ikke overstige 8 timer pr. periode på 24 timer beregnet over en periode på 4 måneder.

Hvis den i art. 5 i arbejdstidsdirektivet fastsatte minimumsperiode på 24 timer falder i denne referenceperiode, lades den ude af betragtning ved beregning af gennemsnittet. Hvor en natarbejder er beskæftiget ved særlig risikofyldt arbejde eller ved arbejde, der indebærer en betydelig fysisk eller psykisk belastning, må der ikke arbejdes mere end 8 timer i løbet af en periode på 24 timer i hvilken der udføres natarbejde.

§ 9 Sikkerheds- og sundhedsbeskyttelse

Der henvises til bestemmelserne i arbejdsmiljøloven med tilhørende bekendtgørelser.

§ 10 Arbejdsrytme

Der henvises til bestemmelserne i arbejdsmiljøloven med tilhørende bekendtgørelser.

§ 11 Ikrafttræden

Aftalen har virkning fra den 1. februar 2000.

§ 12 Ophør

Aftalen kan opsiges med 6 måneders varsel til en 1. juli. Ønsker en af organisationerne ændringer i aftalen, skal den 6 måneder forud for opsigelsen underrette den anden aftalepart herom, hvorefter der uden konfliktadgang optages forhandlinger herom med det formål at opnå enighed og derved undgå opsigelse af aftalen.

Selvom aftalen er opsagt, er parterne forpligtet til at overholde dens bestemmelser, indtil anden aftale træder i stedet eller direktivet ændres.

§ 13 Bestemmelser i kollektive overenskomster/implementeringsaftaler

Bestemmelser i kollektive overenskomster og aftaler i henhold til disse samt bestemmelser i implementeringsaftaler, som gyldigt implementerer bestemmelserne i arbejdstidsdirektivet, har virkning forud for denne aftale.

§ 14 Fagretlig behandling

Såfremt der opstår en uoverensstemmelse om adgangen til de rettigheder, der fremgår af nærværende aftale, behandles sådanne uoverensstemmelser efter de sædvanlige fagretlige og arbejdsretlige regler. Hvor sådanne regler ikke foreligger, gælder princippet i Arbejdsretslovens § 22, hvorefter den til enhver tid mellem DA og LO gældende Norm for regler for behandling af faglig strid finder anvendelse.

(København, den 7. januar 2000)

Bilag 3. Aftaler vedrørende hvileperiode og fridøgn

Daglig hvileperiode

Reguleres af reglerne i arbejdsmiljølovens kap. 9 med tilhørende bekendtgørelse nr. 324 af 23. maj 2002.

Dispensationer for hviletid og fridøgn

Overenskomstparterne er enige i, at hvor der i henhold til bekendtgørelse om hviletid og fridøgn – kap. 5 – kan indgås aftale mellem arbejdsgiverpart og arbejdstagerorganisation vil dette fremover på overenskomstens område betyde henholdsvis Drivkraft Danmark og Dansk Metal m.fl.

Natarbejde

Ansatte der udfører natarbejde tilbydes gratis helbreds kontrol, pt. hos CRECEA. Såfremt virksomheden ønsker at indgå aftale med en ny operatør finder bestemmelserne i bilag 20 Natarbejde og helbreds kontrol ved natarbejde anvendelse.

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 højst arbejder en nattevagt om ugen.

Hvis det ikke er muligt for arbejdsgiveren at omlægge arbejdstiden, så pågældende medarbejder højst arbejder 1 nattevagt om ugen, eller overføre medarbejderen til andre arbejdsopgaver, har medarbejderen ret til fravær for øvrige nattevagter ud over 1 om ugen.

For fraværet ydes medarbejderen betaling som ved graviditetsorlov efter overenskomstens § 10.

Der er udelukkende tale om en betalingsregel, som gælder uanset medarbejderens anciennitet, og uanset antallet af uger medarbejderen har fravær for øvrige nattevagter ud over 1 om ugen.

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 Overenskomstens § 18 om opsigelse af lokalaftaler.

København den 20. februar 2020.

Bilag 4. Organisationsaftale om rådighedstjeneste

Overenskomstparterne har med henvisning til Bilag 3 om Dispensationer for hviletid og fridøgn samt § 19 i bekendtgørelse nr. 324 af 23. maj 2002, indgået en rammeaftale der gør det muligt for de lokale parter at aftale, at der for de former for arbejde, som ikke er omfattet af bilag 1 til bekendtgørelsen, kan ske udskydelse af hvileperioden i forbindelse med rådighedstjeneste.

Arbejde omfattet af bilag 1 reguleres ikke af denne aftale, men alene af bekendtgørelsen.

Lokale aftaler om rådighedstjeneste indgået før 1. marts 2020 berøres ikke af ovenstående.

København den 20. februar 2020

Bilag 5. Arbejdsmiljørepræsentanternes 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.

Bilag 5 træder i kraft 1. juni 2020.

Bilag 6. Implementering af ligelønsloven mv.

Overenskomstparterne er enige om at implementere ligelønsloven i overenskomsterne.

Parterne er på den baggrund blevet enige om følgende protokollattekst:

§ 1.

Stk. 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.

Stk. 1.

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.

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.

§ 2 a.

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

§ 3.

Stk. 1.

En arbejdsgiver må ikke afskedige eller udsætte en lønmodtager, herunder en lønmodtagerrepræsentant, for anden ugunstig behandling fra arbejdsgiverens side som reaktion på en klage, eller fordi lønmodtageren eller lønmodtagerrepræsentanten har fremsat krav om lige løn, herunder lige lønvilkår, eller fordi denne har videregivet oplysninger om løn. En arbejdsgiver må ikke afskedige en lønmodtager eller en lønmodtagerrepræsentant, fordi denne har fremsat krav efter § 4, stk. 1.

Stk. 2.

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

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.

Stk. 1.

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 6cifrede 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 statistikens 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 Samarbejdsaftalen. Redegørelsen skal senest være udarbejdet inden udgangen af det kalenderår, hvor pligten til at udarbejde kønsopdelt lønstatistik bestod.

§ 5.

Stk. 1.

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.

Stk. 1.

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 7. Elektroniske dokumenter

Der indføres mulighed for, at virksomheden med frigørende virkning kan aflevere feriekort og lønsedler og eventuelle andre dokumenter, der skal udveksles under eller efter det løbende ansættelsesforhold, via de

elektroniske postløsninger, som måtte være til rådighed, f.eks. e-boks, eller via e-mail.

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

(København den 12. februar 2017)

Bilag 8. Uddannelses- og Samarbejdsfond

Overenskomstens parter har besluttet at formalisere rammerne om en Uddannelses- og samarbejdsfond.

I relation til nedenstående er parterne foreløbig enige om:

Aftalens formål:

- At fremme og udvikle uddannelse og uddannelsesniveaueet inden for overenskomstens dækningsområde med henblik på at fastholde og tiltrække arbejdskraft

Finansiering:

- Til overenskomstens Uddannelses- og samarbejdsfond indbetaler arbejdsgiveren følgende bidrag:
- Pr. 1. marts 2025 – 45 øre pr. fuldtidsansat medarbejder
- Pr. 1. marts 2026 – 50 øre pr. fuldtidsansat medarbejder
- Pr. 1. marts 2027 – 55 øre pr. fuldtidsansat medarbejder.

Aftalens formalisering:

- Uddannelses og samarbejdsfonden forventes, at skulle fungere i et tæt samspil med den nuværende Kompetenceudviklingsfond,

herunder med sammenfaldende bestyrelse, og samtidig afvikling af møder.

Bidraget til uddannelses- og samarbejdsfonden opkræves sammen med det bidrag til kompetenceudviklingsfonden der i forvejen betales, men beløbet holdes separat således at beløbet ved regnskabsårets afslutning kan tilbageføres ligeligt til overenskomstparterne i fald midlerne ikke er forbrugt.

Bilag 9. Den grønne omstilling

Virksomhederne står over for gennemgribende forandringer i forbindelse med den grønne omstilling. Beslutningen om de nye, ambitiøse klimamål vil fastholde kravet for danske virksomheder om at anvende nye teknologier samt udvikle og effektivisere produktionen.

Vi er i Danmark allerede anerkendt for vores erfaringer og globale førerrolle inden for grøn teknologi og grøn omstilling. Parterne er enige om, at den grønne omstilling rummer potentiale for fortsat styrkelse af virksomhedernes muligheder i et globalt marked.

For at virksomhederne i Danmark kan stå godt rustet til at udnytte mulighederne i den grønne omstilling, er det helt afgørende at videreudvikle virksomhedernes tilpasnings- og innovationsevne, herunder blandt andet kompetence og løbende opkvalificering.

Parterne er enige om, at sådanne mål kan understøttes gennem et systematisk samarbejde mellem ansatte og ledelse på alle niveauer i virksomheden, og herunder er centrale elementer i en fremadrettet virksomhedspolitik. Dette gælder samarbejdet om at nedbringe egne miljø- og klimabelastninger, og hvad virksomhederne kan gøre for at påvirke belastningerne i hele værdikæden og omverden via deres produkter og services. Det er afgørende for virksomhederne, at de får det bedst og bredest mulige grundlag for samarbejdet på virksomhederne om den grønne omstilling, og emnet bør fremover være et naturligt tilbagevendende tema for samarbejdsudvalgene.

Bilag 10. Drøftelser i overenskomstperioden

Der henvises til overenskomstfornyelsens protokollat 21 om udvalgsarbejder.

Bilag 11. Pension af feriegodtgørelse omfattet af feriegarantiordning

I forbindelse med overgangen til den nye ferielov er der opstået tvivl blandt nogle af parternes medlemmer om tidspunktet for beregning af pension af feriegodtgørelse.

Dette skyldes, at tidspunktet for den løbende beskatning af feriegodtgørelse omfattet af en feriegarantiordning er ændret. Tidligere blev feriegodtgørelsen beskattet løbende, når den blev optjent og hensat i forbindelse med lønudbetalingen, men fra 1. september 2019 blev feriegodtgørelse omfattet af feriegarantiordning først beskattet ved udbetalingen til medarbejderne. For feriegodtgørelse, der indbetales til FerieKonto, er der ingen ændringer, og de beskattes fortsat, når de bliver indbetalt til Feriekonto.

Det ændrede beskatningstidspunkt har medført en tvivl om, hvorvidt der skulle ske en senere afregning af pension af feriegodtgørelse omfattet af feriegarantiordning. Ferie-godtgørelse omfattet af feriegarantiordning bliver først A-skattepligtig lønindkomst, når den beskattes, hvilket nu først sker ved udbetalingen til medarbejderne, og dermed beregnes pensionsbidraget også først på dette tidspunkt.

Det har ikke været hensigten, at tidspunktet for beregning af pension af feriegodtgørelse omfattet af feriegarantiordning skulle ændres med overgangen til den nye ferielov. Tidspunkter for beregning af pension af feriegodtgørelse er således uændret .

Parterne er således enige om, at virksomhederne fortsat skal afregne pension af ferie-godtgørelse omfattet af feriegaranti i takt med, at feriegodtgørelsen optjenes.

I forlængelse af ovenstående enighed, har parterne aftalt, at pension af feriegodtgørelse, der er optjent, men ikke udbetalt til medarbejderen forud for ikræfttrædelsesdatoen, kan indbetales til pensionselskabet. Indbetalingen skal ske som ved fratræden.

Bilag 12. Organisationsaftale om databeskyttelse - Hvornår kan der udleveres personoplysninger?

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

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

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

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

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

Bilag 13. Organisationsaftale om organisationernes rolle i forbindelse med den fagretlige behandling af uenigheder vedrørende lokale lønforhandlinger

Parterne er enige om, at løndannelsen skal ske lokalt, og at både de lokale parter og overenskomstparterne har en fælles interesse i at understøtte mindstebetalingsystemet.

Under lokale lønforhandlinger er de lokale parter forpligtede til at indgå i reelle forhandlinger, idet der hermed ikke stilles krav om forhandlingernes form, omfang og indhold eller til resultatet af forhandlingerne.

Overenskomstparterne skal ved fagretlig behandling af sager vedrørende lokale lønforhandlinger understøtte et roligt og godt samarbejde mellem de lokale parter og sørge for, at de lokale parter lever op til overenskomsternes regler og intentionerne med disse.

Overenskomstparterne kan forud for afvikling af mæglingsmøde efter § 16, opfordre de lokale parter til at genoptage de lokale lønforhandlinger og til at fremsende et fyldestgørende referat fra de lokale lønforhandlinger, der belyser, hvilke elementer der har været drøftet.

Endvidere kan overenskomstparterne opfordre virksomheden til over for en på virksomheden valgt tillidsrepræsentant at redegøre for virksomhedens produktivitet, konkurrenceevne, økonomiske situation og fremtidsudsigter, herunder bl.a. ordrebeholdning, markedssituation og produktionsforhold.

Uden at forpligte de lokale parter kan overenskomstparterne komme med forslag til tiltag, der med udgangspunkt i ovenstående kan medvirke til en lønforbedring for medarbejderne.

Hvor de lokale parter genoptager de lokale lønforhandlinger efter ovenstående regler, suspenderes fristen i § 16, stk. 2, litra f.

Bilag 14. Organisationsaftale om Uddannelsesrepræsentant

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

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

Bilag 15. Protokollat om tillidsrepræsentanters adgang til at deltage i informationsmøder om overenskomstfornyelse

Overenskomstparterne ønsker at støtte op om udbredelsen af information om de nye elementer i parternes overenskomsten.

Valgte tillidsrepræsentanter har derfor ret til frihed med løn til at deltage i nærmeste informationsmøde (i forhold til transporttid), hvor forbundene er repræsenteret, efter et aftaleresultat måtte foreligge. Denne ret til fravær med løn gælder frem til urafstemningens igangsættelse.

Tillidsrepræsentanten har pligt til hurtigst muligt efter indkaldelsen til informationsmødet er modtaget at underrette arbejdsgiveren om, hvornår og hvor informationsmødet afholdes samt varigheden af mødet.

Transportudgiften dækkes af forbundet/afdelinger.

Bilag 16. Organisationsaftale om standardaftale om ansvarsfordelingen ved tillidsrepræsentanters brug af arbejdsgiverens it-systemer til behandling af personoplysninger

Baggrund

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

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

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

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

I henhold til Overenskomstens § 15, stk. 3, litra i, skal tillidsrepræsentanten ”til udførelse af sit hverv have den nødvendige adgang til it-faciliteter, herunder internet.”

Overenskomstparterne er på denne baggrund enige om, i fællesskab, at stille en standardaftale til rådighed, som de lokale parter kan tiltræde i overensstemmelse med Datatilsynets anbefaling, hvis tillidsrepræsentanten anvender arbejdsgivers it-udstyr eller systemer i forbindelse med udførelse af tillidsrepræsentantfunktionen.

Rækkevidde og opsigelse

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

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

Anvendelse af standardaftalen, der er bilag A til dette dokument, er frivillig og forudsætter, at denne er tiltrådt af de lokale parter, men overenskomstparterne anbefaler, at aftalen tiltrædes lokalt, medmindre der er indgået anden aftale.

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

BILAG A

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

Indgået

mellem

[Tillidsrepræsentanten/tillidsrepræsentanterne] (tillidsrepræsentanten/-erne)

og

[virksomhedens navn]

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

1. Formål

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

I henhold til overenskomstens § 15, stk. 3, litra i skal tillidsrepræsentanten "til udførelse af sit hverv have den nødvendige adgang til it-faciliteter, herunder internet."

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

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

2. Ansvar

I overensstemmelse med de databeskyttelsesretlige regler gælder følgende:

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

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

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

Der henvises i øvrigt til Datatilsynets vejledning ”Databeskyttelse i ansættelsesforhold”.

3. De registreredes rettigheder

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

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

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

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

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

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

4. Behandlingssikkerhed og dokumentation for overholdelse af databeskyttelsesforordningen

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

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

4.3. Virksomheden kan, som led i deres almindelige beføjelser som dataansvarlig for deres it-systemer ved afværgning af kritiske angreb på virksomhedens it-systemer, tilgå alle dele af disse systemer, hvis dette er påkrævet af it-sikkerhedsmæssige grunde.

Virksomheden må alene tilgå de personoplysninger, som tillidsrepræsentanten behandler i virksomhedens it-system som led i deres hverv

som tillidsrepræsentant, hvis it-sikkerhedsmæssige forhold fordrer dette, således at fortroligheden ikke undermineres. Der henvises til pkt. 2. Virksomheden må alene tilgå tillidsrepræsentantens oplysninger i tilfælde, hvor it-sikkerheden ikke kan sikres på anden måde.

4.4. Hvis håndtering af brud på datasikkerheden eller en mistanke om brud på datasikkerheden medfører, at virksomheden i forbindelse med tilgangen til it-systemer, jf. pkt. 4.3., får adgang til de personoplysninger, som tillidsrepræsentanten behandler som led i sit hverv, skal virksomheden underrette tillidsrepræsentanten herom uden ugrundet ophold. Virksomheden oplyser tillidsrepræsentanten om, hvilke oplysninger der har været tilgået og berørt, samt årsagen hertil.

5. Anmeldelse af brud på persondatasikkerheden til tilsynsmyndigheden

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

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

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

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

6. Underretning om brud på persondatasikkerheden til den registrerede

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

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

7. Håndhævelse og opsigelse

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

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

Underskrift

[virksomhedens navn]

Underskrift

[Tillidsrepræsentanten/tillidsrepræsentanterne] (tillidsrepræsentanten/-erne)

Bilag 17. Overført ferie

Aftale om overført ferie

Mellem

[Virksomhedens navn]

[adresse]

[postnr. og by]

og

[Medarbejderens navn]

[adresse]

[postnr. og 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 kryds):

____ Det er aftalt, at ferien afholdes i forbindelse med hovedferien i ferieåret 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 overført ferie skal indgås inden ferieafholdelsesperiodens udløb den 31. december.

3.2 Er eller bliver der ikke senere indgået aftaler 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.

Dato: _____

Virksomhedens underskrift Medarbejderens underskrift

Bilag 18. Organisationsaftale om feriefridage

Parterne har drøftet muligheden for at ændre i reglerne om feriefridage, således at medarbejdere, der opnår 9 måneders anciennitet, får tildelt feriefridage efter de nugældende regler i overenskomsten, mens værdien af feriefridagene for de efterfølgende ferieår i stedet kunne henlægges til Særlig Opsparing efter nedenstående nye reglerne for værdiansættelse af feriefridage i overenskomsten. Medarbejderen, der for de efterfølgende ferieår ønsker at afvikle en eller flere (op til fem) feriefridage, kan vælge at få udbetalt et beløb fra Særlig Opsparing.

Virksomheden fastholder reglerne om, at medarbejderen har 5 feriefridage pr. ferieår, men såfremt virksomheden måtte ønske at indføre udbetaling af 5 feriefridage, via Særlig Opsparing, gælder følgende:

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 Særlig Opsparing. Virksomheden indbetaler fra den førstkommende 1. september, efter at medarbejderen har opnået 9 måneders anciennitet, 2,5 pct. af den ferieberettigede løn til medarbejderens Særlig Opsparing. Bidraget dækker betaling for feriefridage efter § 9.

Bilag 19. Mulighed for at aftale opt-out vedrørende 48-timersreglen i forbindelse med rådighedsvagter

Jf. § 4 a i lovebekendtgørelse 2024-08-12 nr. 982 om gennemførelse af dele af arbejdstidsdirektivet kan Drivkraft Danmark og Dansk Metal,

Dansk El-forbund, 3F og Teknisk Landsforbund, på anmodning fra de lokale parter i en virksomhed, der er omfattet af Overenskomsten, 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 overenskomstparterne på baggrund af en konkret vurdering af, hvorvidt de konkrete forhold hos virksomheden opfylder lovens formål.

I organisationsaftalen aftaler overenskomstparterne vilkårene for adgangen til at indgå individuelle aftaler om, at lønmodtageren arbejder ud over 48 timer om ugen i den pågældende virksomhed.”

Bilag 20. Natarbejde og helbreds kontrol ved natarbejde

Stk. 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:

- gennemføres ved iværksættelse af natarbejde, og derefter løbende en gang om året, og
- 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 helbreds kontrol i stk. 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 helbreds kontrol til natarbejderne.
 - Det er obligatorisk for natarbejderen at gennemføre helbreds kontrollen hvert andet år.
 - For de natarbejdere, der er fyldt 50 år, anvendes en udvidet helbreds kontrol.
- 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.
 - Handlungsplan til løsning af arbejdsmiljøproblemer ved natarbejde, som ikke kan løses umiddelbart.
 - Gennemførelse af handlingsplanen og opfølgning på de iværksatte foranstaltninger.

Stk. 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 højst arbejder 1 nattevagt om ugen.

Hvis det ikke er muligt for arbejdsgiveren at omlægge arbejdstiden, så pågældende medarbejder højst 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 § 10.

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.

Stk. 3. Helbreds kontrol

Hyppighed

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

Medarbejdere, der efter § 2 i bilag 2 bliver klassificeret som natarbejdere, skal tilbydes helbreds kontrol 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:

- Helbreds kontrollen skal tilbydes årligt.
- Det er obligatorisk for natarbejderen at gennemføre helbreds kontrollen hvert andet år.
- For de natarbejdere, der er fyldt 50 år, anvendes en udvidet helbreds kontrol jf. nedenstående afsnit om udvidet helbreds kontrol for visse 50+ årige natarbejdere.

Hvornår skal helbreds kontrollen foregå?

Såfremt helbreds kontrollen 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:

- a. 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.
- b. 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 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 helbreds kontrol og natarbejde", www.bfa-i.dk.
- c. I samarbejde med den operatør, virksomheden har valgt, tilbydes nat-arbejdere en helbreds kontrol i overensstemmelse med nedenstående punkt d - g.
- d. Forud for helbredskontrollen udfylder de medarbejdere, der ønsker at gennemføre en helbreds kontrol, 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.
- e. Medarbejderen aftaler en tid med operatøren efter nærmere aftale mellem virksomheden og operatøren.
- f. 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.

g. Kontrollen skal som minimum indeholde følgende elementer:

- Kort introduktion til helbredskontrollen.
- Måling af blodtryk, vægt og hofte/taljemål, fedtprocent, BMI, blodprøve for kolesterol samt blodprøve for blodsukker.
- Samtale med udgangspunkt i udførte målinger og eventuelle tests samt spørgeskema:
- Hvad siger målingerne og testene?
- Struktureret gennemgang af spørgeskemaet.
- Kombination af spørgsmål og gode råd.
- Rapport udfyldes under samtalen.
- Vurdering af medarbejderens "egnethed", herunder mundtlig konklusion og fælles vurdering af, om der er behov for en læges vurdering.
- Gennemgang af rapport.
- 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 pjecce om natarbejde, der som minimum indeholder de informationer, som parterne har aftalt i pjecen "Introduktionsfolder om helbreds kontrol og natarbejde", www.bfa-i.dk.

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 helbreds kontrol for visse 50+ årige natarbejdere

Hvis de lokale parter, eventuelt i samarbejde med arbejdsmiljøorganisationen, jf. ovenstående stk. 1, "Forebyggende tiltag ved natarbejde", vurderer, at NFA's anbefalinger vedrørende natarbejde ikke følges,

anvendes en udvidet helbreds kontrol for de natarbejdere, der er fyldt 50 år, og hvis normale arbejdstid om natten ikke er tilrettelagt i overensstemmelse med anbefalingerne.

Den udvidede helbreds kontrol skal som minimum indeholde en sundhedssamtale, der har fokus på de helbreds vilkår, som kan påvirke eller påvirkes af natarbejde, i kraft af at aldrings processen skrider frem.

Samtalen skal bidrage til at identificere, hvilke medarbejdere der tilrådes en egentlig helbreds undersøgelse i sundhedsvæsenet.

Sundhedssamtalen skal som minimum indeholde en gennemgang af de 7 spørgsmål/spørgetemaer, som parterne har aftalt i "Spørgeramme for udvidet helbreds kontrol for visse 50+ årige natarbejdere", jf. bilag 21.

Rapport til arbejdsmiljøudvalget på store virksomheder

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

Dokumentation for at medarbejderen tilbydes helbreds kontrol

Der skal udarbejdes en årligt tilbagevendende statistik over omfanget af natarbejde, samt i hvor høj grad virksomheder med natarbejde tilbyder helbreds kontrol, jf. ovenstående principper samt de principper, der eventuelt aftales senere.

København 12. februar 2025.

Bilag 21. Spørgeramme for udvidet helbreds kontrol for visse natarbejdere der er fyldt 50 år

Den udvidede helbreds kontrol skal tilbydes natarbejdere, der er fyldt 50 år og har natarbejde ud over NFA's anbefalinger.

Overenskomstparterne har aftalt følgende for indholdet af den udvidede helbreds kontrol.

Konceptet for udvidet helbreds kontrol ved natarbejde er en overbygning til reglerne om helbreds kontrol ved natarbejde. Der er tale om et supplement til helbredssamtalen, der har fokus på de helbreds vilkår, som kan påvirke eller påvirkes af natarbejde i kraft af, at aldrings processen skrider frem.

Samtalen skal bidrage til at identificere, hvilke medarbejdere der tilrådes en egentlig helbreds undersøgelse i sundhedsvæsenet.

Den udvidede helbreds kontrol består således af et supplement til den nuværende Helbreds kontrol ved natarbejde, og helbreds samtalen skal nu suppleres med minimum nedenstående syv spørgsmål/spørgetemaer. Reglerne for den udvidede helbreds kontrol følger i øvrigt reglerne fra Helbreds kontrol ved natarbejde.

Spørgsmål 1. Jobtilfredshed

Formål: At sætte fokus på arbejdet og relation mellem arbejde og trivsel. At afklare, om medarbejderen er tilfreds med sit job.

Spørgsmål: Hvor tilfreds er du med dit job som helhed - alt taget i betragtning?

Svarkategorier: En skala fra 0 til 10, hvor 0 angiver den lavest mulige jobtilfredshed, og 10 angiver den højst mulige jobtilfredshed.

Spørgsmål 2. Job og restitution

Formål: At afklare om der kan være en for høj arbejdsbelastning i relation til restitutionsmuligheder.

Spørgsmål: Tager dit arbejde så meget af din energi, at det går ud over privatlivet?

- I meget høj grad
- I høj grad
- Delvist
- I lav grad

- I meget lav grad.

Spørgsmål 3. Omfang af natarbejde

Formål: Da risiko for sygdom og nedsat trivsel stiger med antal nattevagter i træk samt med længden af nattevagterne, er det relevant at vurdere, hvor meget natarbejde den ansatte udsættes for.

Spørgsmål: Hvad er omfanget af dit natarbejde?

Hvor ofte arbejder du om natten 4 eller flere nætter i træk?

- Aldrig
- Sjældnere end en gang om måneden
- 1-2 gange om måneden
- 3 eller flere gange om måneden.

Spørgsmål: Hvor ofte har du mere end 9 timers natarbejde ad gangen?

- Aldrig
- 1-4 gange i løbet af 4 uger
- 5-8 gange i løbet af 4 uger
- Mere end 2 gange om ugen.

Spørgsmål: Hvor ofte har du mindre end 11 timer mellem to skift i løbet af en måned?

- Aldrig
- 1-4 gange
- 5-11 gange
- 12 eller flere gange
- Natarbejde og risiko for kræft.

Spørgsmål 4. Natarbejde og risiko for kræft

Formål: At afklare om medarbejderen har en øget risiko for kræft og drøfte med medarbejderen, at denne risiko kræver en særlig opmærksomhed.

Spørgsmål: Er der arvelig kræft i familien? Har du/har du haft brystkræft?

Kvinder: Følger du mammografiscreening? Mærker efter knuder?

Mænd og kvinder: Følger du screeningsprogrammet for tarmkræft?

Mænd: Er du opmærksom på symptomerne for bl.a. prostatakræft i form af blod i urin eller sæd?

Spørgsmål 5. Selvvurderet helbred

Formål: At finde frem til de personer som skal anbefales egentlig helbredsundersøgelse i sundhedsvæsenet.

Spørgsmål: Hvordan synes du, dit helbred er alt i alt?

- Fremragende
- Vældig godt
- Godt
- Mindre godt • Dårligt.

Spørgsmål: Oplever du, at dine helbredsundfordringer forværres af natarbejde f.eks. sammenlignet med fri-/ferieperioder uden natarbejde?

Spørgsmål 6. Gener i form af smerter eller ubehag der kan forstyrre søvnen

Formål: At afklare kendte faktorer der kan forstyrre eller nedsætte søvnkvaliteten og vurdere, om der er en sammenhæng med arbejdet.

Spørgsmål: Har du inden for de seneste 14 dage været generet af nogle af de her nævnte former for smerter eller ubehag?

- Træthed
- Smerter eller ubehag i kroppen (f.eks. arme, skuldre, ryg, hænder eller andre steder)
- Søvnbesvær (hyppig opvågning, svært ved at få sammenhængende søvn)
- Hovedpine
- Hyppig vandladning (f.eks. i forbindelse med søvn) eller problemer med vandladning.

Hver kategori svares med et af følgende:

- Meget generet
- Lidt generet
- Nej.

Spørgsmål: Synes du, dine gener forværres af arbejdet f.eks. sammenlignet med perioder, hvor du har fri/ferie?

Spørgsmål 7. Dialog om kontakt og brug af sundhedsvæsenet både offentlig og privat regi

Formål: Dialogen skal bidrage til, at natarbejdere bedre kan handle på helbredsforhold, der kræver yderligere opfølgning, undersøgelse eller behandling.

Spørgsmål: Hvordan er din kontakt med sundhedsvæsenet/ sundhedsprofessionelle herunder egen læge?

Lærlingebestemmelser

§ 1 Område og definition

Stk. 1.

De i nærværende aftale fastsatte regler gælder for lærlinge og voksenlærlinge, som ansættes i henhold til Lov om erhvervsuddannelser.

Stk. 2.

Ved ”øvrige medarbejdere” forstås i denne aftale medarbejdere, som er omfattet af overenskomsten, og som ikke har en uddannelsesaftale med virksomheden i henhold til Lov om erhvervsuddannelser.

Stk. 3.

For alle forhold, som ikke er nævnt i nærværende lærlingebestemmelser, gælder overenskomsten mellem Drivkraft Danmark og Teknisk Landsforbund, Dansk Metal, Fagligt Fælles Forbund og Dansk El-forbund om løn- og arbejdsforhold for de hos Equinor Refining Denmark A/S beskæftigede raffinaderiteknikere.

Kap. I. Samarbejdet

§ 2 Lokalt samarbejde

Stk. 1.

Spørgsmål vedrørende uddannelse af lærlinge kan i henhold til hovedorganisationernes samarbejdsaftale behandles i samarbejdsudvalget. Kan en afgørelse af eventuelle uoverensstemmelser mellem parterne ikke herved tilvejebringes, skal sagen behandles i henhold til bestemmelserne i Lov om Erhvervsuddannelser.

Stk. 2.

Ved beskæftigelse af mindst 4 lærlinge skal der gives disse adgang til at vælge en talsmand. Denne vælges blandt de lærlinge, der har været under uddannelse i 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 hvis der ikke er valgt tillidsrepræsentant tillige angående løn- og arbejdsforhold.

Stk. 4.

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

Stk. 5.

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.

Kap. II. Arbejdstiden

§ 3 Den normale arbejdstid

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

§ 4 Overarbejde

Stk. 1.

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

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 øvrige medarbejdere, jf. overenskomstens § 4.

§ 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 øvrige medarbejdere.

§ 6 Ude- og rejsearbejde

Betaling for ude- og rejsearbejde sker i henhold til de for øvrige medarbejdere gældende regler.

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. § 7.

Kap. IV. Lønforhold

§ 7 Mindstebetaling

Stk. 1. Mindsteløn

På overenskomstens område skelnes mellem unge og voksne lærlinge. For lærlinge, der er fyldt 25 år, se nærmere i stk. 4.

Mindstelønnen for lærlinge såvel under som over 18 år udgør kr. pr. time:

Sats	1. marts 2025	1. marts 2026	1. marts 2027
1) 0-1 år	80,18	82,99	85,89
2) 1-2 år	90,95	94,13	97,42
3) 2-3 år	97,20	100,60	104,12
4) 3-4 år	113,10	117,06	121,16
5) over 4 år	136,75	141,54	146,49

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 Drivkraft Danmark indforstået med at tage en drøftelse med forbundet herom.

Stk. 3. Satsændringer og merit

Lærlinge overgår fra sats 1 til sats 2:

- a. efter opnået bevis for bestået grundforløb og 1/2 års virksomhedsop-læring inden for den pågældende uddannelse, eller
- b. efter udløbet af uddannelsesaftalens 1. år, hvis uddannelsen ikke in-deholder et indledende grundforløb på skole (f.eks. mesterlære).

Hvor en lærling med baggrund i tidligere beskæftigelse og/eller uddan-nelse får merit, samt for den tid, en lærling har været beskæftiget i skole-oplæring forud for virksomhedsop-læring, afkortes i de laveste satser.

Virksomhed og lærling anbefales i fællesskab at kontakte erhvervsskolen for at få oplysning om lærlingens uddannelsesforløb med henblik på kor-rekt lønindplacering.

Stk. 4. Løn til voksne lærlinge

- a. Voksne lærlinge, der i mindst 12 måneder forud for uddannelsesaf-talens oprettelse har været ansat i den pågældende virksomhed, af-lønnes i henhold til Overenskomstens § 3.
- b. Andre voksne lærlinge, som gennemgår en faglig oplæring i henhold til erhvervsuddannelsesloven, anbefales lønnet efter bestemmel-serne i Overenskomstens § 3.
- c. Ved voksne lærlinge forstås lærlinge, der ved uddannelsesaftalens påbegyndelse er fyldt 25 år.

Stk. 5. 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. 6. Skoleophold

Lønnen under skoleophold beregnes på grundlag af virksomhedens nor-male ugentlige arbejdstid i skoleperioden.

Stk. 7. 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. 8. Erhvervsgrunduddannelse (EGU)

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

Stk. 9. ATP

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

§ 8 Akkord og andre produktivetsfrem-mende lønsystemer

Der er mellem organisationerne enighed om, at lærlinge kan arbejde i akkord og andre produktivetsfremmende 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 fastsatte mindstebetaling passende akkordoverskud.

Hvor lærlingen deltager i øvrige medarbejderes akkorder, træffes der lokalt aftale mellem arbejdsgiveren og de øvrige 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 øvrige akkordmedarbejdere.

Kap. V. Øvrige bestemmelser

§ 9 Løn under sygdom

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

Ved sygdom og tilskadekomst på arbejdspladsen, hvor den pågældende lærling efter forudgående aftale med arbejdsgiveren må forlade sit arbejde, betales lærlingen en løn svarende til det indtægtstab, lærlingen lide.

Såfremt lærlingen aflønnes efter bestemmelserne om voksenløn, jf. lærlingebestemmelser § 7, stk. 9, litra c, betales lærlingen ved sygdom og tilskadekomst som for øvrige medarbejdere. For så vidt angår optjening af sygeferiepenge, sker dette for disse lærlinge efter reglerne i Ferieloven.

Anm. 1

Beskæftigelsesministeriets lov nr. 563 af 9. juni 2006 (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.

§ 10 Forsvarets Dag

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

Betaling for den hertil medgæede tid, som skal begrænses til et minimum, er den i § 7, stk. 1, anførte.

§ 11 Kursus

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

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

§ 12 Pension og forsikringsydelser

Stk. 1.

Lærlinge er efter 2 måneder omfattet af pensionsordningen i overenskomstens § 6.

Stk. 2.

Lærlinge, der påbegynder en erhvervsuddannelse på virksomheden inden for pensionsordningens område efter at være blevet omfattet af pensionsordningen, fortsætter med at være omfattet af ordningen under uddannelsesperioden.

Stk. 3.

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. Invalided pension
- 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 aftalt mellem CO-industri og DI. Såfremt lærlingen 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 lærlingen. Omkostningerne ved ordningen afholdes af arbejdsgiveren. Såfremt lærlingen overgår til at være omfattet af en arbejdsgiverbetalt pensionsordning, ophører arbejdsgiverens forpligtelse efter denne bestemmelse.

Kap. VI. Ferie og søgne helligdage

§ 13 Ferie

Stk. 1. Ferieloven

Lærlinge er omfattet af Ferieloven.

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 den i Lærlingebestemmelsernes § 7, stk. 1 fastsatte løn i det resterende antal dage. Undtaget er voksenlærlinge, der aflønnes efter bestemmelserne i Overenskomstens § 3.

§ 14 Løn for søgnehelligdage

Stk. 1.

Betalingen for søgnehelligdage er den i § 7, stk. 1 anførte.

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.

Kap. VII. Uddannelsen

§ 15 Mødepligt under skoleophold

Stk. 1.

Lærlinge er i den tid, de deltager i skoleophold, principielt afgivet til skolen i skoleperioden.

De har derfor ikke pligt til at arbejde på virksomheden før eller efter skoletidens afslutning og heller ikke på eventuelle enkelte fridage, som skal indhentes gennem ekstraundervisning i den øvrige del af skoleperioden. Under skoleferier, for eksempel i forbindelse med jul, påske og pinse, har lærlinge, såfremt der arbejdes på virksomheden, pligt til at møde der på hverdage, der måtte indgå i ferien, idet disse dage tillægges undervisningstiden.

Stk. 2.

AUB betaler efter gældende regler udgiften til skoleophold på skolehjem, som fastlægges i de årlige finanslove:

- 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.

Nødvendigt forskud til afholdelse af disse udgifter udbetales til lærlingen forud for skoleopholdets påbegyndelse, og lærlingen foretager afregning umiddelbart efter hjemkomsten til virksomheden. Der henvises i øvrigt til Bilag til lærlingebestemmelser.

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

Kap. VIII. Uoverensstemmelser/forhandlingsregler

§ 16 Organisationernes påtaleret

Stk. 1.

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

Stk. 2.

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

Stk. 3.

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

Kap. IX. Ikrafttræden og ophør

§ 17 Aftalens varighed

Nærværende aftale, der også omfatter løbende uddannelsesforhold, træder i kraft den 1. marts 2012.

Aftalen løber sammen med overenskomsten og kan opsiges og forhandles sammen med denne.

Bilag til lærlingebestemmelser

§ 1 Befordring

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.

For indkvarterede lærlinge ydes befordringstilskud for rejsen til og fra indkvarteringsstedet og for rejsen mellem indkvarteringsstedet og den sædvanlige bopæl i forbindelse med weekend samt påske- og juleferie, såfremt den ovenstående afstandsbetingung i øvrigt er opfyldt..

Stk. 2.

Det er en betingung 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. Lærlingebestemmelser § 15, stk. 2 skal betale for skolehjem.

Stk. 4.

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

Stk. 5.

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

Stk. 6.

Anvendes eget befordringsmiddel, jf. stk. 4, ydes en befordringsgodtgørelse på kr. 1,03 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 afstandsbestemingen 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.

§ 2 Fagretlig behandling

Uoverensstemmelser vedrørende nærværende protokollat kan behandles i henhold til Regler for behandling af uoverensstemmelser af faglig karakter.

§ 3 Forudsætning for refusion

Protokollatet er indgået under forudsætning af, at der i henhold til lov om Arbejdsgivernes Elevrefusion kan ydes refusion til hel eller delvis dækning af de af virksomhederne afholdte udgifter.

