

**Overenskomst**

**mellem**

**Bandagist-Centret A/S**

**og**

**Dansk Metal**

**og**

**3F Fagligt Fælles Forbund**

**gældende fra 1/3-2020 – 28/2-2023**

## Indholdsfortegnelse

§ 1 Overenskomstens dækningsområde .....	2
§ 2 Arbejdstid.....	2
§ 3 Deltidsansættelse.....	2
§ 4 Lønform .....	2
§ 5 Ansættelsesbrev .....	2
§ 6 Ansættelsesaftale.....	2
§ 7 Opsigelse.....	3
§ 8 Uberettiget bortvisning - uberettiget fravær.....	4
§ 9 Forsørgertabsydelse .....	5
§ 10 Fratrædelsesgodtgørelse.....	5
§ 11 Løn og lønregulering.....	5
§ 12 Overarbejde.....	6
§ 13 Afspadsring .....	6
§ 14 Fri-, søgneellig- og feriefridage .....	7
§ 15 Ferieløn og fritvalgstillæg .....	8
§ 16 Seniorordning.....	9
§ 17 Pension.....	10
§ 18 Sygeløn .....	11
§ 19 Børns sygdom og børneomsorgsdage .....	11
§ 20 Barsel .....	12
§ 21 Bestemmelser for tillidsrepræsentanter .....	15
§ 22 Tillidsrepræsentantens virksomhed.....	18
§ 23 Møder med ledelsen .....	22
§ 24 Afskedigelse af tillidsrepræsentant m.v. ....	22
§ 25 Fællestillidsrepræsentant.....	24
§ 26 Stedfortræder for tillidsrepræsentant.....	24
§ 27 Vederlag til tillidsrepræsentant .....	24
§ 28 Klublove og aftaler mellem arbejderne indbyrdes .....	25
§ 29 Lærlingebestemmelser .....	25
§ 30 DA/LO Udviklingsfond .....	26
§ 31 Frihed og betaling ved kursusdeltagelse .....	27
§ 32 Fagretlig behandling .....	27
§ 33 Fagforeningskontingent.....	28
§ 34 Overenskomstens varighed .....	28
Fornyelse af overenskomsten.....	28
Protokollat om Implementering af ligelønsloven.....	29
Protokollat om Implementering af Europaparlamentets og Rådets direktiv 2008/104/EF.....	32
Protokollat om Den grønne omstilling .....	33
Protokollat om Databeskyttelse.....	34
Protokollat om Vedligeholdelse af uddannelses- og overenskomstsistem .....	35

## **§ 1 Overenskomstens dækningsområde**

Overenskomsten omfatter ortopædimekanikere, ortopædisadelmagere, ortopædister og korsetsyersker ansat ved Bandagist-Centret A/S.

## **§ 2 Arbejdstid**

Den normale arbejdstid lægges ved forhandling mellem kl. 06.00 og 18.00 og den ugentlige arbejdstid er p.t. 37 timer, svarende til 160,33 timer i gennemsnit pr. måned.

Ved ændring af arbejdstiden gives minimum 14 dages varsel.

## **§ 3 Deltidsansættelse**

Efter samme bestemmelser som for heltidsansatte kan der ansættes medarbejdere på deltid. Den kortere arbejdstid kan maksimalt være 29 timer og minimalt 15 timer ugentlig.

Ansættelse af deltidsbeskæftigede arbejdere må ikke bevirke, at fuldtidsbeskæftigede arbejdere får deres arbejdstid forrykket eller nedsat.

## **§ 4 Lønform**

Lønnen anvises månedsvi bagud og beregnes som timelønnen x 160,33 og er til disposition den 3. sidste hverdag i måneden.

## **§ 5 Ansættelsesbrev**

Enhver medarbejder, som ansættes i henhold til denne overenskomst, modtager et ansættelsesbrev med angivelse af anciennitetsdato.

## **§ 6 Ansættelsesaftale**

### *Stk. 1*

Ved ansættelse af medarbejdere ud over 1 måned med en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på over 8 timer, skal der udarbejdes en ansættelsesaftale. Denne udleveres senest 1 måned efter ansættelsesforholdets påbegyndelse.

#### *Stk. 2*

Ved ændring i ansættelsesaftalen skal der hurtigst muligt og senest 1 måned efter, at ændringen er trådt i kraft, gives skriftlig oplysning til medarbejderen herom.

#### *Stk. 3*

Ansættelsesaftalen skal som minimum opfylde de krav som fremgår af loven om ansættelsesbeviser.

#### *Stk. 4*

Såfremt ansættelsesaftalen ikke er udleveret til medarbejderen i forbindelse med udløbet af de i stk. 1, stk. 2 eller anmærkningen anførte tidsfrister, kan spørgsmålet behandles efter overenskomstens regler for behandling af fagretlig strid. Bod kan ikke pålægges en arbejdsgiver der senest 5 dage efter, at der på et møde mellem organisationerne er givet et pålæg om at udlevere ansættelsesaftalen, har opfyldt dette pålæg, medmindre der foreligger systematisk brud på bestemmelsen om ansættelsesaftalen.

### **§ 7 Opsigelse**

#### *Stk. 1*

Ved opsigelse m.v. gælder de til enhver tid gældende regler i Funktionærloven - p.t. §§ 2, 2a og 2b samt §§ 16, 17 (ophævet) og 17a.

#### *Stk. 2. Midlertidig ansættelse, ansættelse på prøve*

I henhold til Funktionærlovens bestemmelser er der for nyansatte adgang til at indgå aftale om midlertidig ansættelse eller ansættelse på prøve i en 3 måneders periode. Ved ansættelse på prøve gælder et forkortet opsigelsesvarsel på 14 dage for begge parter.

For ovennævnte prøveperiode fastsættes lønnen efter aftale.

#### *Stk. 3. Afgivelse af opsigelse*

Opsigelse skal ske så betids, at fratræden med det for en ansættelsesperiode givne varsel kan ske inden periodens udløb. Opsigelse skal være meddelt skriftligt senest den sidste dag i den måned, efter hvis udløb opsigelsesvarslet begynder at løbe.

Her nævnte bestemmelser om opsigelse giver ingen indskrænkninger i de særlige regler, der er gældende for afskedigelser af tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter.

#### *Stk. 4. Kursus i opsigelsesperioden*

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

Medarbejdere, som har mindst 6 måneders anciennitet i virksomheden, har ret til 4 ugers frihed til relevant efter- eller videreuddannelse i Amu regi.

Medarbejdere, der har været udbrudt ansat i virksomheden i mindst 3 år, har ret til 6 ugers kursus i opsigelsesperioden. Kurset skal være relevant for medarbejderen og være i Amu-regi.

Udgifterne ved kursusdeltagelse og eventuelt løntab i kursusperioden dækkes af Bandagist-Centret A/S i det omfang, udgifterne ikke dækkes af det offentlige eller fra anden side. pågældende fortsat er arbejdssøgende.

Såfremt kursusdeltagelsen ikke kan finde sted i opsigelsesperioden, er den pågældende på tilsvarende vilkår berettiget til kursusdeltagelse inden for 56 dage efter fratrædelse, hvis den pågældende fortsat er arbejdssøgende.

Retten til afholdelse af den 3. kursusuge er betinget af, at der ydes VEU-godtgørelse til virksomheden.

#### *Stk. 5 Vejledning ved afskedigelse*

Medarbejdere, som afskediges med opsigelsesvarsel efter stk. 1 på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukning eller andre på virksomheden beroende forhold, har ret til frihed med løn i op til to timer placeret hurtigst muligt efter afskedigelsen, under fornødent hensyn til virksomhedens produktionsforhold - til at søge vejledning i a- kassen/ fagforeningen.

#### *Stk. 6 Opsigelse - arbejdsstandsning*

Varsler, jf. stk. 1 til 3, viger for virksomhedens og organisationernes varslingsbestemmelser i tilfælde af overenskomstmæssig varslet arbejdsstandsning.

## **§ 8 Uberettiget bortvisning - uberettiget fravær**

Hvis arbejdsgiveren uberettiget nægter at modtage en medarbejder i sin tjeneste eller uberettiget bortviser denne, vil de i Funktionærloven § 3 nævnte regler være gældende i bedømmelse af erstatning for misligholdelse af den af parterne indgåede overenskomst.

Hvis en af overenskomsten omfattet medarbejder uberettiget undlader at tiltræde tjenesten eller forlader denne eller arbejdsgiveren ophæver ansættelsesforholdet på grund af misligholdelse af kontrakten fra medarbejderens side, vil de i Funktionærlovens § 4 nævnte regler være gældende i bedømmelse af erstatning for misligholdelse af den af parterne indgåede overenskomst.

## **§ 9 Forsørgertabsydelse**

Dør en medarbejder i ansættelsestiden, tilkommer der medarbejderens ægtefælle eller børn under 18 år, over for hvem medarbejderen har forsørgerpligt, 1, 2 eller 3 måneders løn, når medarbejderen ved dødsfaldet har 1, 2 eller 3 års anciennitet i virksomheden.

## **§ 10 Fratrædelsesgodtgørelse**

Såfremt en medarbejder, der har været uafbrudt beskæftiget hos Bandagist-Centret A/S i 12 eller 17 år opsiges, skal arbejdsgiveren ved medarbejderens fratreden udrede et beløb svarende til henholdsvis 1 eller 3 måneders løn.

## **§ 11 Løn og lønregulering**

### *Stk. 1*

Lønnen udgør 1. juni 2020 kr. 234,94 pr. time.

### **Pr. 1. marts 2021**

Under forudsætning af at omsætningen for perioden 01.10.2020 — 28.02.2021 er større end eller lig med omsætningen for perioden 01.10.2018 — 28.02.2019 reguleres lønnen med 1%

### **Pr. 1. marts 2022**

Under forudsætning af at omsætningen for perioden 01.10.2021 — 28.02.2022 er større end eller lig med omsætningen for perioden 01.10.2018 — 28.02.2019 reguleres lønnen med 1%

Lønreguleringen suspenderes i øvrigt i perioden.

Det er aftalt, at regulering af lønnen foretages som kr./øre stigning for oktober kvartal jf. Dansk Metal Østjylland Syds lønstatistik. Gennemsnit for akkord og timeløn.

(5. afsnit suspenderes i denne overenskomstperiode. I perioden har tillidsrepræsentanten på vegne af de ansatte ret til en årlig lønforhandling)

For uddannede håndværkere fra beslægtede fag, som tillæres over en aftalt periode på 18 til 30 måneder med en gensidig prøvetid på 3 måneder. Efter prøvetiden foretages en halvårlig vurdering, regnet for ansættelsestidspunktet med henblik på at fastlægge oplæringsperioden og lønindplaceringen.

Ved lønfastsættelsen tages hensyn til medarbejderens tidligere oppebåret løn, dog mindst pr. 1. marts 2020 kr. 169,55 pr. time.

Mindstebeløbet og den lønfastsatte løn taktreguleres i lighed med øvrige medarbejdere.

Nyansatte der er omfattet af overenskomstens dækningsområde, jf. § 1, eller som har sammenlignelige kompetencer, fastsættes startlønnen som minimum til 29.000,00 kr. Lønnen reguleres sammen med de øvrige lønsatser.

I samarbejde med tillidsrepræsentanten fastsættes parameter for lønfastsættelsen.

#### *Stk. 2*

Der kan lokalt aftales funktionstillæg.

### **§ 12 Overarbejde**

Såfremt overarbejde og søndagsarbejde af nødvendige årsager må udføres, betales der for overarbejde på hverdage et tillæg på 50 % af grundlønnen for de første 2 timer efter normal arbejdstids ophør og derefter op til normal arbejdstids begyndelse 100 %. Overarbejde på søn- og helligdage samt på overenskomstmæssige fridage betales med 100 % af grundlønnen for alle timer.

De to 50 % overarbejdstimer kan i hvert enkelt tilfælde aftales at ligge i forbindelse med normal arbejdstids begyndelse.

For deltidsbeskæftigede arbejdere kan der kun udbetales overarbejdsbetaling for den tid, der ligger udenfor virksomhedens fastlagte normale arbejdstid.

Ved overarbejde, der ikke er varskoet dagen før, betales 1 times grundløn i varskotillæg - dog kun hvis overarbejdet strækker sig mere end en time efter normal arbejdstids ophør.

### **§ 13 Afspadsering**

#### *Stk. 1 Afspadsering*

Der er mellem parterne enighed om, at overarbejde kan afspadseres, såfremt det ikke giver problemer med at opretholde produktionen i afdelingen.

#### *Stk. 2 Sygdom og afspadsering*

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

### *Stk. 3 Pauser*

Fastlagte spisepauser bør i videst muligt omfang overholdes og så vidt muligt ikke udskydes.

## **§ 14 Fri-, søgnehellig- og feriefridage**

### *Stk. 1 Fri- og søgnehelligdage*

Følgende dage er fri- og søgnehelligdage: Nytårsdag, Skærtorsdag, Langfredag, 2. påskedag, Store Bededag, Kristi Himmelfartsdag, 2. pinsedag, 1. juledag og 2. juledag. Juleaftensdag, Nytårsaftensdag, 1. maj og Grundlovsdag uden lønafkorting.

Af hensyn til eventuelt akut arbejde er der mulighed for at aftale en vagtordning, som afregnes 1 til 1. Dette gælder kun for akut arbejde på 1. maj og Grundlovsdag.

### *Stk. 2 Feriefridage*

Med virkning fra 1. maj 2020 gælder følgende:

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

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

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

- b. Feriefridagene omregnes til og afvikles som timer indenfor perioden 1. maj 2020 til 31. december 2021.
- c. Feriefridagene betales som ved sygdom.
- d. Feriefridage placeres efter samme regler som restferie, jf. ferielovens bestemmelser.
- e. Holdes feriefridagene ikke inden 31. december 2021, kan medarbejderen inden 3 uger rejse krav om kompensation svarende til løn under sygdom pr. ubrugt feriefridag hvorefter kompensation udbetales i forbindelse med den næstfølgende lønudbetaling.
- f. Kompensationsbeløbet indgår i den ferieberettigede løn.



- g. Medarbejderen kan - uanset jobskifte kun afholde 6,67 feriefridage stammende fra tildelingen 1. maj 2020 i perioden 1. maj 2020 til 31. december 2021.

Med virkning fra 1. september 2021 gælder følgende:

Medarbejderen har ret til fem feriefridage indenfor et ferieår.

Om retten til at afholde feriefridagene gælder:

- a. Berettiget er alle, der har været beskæftiget i virksomheden uafbrudt i 9 måneder.
- b. Feriefridagene omregnes til og afvikles som timer indenfor ferieafholdelsesperioden.
- c. Feriefridagene betales som ved sygdom.
- d. Feriefridage placeres efter samme regler som restferie, jf. ferielovens bestemmelser. Det gælder dog ikke for feriefridage i en opsigelsesperiode efter virksomhedens opsigelse af medarbejderen.
- e. Holdes feriefridagene ikke inden ferieafholdelsesperioden der knytter sig til de tildelte feriefridages udløb, kan medarbejderen inden 3 uger rejse krav om kompensation svarende til løn under sygdom pr. ubrugt feriefridag hvorefter kompensation udbetales i forbindelse med den næstfølgende lønudbetaling.
- f. Kompensationsbeløbet indgår i den ferieberettigede løn.
- g. Medarbejderen kan uanset jobskifte kun afholde fem feriefridage i hver ferieafholdelsesperiode, der knytter sig til de tildelte feriefridage. "

Ved medarbejderens fratræden, har virksomheden pligt til skriftligt at oplyse- evt. på den sidste lønseddel- antal ikke afholdte feriefridage /feriefridagstimer.

## **§ 15 Ferieløn og fritvalgstillæg**

### *Stk. 1 Ferieløn*

Medarbejdere får udbetalt løn under ferie i henhold til ferielovens bestemmelser for månedslønnede.

Der ydes et ferietillæg på 1,5 % jf. ferielovens § 26, stk.1.

### *Stk. 2 Fritvalgstillæg*

Der ydes et fritvalgstillæg på 5% som medarbejderen kan vælge at få udbetalt sammen med ferietillægget eller få fritvalgstillægget overført som pension til Industriens Pension.

Pr. 1. marts 2021 forhøjes fritvalgstillægget til 6%

Pr. 1. marts 2022 forhøjes fritvalgstillægget til 7%

### **Pension**

Medarbejderen skal senest 1. august hvert år (i 2020: 1. april) oplyse om, hvor stor en andel af opsparingen til Fritvalgs Lønkontoen der ønskes afsat til pension igennem det kommende ferieår (1. september - 31. august). I 2020 gælder valget for perioden 1. maj 2020 til 31. august 2021.

### *Løn i forbindelse med fritid:*

Alle medarbejdere kan vælge disse elementer.

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

## **§ 16 Seniorordning**

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

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

Såfremt medarbejderen ønsker yderligere seniorfridage, kan dette ske ved at konvertere løbende pensionsbidrag jf. § 17. Det konverterede pensionsbidrag indsættes ligeledes på medarbejderens fritvalgslønkonto.

Medarbejderen og virksomheden kan aftale, at medarbejderen fra 5 år før seniorordningen kan iværksættes, kan opspare værdien af ikke-afholdte feriefridage, jf. overenskomstens § 14 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 fritvalgslønkontoen tillæg med et beløb svarende til løn jf. § 11.

## **Seniorordning**

Medmindre andet aftales skal medarbejderen senest 1. august (i 2020: 1. april) give virksomheden skriftlig besked om, hvorvidt medarbejderen ønsker at indgå i en seniorordning med seniorfridage i den kommende ferieafholdelsesperiode, og i så fald, hvor stor en andel af pensionsbidraget medarbejderen ønsker at konvertere til løn. Endvidere skal medarbejderen give besked om, hvor mange seniorfridage medarbejderen ønsker at holde det kommende ferieafholdelsesperiode. Dette valg er bindende for medarbejderen og vil fortsætte i de følgende ferieafholdelsesperioder. Medarbejderen kan dog hvert år inden 1. august (i 2020: 1. april) meddele virksomheden, om der ønskes ændringer for den kommende ferieafholdelsesperiode. 1 2020 gælder valget for perioden 1. maj 2020 til 31. august 2021.

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

Placeringen af seniorfridage sker medmindre andet aftales efter de samme regler, som er gældende for placeringen af feriefridage jf. § 14.

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

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

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

## **§ 17 Pension**

Pensionsbidragene indbetales til Industriens Pension.

Mindstebetalingssatserne:

Arbejdsgiverbidraget 8 %  
Arbejdstagerbidrag 4 %

Det samlede mindstebidrag udgør 12 %.

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

Forsikringsdækningerne ophører, når medarbejderen når folkepensionsalderen."

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

Ferie- og fritvalgstillæg til medarbejdere indgår i beregningsgrundlaget for pensionsbidrag.

Vælges fritvalgstillægget, jf. § 15, overført som pension til Industriens Pension, indgår dette ikke i beregningsgrundlaget for pensionsbidrag.

## **§ 18 Sygeløn**

Ved sygdom oppebærer medarbejderen fuld løn i henhold til funktionærlovens regler.

Opsigelse på grund af sygdom kan for medarbejdere, der er omfattet af denne overenskomst og som har et opsigelsesvarsel på mere end 1 måned, ske med et forkortet opsigelsesvarsel, såfremt den ansatte inden for et tidsrum af 12 på hinanden følgende måneder har været fraværende på grund af sygdom i i alt 120 kalenderdage. Opsigelsens gyldighed er betinget af, at den sker i umiddelbar tilknytning til udløbet af de 120 sygedage og mens den pågældende endnu er syg, hvorimod gyldigheden ikke berøres af, at medarbejderen er vendt tilbage til arbejdet, efter at opsigelse er sket. Det forkortede opsigelsesvarsel er aftalt således:

Indtil 6 års anciennitet	1 måned til en måneds udgang
Fra 6 - 9 års anciennitet	2 måneder til en måneds udgang
Over 9 års anciennitet	3 måneder til en måneds udgang

## **§ 19 Børns sygdom og børneomsorgsdage**

Stk. 1 Børns sygdom

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

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

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

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

#### Stk. 2 Børneomsorgsdage:

Med virkning fra 1. maj 2020 gælder følgende:

Den 1. maj tildeles medarbejdere og ansatte under uddannelse 2,66 børneomsorgsdage til afholdelse i perioden 1. maj 2020 – 31. august 2021. Medarbejderen kan højst afholde 2,66 barneomsorgsdage i perioden, uanset hvor mange børn medarbejderen har. Reglen vedrører børn under 14 år.

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

Barneomsorgsdagene afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sit fritvalgstillæg.

Med virkning fra 1. september 2021 gælder følgende:

Medarbejdere og ansatte under uddannelse, der har ret til at holde barns første sygedag, har ret til 2 barneomsorgsdage 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.

Barneomsorgsdagene afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sit fritvalgstillæg.

#### Stk. 3 Lægebesøg

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

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

Frihed til lægebesøg afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sit fritvalgstillæg.

## **§ 20 Barsel**

Overenskomsten følger lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselsorlov m.v., samt lov om dagpenge ved sygdom og fødsel i uddrag heraf anføres:

### *Stk. 1 Varsling*

En ansat, der er gravid, skal give meddelelse herom senest 3 måneder før forventet fødsel.

Tidspunktet for forventet fødsel skal på forlangende dokumenteres, f.eks. ved kort fra graviditetsundersøgelse.

### *Stk. 2 Graviditetsundersøgelse*

Ligeledes har en kvindelig ansat ret til fravær med fuld løn i forbindelse med almindelige graviditetsundersøgelser.

### *Stk. 3 Graviditetsbetinget sygdom*

Fravær som følge af uarbejdsdygtighed på grund af graviditet eller fødsel, uden for det tidsrum, hvor en ansat har ret til fravær efter stk. 5, barsel, stk. 8, forældreorlov og stk. 10, hospitalsindlæggelse efter fødsel/modtaget barn, betragtes som sygdomsforfald.

### *Stk. 4 Graviditetsorlov*

En ansat har ret til fravær fra arbejdet på grund af graviditet og barsel efter reglerne i ligebehandlingsloven, dog således at en kvindelig ansat har ret til fravær fra arbejdet fra det tidspunkt, hvor der skønnes at være 4 uger til fødslen.

### *Stk. 5 Barsel*

En kvindelig ansat har, under fravær fra arbejdet efter stk. 2 og 3 på grund af graviditet og barsel, ret til sædvanlig løn i perioden indtil fødslen og indtil der er forløbet 14 uger efter fødslen.

Denne ret berøres ikke af, om barnet er dødfødt, dør eller bortadopteres. En mandlig ansat har i forbindelse med sit barns fødsel ret til fravær med løn fra arbejdet i indtil 2 uger efter fødslen eller barnets modtagelse i hjemmet - dog inden 14 uger efter fødslen.

### *Stk. 6 Adoption*

En ansat har, efter reglerne i ligebehandlingsloven, ret til fravær fra arbejdet i forbindelse med adoption.

En ansat, der i anledning af adoption har ret til barselsdagpenge efter barselsloven, har ret til sædvanlig løn i indtil 14 uger - regnet fra modtagelsen af barnet.

Retten kan kun benyttes af en af adoptanterne ad gangen, bortset fra de 2 uger til medforælder.

Såfremt en medarbejder skal have udbetalt barselsdagpenge efter bestemmelsen i barselsloven, skal arbejdsgiver udbetale medarbejderen sædvanlig personlig løn, så længe der udbetales barselsdagpenge ud fra ovenstående bestemmelse.

Øvrige rettigheder i henhold til overenskomsten bibeholdes uændret i denne periode.

Lønnen indeholder den ved lovgivningen fastsatte dagpengesats.

#### *Stk. 7 Pension i orlovsperioden*

Under perioden på de 14 ugers barselsorlov indbetales et ekstra pensionsbidrag:

Kr. 1.360,00 pr. måned fra arbejdsgiveren, og kr. 680,00 pr. måned for medarbejderen, samlet bidrag kr. 2.040,00 pr. måned.

#### *Stk. 8 Forældreorlov*

Med virkning fra 1. juli 2020 gælder følgende:

Arbejdsgiveren yder endvidere fuld løn under forældreorlov i indtil 16 uger. Betalingen i disse 16 uger svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden.

Af disse 16 uger har den forælder, der afholder barselsorloven, ret til at holde 4 uger, og den anden forælder ret til at holde 7 uger.

Holdes orloven, der er reserveret den enkelte forælder ikke, bortfalder betalingen. De resterende 5 ugers orlov ydes enten til den ene eller anden forælder.

De 16 uger skal afholdes indenfor 52 uger efter fødslen.

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

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

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

Specielt for adoptanter, skal de adoptionsundersøgende myndigheder give tilladelse til, at 30 ugers perioden deles.

Der er mellem parterne enighed om, at forældrene kan holde samtidig forældreorlov med betaling.

#### *Stk. 9 Regler for varsling*

En medarbejder skal, senest 3 måneder før forventet fødsel/modtagelse af barnet oplyse, hvornår det påregnes at begynde sin barselsorlov. Ved adoption kan der dispenseres fra ovenstående varslingsperiode.

En medarbejder, som ønsker at udnytte sin ret til fravær til "fædreorlov" fra arbejdet i indtil 2 uger, skal give meddelelse herom senest 4 uger, før det påregnede fravær. Såfremt barnet indlægges i umiddelbar tilknytning til fødslen, gælder dog særlige varslingsbestemmelser.

Ansatte skal, inden 8 uger efter fødslen/modtagelsen af barnet, have tilrettelagt sit samlede fravær efter fødslen/modtagelsen og skal - inden dette tidspunkt - meddele, hvornår arbejdet forventes genoptaget.

Hvis den ene af forældrene indtræder i den andens ret til dagpenge og orlov, skal der gives meddelelse herom uden ugrundet ophold - herunder hvor længe det særlige fravær varer.

Er der tale om forlænget fravær i tilknytning til fødslen, jfr. nedenstående stk. 7, nr. 1, skal den ansatte - inden 2 uger efter fødslen - give underretning om, at den almindelige barselsorlov er suspenderet. Senest 1 uge efter barnets modtagelse i hjemmet, skal der gives meddelelse om, hvornår den almindelige orlov er påbegyndt eller genoptaget.

#### *Stk. 10 Hospitalsindlæggelse*

##### *Efter fødslen/modtagelse af barnet*

En ansat, der er omfattet af stk. 3 og 5, har i forbindelse med barnets ophold på sygehus de første 24 uger efter fødslen/modtagelsen af barnet ret til:

1 - forlænget fravær, svarende til barnets indlæggelsesperiode, max. 3 måneder. Gælder ikke "fædreorlov" eller adoptionssøgendes ret til barselsdagpenge i 2 uger.

2 - udsættelse af fraværsperioden, hvis arbejdet - inden udløbet af de planlagte fraværsperioder - genoptages i forbindelse med barnets ophold på sygehus.

Den resterende periode skal afholdes i umiddelbar tilknytning til barnets udskrivning og det forudsættes, at barnet udskrives inden 9 måneder fra fødslen/modtagelsen.

#### *Stk. 11 Børns hospitalsindlæggelse*

Medarbejderen kan holde fri med løn, når det er nødvendigt at medarbejderen indlægges på hospitalet samme med barnet, herunder når indlæggelsen sker helt eller delvis i hjemmet. Reglen vedrører børn under 14 år.

Retten til frihed med løn følger det enkelte barn, hvorfor der max kan gives 5 dage med frihed med løn inden for en 12 måneders periode. Medarbejderen skal på opfordring fremlægge dokumentation for hospitalsindlæggelsen.

## **§ 21 Bestemmelser for tillidsrepræsentanter**

Overenskomstens tillidsrepræsentantbestemmelser følger de i overenskomsten mellem CO-industri og Dansk Industri til enhver tid indeholdte tillidsrepræsentantregler.



### *Stk. 1 Valg af tillidsrepræsentant*

For hver virksomhed eller arbejdsplads - for større virksomheders vedkommende normalt inden for hver værkstedsafdeling - vælger de der beskæftigede arbejdere af deres midte en tillidsrepræsentant til at repræsentere sig over for ledelsen.

### *Stk. 2*

Valg af tillidsrepræsentant foretages ved skriftlig afstemning af og blandt de medarbejdere, der på det tidspunkt, valget foregår, er beskæftiget i virksomheden eller den pågældende værkstedsafdeling. Valget betragtes kun som gyldigt, når over halvdelen af arbejderne har stemt på den pågældende.

Ungarbejdere har valget, men er ikke valgbare.

Det er alene medarbejdere, der er medlem af et forbund under overenskomsten, der har stemmeret.

### *Stk. 3*

Tillidsrepræsentanten skal vælges blandt de anerkendte dygtige arbejdere, der er omfattet af nærværende overenskomst, og som har arbejdet mindst 9 måneder i de sidste 2 år på den pågældende virksomhed. Ved en virksomhed forstås i den forbindelse en geografisk afgrænset enhed. Hvor sådanne arbejdere ikke findes i et antal af mindst 5, suppleres der op til dette tal blandt de medlemmer, der har arbejdet der længst. På værksteder med 5 arbejdere eller derunder vælges ingen tillidsrepræsentant, medmindre begge parter ønsker det.

### *Stk. 4*

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

### *Stk. 5*

Når der på en virksomhed er beskæftiget medlemmer fra flere forbund, kan de i fællesskab vælge en tillidsrepræsentant efter de i stk. 1, 2 og 3 opstillede retningslinjer, såfremt der tilsammen er beskæftiget mindst 6 medlemmer af de nævnte forbund.

Såfremt en eller flere faggrupper har valgt tillidsrepræsentant, kan faggrupper med 5 eller færre arbejdere i stedet lade sig repræsentere af en af de valgte tillidsrepræsentanter. Sådanne faggrupper har ikke stemmeret ved tillidsrepræsentantvalg uden for egen gruppe.

### *Stk. 6 Kursus*

Forbundene giver tilsagn om, at arbejdere, der vælges til tillidsrepræsentant og som ikke forud for valget har gennemgået et tillidsrepræsentantkursus, hurtigst muligt, efter at valget har fundet sted, gennemgår en sådan uddannelse. Fra Bandagist-Centret A/S giver man tilsagn om at medvirke til, at den nyvalgte tillidsrepræsentant får den fornødne frihed til at deltage i kurset.

Nyvalgte tillidsrepræsentanter tilbydes et af overenskomstparterne udbudt uddannelses- og samarbejdsprogram af 2 x 2 dages varighed.

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

### Arbejds miljørepræsentanternes deltagelse arbejds miljøkurser

Efter aftale med arbejdsgiveren gives arbejds miljørepræsentanten den nødvendige frihed til deltagelse i forbundenes relevante arbejds miljøkurser.

Adgangen til deltagelse i forbundenes arbejds miljøkurser påvirker hverken rettigheder eller pligter i forhold til den i lovgivning fastsatte arbejds miljøuddannelse.

Deltagelse i forbundenes frivillige arbejds miljøkurser udløser ikke betaling efter arbejds miljølovens § 10, stk. 1

### **IT-faciliteter**

Tillids- og arbejds miljørepræsentanterne skal have adgang til IT-faciliteter.

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 tillidsrepræsentant hverv har medarbejderen ret til 6 ugers faglig opdatering.

Medarbejderen modtager sædvanlig løn. Det er en forudsætning, at der kan ydes lovbestemt løntabsgodtgørelse til uddannelsen. Løntabsgodtgørelse tilfalder virksomheden.

### *Stk. 7 Indsigelse – udvidelse af tillidsrepræsentanter*

Såfremt Bandagist-Centret A/S skønner, at særlige forhold gør det uhen-sigtsmæssigt, at der vælges tillidsrepræsentanter for arbejderne i hver enkelt værkstedsafdeling eller for medlemmer af hvert enkelt repræsenteret forbund, kan spørgsmålet fagretlig behandles med det formål at forenkle og dermed effektivisere de lokale forhandlinger og søge eventuelt generende faggrænser fjernet.

### *Stk. 8 Godkendelse af valget*

Valget er ikke gyldigt, før det er godkendt af forbundet og dette er meddelt Bandagist-Centret A/S - dog indtræder tillidsrepræsentantbeskyttelsen, når valget har fundet sted under forudsætning af, at virksomheden senest da-gen efter valget modtager skriftlig meddelelse om, hvem der er valgt. Hvis den skriftlige meddelelse modtages senere, indtræ-der tillidsrepræsentantbeskyttelsen først ved modtagelsen af den skriftlige meddelelse.

### *Stk. 9 Påtale overfor valget*

Hvis Bandagist-Centret A/S måtte anse et tillidsrepræsentantvalg for at være foretaget i strid med overenskomsten, har Bandagist-Centret A/S ret til at påtale valget over for forbundet.

Såfremt Bandagist-Centret A/S 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 fastsatte tidsfrister.

Nyoptagne virksomheder skal over for Bandagist-Centret A/S oplyse om valgte tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter. Disse oplysninger videregives til forbundene.

## **§ 22 Tillidsrepræsentantens virksomhed**

### *Stk. 1*

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

### *Stk. 2*

Tillidsrepræsentanten repræsenterer de arbejdere, der udgør valggrundla-get, og forelægger forslag, henstillinger og klager fra arbejderne over for ledelsen.

Ved lokale forhandlinger skal såvel tillidsrepræsentanten som ledelsen eller dennes repræsentant være bemyndiget til at indgå bindende aftaler for parterne.

#### *Stk. 3*

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

#### *Stk. 4*

Efter forudgående henvendelse kan en repræsentant fra den lokale afdeling komme på virksomheden.

Hvor der ikke er valgt tillidsrepræsentant, kan afdelingen drøfte lokale forhold med ledelsen.

Hvor der er valgt tillidsrepræsentant, kan der ikke føres forhandlinger uden medvirken af det pågældende forbund og Bandagist-Centret A/S.

#### *Stk. 5 Vikarer*

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

Virksomheden skal inden for rimelig tid – hvis tillidsrepræsentanten kræver det – oplyse om antallet af vikarer i aktuelle ansættelse samt skønnet omfang af fremtidige vikaransættelser.

#### *Vikarbureauer*

Ved brug af vikarer fra vikarbureauer skal rekvirentvirksomheden på anmodning fra tillidsrepræsentanten informere denne om, hvilke lokalaftaler og kutymer virksomheden har oplyst skal overholdes, for de arbejdsfunktioner vikarerne udfører på virksomheden.

Parterne er enige om at overenskomsten mellem 3f og dansk Metal er en område overenskomst.

Vikarer som arbejder på Bandagist-Centret er omfattet af overenskomsten som helhed.

Perioder hvor vikaren arbejder på Bandagist-Centret medregnes og akkumuleres i ancienniteten.

Til afklaring om en udefrakommende virksomhed udfører vikararbejde kan tillidsrepræsentanten anmode om at få oplysninger af Bandagist-Centret om udefrakommende virksomheder, om de udfører arbejde som ellers naturligt kunne udføres af Bandagist-Centrets ansatte medarbejdere.

Er der mellem tillidsrepræsentanten og Bandagist-Centret uenighed om hvorvidt der er tale om vikar arbejde, eller hvis der ikke er en valgt tillidsrepræsentant kan 3f og dansk metal anmode om et afklarende møde.

På mødet skal der som minimum oplyses om følgende:

- Den udefrakommende virksomheds navn og CVR-nummer (P-nummer eller Rut nummer
- Navnet på Bandagist-Centrets kontaktperson hos den udefrakommende virksomhed
- Beskrivelse af den udefrakommende virksomheds opgaver på Bandagist-Centret og den forventede tidsplan for løsning
- Beskrivelse af ledelses- og instruktions beføjelserne overfor den udefrakommende virksomheds medarbejdere
- Oplysninger vil kunne fremlægges mundtligt på det afklarende møde. Der skrives et referat af mødet

Hvis der mellem parterne er enighed om at den udefrakommende virksomhed udfører vikararbejde kan sagen videreføres fagretlig efter reglerne i § 32

Sager om vikarer behandles fagretlig jf overenskomsten § 32

#### *Stk. 6*

Når tillidsrepræsentanten for at udføre sine hverv må forlade sit arbejde, bør det ske til mindst mulig gene for arbejdet og efter forudgående underretning til ledelsen eller dennes repræsentant.

#### *Stk. 7*

Hvis der på ledelsens foranledning inden for virksomhedens normale arbejdstids lægges beslag på tillidsrepræsentanten i spørgsmål, der angår virksomheden og arbejderne, må dette ikke medføre indtægtstab for tillidsrepræsentanten.

#### *Stk. 8*

De til enhver tid fungerende tillidsrepræsentanter på virksomheden eller afdelinger heraf virker tillige som tillidsrepræsentanter for de der beskæftigede ungarbejdere.

#### *Stk. 9*

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

Organisationerne er i øvrigt enige om, at spørgsmål vedrørende arbejdsmiljø bør indbringes til behandling mellem organisationerne, også hvor der findes arbejdsmiljøorganisation.

Klager skal dog, hvor arbejdsmiljøudvalg findes, forinden behandles af virksomhedens arbejdsmiljøorganisation og såfremt der ikke her findes en løsning, fremsender den klagende part gennem sin organisation begæring om organisationsmæssig behandling. Sådanne mødebegæring skal være ledsaget af et referat fra behandlingen i arbejdsmiljøorganisation, ligesom tillidsrepræsentanten/erne for det omhandlede område orienteres om den fremsendte mødebegæring.

#### *Stk. 10*

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

#### *Stk. 11*

Der kan lokalt træffes aftale om hel eller delvis aflønning af tillidsrepræsentanter eller fællestillidsrepræsentanter bl.a. under hensyntagen til det antal arbejdere, som tillidsrepræsentanten henholdsvis fællestillidsrepræsentanten er valgt for. Eventuelle uoverensstemmelser herom kan drøftes mellem overenskomstparterne.

Hvor en tillidsrepræsentant/fællestillidsrepræsentant, med hvem der måtte være truffet aftale om hel eller delvis aflønning, afgår, overføres aftalen på efterfølgeren, medmindre ny aftale træffes.

Lokale aftaler kan opsiges i henhold til hovedaftalen.

#### *Stk. 12*

Ved fagretlige sager i henhold til lov om ligeløn aftales på mæglingssmødet, hvilke oplysninger der vil blive udleveret til forbundet med henblik på en vurdering af sagens eventuelle videreførelse, jf. bilag 1.

#### *Stk. 13*

Tillidsrepræsentantens rettigheder, pligter eller opgaver er, udover i overenskomstens § 21 til og med § 28 nævnt i følgende bestemmelser:

§ 6, stk. 4	Manglende ansættelseskontrakt
§ 7, stk. 3, 2. afsnit	Afskedigelse af tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter
§ 32	Fagretlig behandling
§ 33	Fagforeningskontingent
Bilag I	Implementering af Ligelønsloven

Listen er ikke udtømmende.

## **§ 23 Møder med ledelsen**

### *Stk. 1*

Organisationerne er enige om, at arbejderne og ledelse samarbejder på de enkelte virksomheder for at modernisere disse og fremme produktionen. Ledelsen har efter opfordring fra tillidsrepræsentanten pligt til - hvor samarbejdsudvalg i henhold til aftalen mellem hovedorganisationerne ikke er oprettet - 6 gange årligt at tilkalde tillidsrepræsentanten for at drøfte produktionstekniske og lignende forhold og herunder give oplysninger om udsigterne for virksomhedens økonomi og de fremtidige beskæftigelsesforhold i virksomheden. Ekstraordinært møde kan afholdes, når en af parterne anmoder herom med angivelse af de spørgsmål, som ønskes behandlet.

Parterne er enige om, at der på virksomheden oprettes et Trivsel og Samarbejdsudvalg.

Der skeles til den til enhver tid gældende Samarbejdsaftale mellem DA og LO.

### *Stk. 2*

Når der afholdes møder, jfr. stk. 1, betales der fuld løn samt overtidsbetaling for den tid, der måtte ligge ud over den pågældendes daglige arbejdstid.

## **§ 24 Afskedigelse af tillidsrepræsentant m.v.**

### *Stk. 1*

En tillidsrepræsentants afskedigelse skal begrundes i tvingende årsager og ledelsen har pligt til at give vedkommende et opsigelsesvarsel på 5 måneder.

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

### *Stk. 2*

Er afskedigelsen begrundet i arbejdsmangel, bortfalder varselspligten i henhold til denne paragrafs stk. 1, men tillidsrepræsentanten har i sådanne tilfælde krav på 56 dages opsigelsesvarsel medmindre vedkommende i henhold til § 7, hvis regler vedkommende i øvrigt er underkastet, har krav på længere varsel.

### *Stk. 3*

Hvis en arbejdsgiver finder, at der foreligger tvingende årsager efter denne paragrafs stk. 1 til at opsig en tillidsrepræsentant, der er valgt efter reglerne herfor, skal vedkommende rette henvendelse til Bandagist-Centret A/S, der herefter kan rejse spørgsmål i henhold til reglerne for fagretlig behandling.

Mæglingsmødet skal i så fald afholdes senest 14 kalenderdage efter mæglingsbegæringens fremkomst, og den fagretlige behandling skal i øvrigt fremmes mest muligt.

### *Stk. 4*

Når en tillidsrepræsentant er valgt i henhold til reglerne herfor, kan vedkommendes arbejdsforhold i varselsperioden ikke afbrydes, før afskedigelsesberettigelse er prøvet ved fagretlig behandling.

### *Stk. 5*

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

### *Stk. 6*

En tillidsrepræsentant, der er valgt under en periode med et større antal arbejdere, ophører med at være tillidsrepræsentant, hvis arbejderantallet i en periode af 3 måneder har været 5 eller derunder og ledelsen skriftligt tilkendegiver, at man ikke ønsker tillidsrepræsentantstillingen opretholdt.

### *Stk. 7*

En arbejder, der ophører med at være tillidsrepræsentant efter at have virket som sådan mindst 1 år, og som fortsat beskæftiges på virksomheden, har inden for 1 år efter fratræden som tillidsrepræsentant ved afskedigelse fra virksomheden krav på 6 ugers opsigelsesvarsel udover varslet i henhold til § 7.

Denne regel gælder alene fratrådte tillidsrepræsentanter.

### *Stk. 8*

For arbejdsmiljørepræsentanter gælder samme valgbarheds- og afskedigelsesregler som for tillidsrepræsentanter.

Herudover henvises i øvrigt til lov nr. 681 af 23. december 1975, Lov om arbejdsmiljø med tilhørende bekendtgørelser.

### *Stk. 9*

For de af arbejdstagerne valgte bestyrelsesmedlemmer og suppleanter gælder samme afskedigelsesregler som for tillidsrepræsentanter, jfr. Industriministeriets bekendtgørelse nr. 529 af 5. december 1980 med senere ændringer.



## **§ 25 Fællestillidsrepræsentant**

### *Stk. 1*

På virksomheder, hvor der er flere tillidsrepræsentanter, kan tillidsrepræsentanterne af deres midte vælge en fællestillidsrepræsentant, der i fælles spørgsmål, f.eks. arbejdstid, ferie og fridage, velfærdsforhold o.lign., kan være samtlige arbejderes repræsentant over for ledelsen.

Ledelsen orienteres skriftligt om valg af fællestillidsrepræsentant.

### *Stk. 2*

Fællestillidsrepræsentanten kan ikke deltage i behandlingen af spørgsmål inden for de enkelte tillidsrepræsentanters normale funktioner inden for deres respektive afdelinger, medmindre ledelsen og de berørte tillidsrepræsentanter er enige herom.

### *Stk. 3*

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.

## **§ 26 Stedfortræder for tillidsrepræsentant**

### *Stk. 1*

Hvor en tillidsrepræsentant er fraværende på grund af sygdom, ferie, deltagelse i kursus eller lignende, kan der efter aftale med ledelsen udpeges en stedfortræder for tillidsrepræsentanten. En således udpeget stedfortræder har i den periode, hvori vedkommende fungerer, den samme beskyttelse som den valgte tillidsrepræsentant, såfremt vedkommende opfylder betingelserne i § 21, stk. 3.

### *Stk. 2*

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

## **§ 27 Vederlag til tillidsrepræsentant**

Virksomheden udbetaler årligt et vederlag på kr. 9.000,00 til tillidsrepræsentanten.

Beløbet udbetales kvartalsvis med kr. 2.250,00.

Beløbet er ikke pensions- eller ferieberettiget og beløbet taktreguleres ikke.

## **§ 28 Klublove og aftaler mellem arbejderne indbyrdes**

### *Stk. 1*

Hvis arbejderne på et arbejdssted slutter sig sammen i en klub, skal tillidsrepræsentanten være formand.

### *Stk. 2*

Såfremt der mellem arbejderne træffes aftaler vedrørende arbejdet eller andre forhold på arbejdsstedet, må de ikke stride mod bestående overenskomster.

## **§ 29 Lærlingebestemmelser**

Betalingen til lærlinge, forhøjes med 1,7 % pr. 1. marts 2020, 2021 og 2022 jf. mindstelønnen i Industriens overenskomsten mellem CO og DI

Lønnen for lærlinge pr. måned er aftalt til:

Satstrin	01-03-2020	01-03-2021	01-03-2022
år	14.037,65 kr.	14.276,30 kr.	14.519,00 kr.
1-2 år	14.562,80 kr.	14.810,35 kr.	15.062,10 kr.
2-3 år	16.185,05 kr.	16.460,20 kr.	16.740,05 kr.
3-4 år	18.328,20 kr.	18.639,80 kr.	18.956,70 kr.

For voksenlærlinge over 25 år er lønnen pr. 1. juni 2020 kr. 141,61 pr. time. Beløbet taktreguleres som for øvrige medarbejdere.

Som voksenlærling betragtes personer, som er fyldt 25 år, samt at det af den indgåede kontrakt fremgår, at der er aftalt voksenlærlingeforløb.

Hvor en lærling med baggrund i tidligere beskæftigelse og/eller uddannelse får merit, samt for den tid, en lærling har været beskæftiget i skolepraktik forud for virksomhedspraktikken, afkortes i de laveste satser.

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

### **Forsikringsydelse**

Elever/lærlinge, der ikke allerede er omfattet af en arbejdsgiverbetalt pensions- eller forsikringsordning, har krav på følgende forsikringsydelse:

#### Omkostningsniveau 2012

- Invalidepension (maks. 60.000,00 kr. pr. år) kr. 120,00
- Invalidesum (maksimalt 100.000,00 kr.) kr. 26,00
- Forsikring ved kritisk sygdom (100.000,00 kr.)kr. 100,00
- Dødsfaldssum (300.000,00 kr.) kr. 84,00

Arbejdsgiveren afholder udgifterne ved ordningen.

Adgang til ydelserne, forsikringssummens størrelse og vilkårene for dækning følger de til enhver tid gældende retningslinjer for Industriens Pension. Såfremt eleverne 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 eleven. Såfremt eleven overgår til at være omfattet af Industriens Pension ophører arbejdsgiverens forpligtelse efter denne bestemmelse.

### *Skolehjem*

Virksomheden skal betale udgiften til ophold på skolehjem, som fastlægges i de årlige finanslove:

Hvor elevens deltagelse i uddannelse alene kan finde sted på en skole, som berettiger til optagelse på skolehjem med betaling efter den takst (2017-niveau: 500 kr.pr. 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.

### *Voksenlærlinge*

Virksomheden afholder udgifterne til voksenlærlinges undervisning på skole, eventuelt supplerende uddannelse udenfor virksomheden og til sven-deprøve.

## **§ 30 DA/LO Udviklingsfond**

Indbetaling til udviklingsfonden følger det mellem DA og FH aftalte.

Bidraget udgør 45 øre pr. arbejdstime.

Bidraget forhøjes pr. 1. januar 2020 til 47 øre pr. arbejdstime.

## **§ 31 Frihed og betaling ved kursusdeltagelse**

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.

Ved deltagelse i faglige kurser og kurser i organisationsarbejde kan arbejdsfrihed ikke nægtes, hvis der gives 1 måneds varsel.

Firmaet udbetaler fuld løn ved fagrelaterede kurser.

## **§ 32 Fagretlig behandling**

### *Hovedaftalen*

Den til enhver tid gældende hovedaftale mellem LO og DA er gældende på nærværende overenskomstområde.

### *Normen*

Uoverensstemmelser mellem parterne om fortolkning af overenskomsten behandles ifølge normens regler for behandling af faglig strid.

### *Sager om bortvisning*

I sager vedrørende bortvisning skal mæglingssmøde afholdes senest 5 arbejdsdage efter mæglingssøgningen er modtaget af virksomheden, medmindre andet aftales.

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

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

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

Denne tidsfrist kan fraviges efter aftale.

### **§ 33 Fagforeningskontingent**

Fagforeningskontingent kan tilbageholdes i lønnen. De nærmere regler aftales mellem administrationen og tillidsrepræsentanterne.

### **§ 34 Overenskomstens varighed**

Denne overenskomst er gældende fra 1. marts 2020 og er gældende, indtil den af en af parterne opsiges med 3 måneders varsel til en 1. marts, dog tidligst 28. februar 2023.

#### *Ikrafttrædelsesdatoer*

Ændringer i overenskomsten, herunder satsændringer, har virkning fra begyndelsen af den lønperiode, hvori den aftalte ikrafttrædelsesdato indgår.

Hvor intet andet er nævnt er datoen 1. marts 2020.

### **Fornyelse af overenskomsten**

Parterne har indgået en aftale om fornyelse af overenskomsten mellem Bandagist-Centret A/S, Faglig Fælles Forbund og Dansk Metalarbejderforbund, gældende fra 1. marts 2020 og er bindende for virksomheden og undertegnede organisationer, indtil den af parterne i henhold til de til enhver tid gældende regler opsiges til ophør en 1. marts, dog tidligst 1. marts 2023.

Århus, den 27. februar 2020

Bandagist-Centret A/S  
sign. Lars Lyster

3F Fagligt Fælles Forbund  
sign. Jannie Andersen

Dansk Metal  
sign. Jan Helbo

## Protokollat om Implementering af ligelønsloven

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.

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

*stk. 2.* En lønmodtager, hvis rettigheder er krænket som følge af lønmæssig forskelsbehandling på grundlag af køn, kan tilkendes en godtgørelse. Godtgørelsen fastsættes under hensyn til lønmodtagerens ansættelsestid og sagens omstændigheder i øvrigt.

**§ 2a** En lønmodtager har ret til at videregive oplysninger om egne lønforhold. Oplysningerne kan videregives til enhver.

**§ 3** *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.

*stk. 3.* En afskediget lønmodtager kan nedlægge påstand om en godtgørelse eller genansættelse. Eventuel genansættelse sker i overensstemmelse med principperne i Hovedaftalen. Godtgørelsen fastsættes under hensyntagen til lønmodtagerens ansættelsestid og sagens omstændigheder i øvrigt.

**§ 4** *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 6-cifrede DISCO-kode til brug for høring og information af de ansatte om lønforskelle mellem mænd og kvinder på virksomheden. Dette gælder dog ikke virksomheder i brancherne landbrug, gartneri, skovbrug og fiskeri. Hvis den kønsopdelte lønstatistik af hensyn til virksomhedens legitime interesser er modtaget som fortrolig, må oplysningerne ikke videregives.

*stk. 2.* Den kønsopdelte lønstatistik efter stk. 1 skal opgøres for medarbejdergrupper med en detaljeringsgrad svarende til den 6-cifrede DISCO-kode. Arbejdsgiveren har i øvrigt pligt til at redegøre for 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 i 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, herunder ligelønsnævnet aftalt etableret inden for DA og LO's fællesområde.

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



**Protokollat om Implementering af Europaparlamentets og Rådets  
direktiv 2008/104/EF  
af 19. november 2008 om vikararbejde**

Parterne har under OK 2010 aftalt at søge vikardirektivet implementeret ved aftale mellem parterne.

Grundlaget for implementeringsdrøftelserne er vikardirektivet.

Da der fortsat resterer en afklaring af enkelte begreber i direktivteksten, vil parterne snarest søge denne afklaring tilvejebragt, hvorefter implementeringsdrøftelserne kan påbegyndes.

Det tilstræbes, at implementeringen er tilendebragt senest den 1. marts 2011.

Parterne er enige om at træde sammen når Europaparlamentets og Rådets Direktiv 2008/104/EF af 19. november 2008 om vikararbejde(vikardirektivet) er implementeret i Dansk Lovgivning, med henblik på at aftale nærmere regler for fagretlig behandling af sager rejst i henhold til lovens bestemmelser.

## **Protokollat om 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.

## **Protokollat om Databeskyttelse**

Parterne er enige om, at bestemmelser i overenskomster og den sagsbehandling, der knytter sig hertil, skal fortolkes og behandles i overensstemmelse med Databeskyttelsesforordningen (EU 2016/679), der finder anvendelse i Danmark fra den 25. maj 2018.

Parterne er enige om, at det ved gennemførelsen af Databeskyttelsesforordningen skal sikres, at den nuværende praksis for indsamling, opbevaring, behandling og udlevering af personoplysninger i henhold til de ansættelses- og arbejdsretlige forpligtelser kan fortsætte.

## **Protokollat om Vedligeholdelse af uddannelses- og overenskomst-system**

Til brug for vedligeholdelse af branchens uddannelses- og overenskomst-system, indbetaler Bandagist-Centret årligt et beløb på pt. 8.400,00 kr. fra 1. marts 2020.

Beløbet indbetales til forbundet 3F.

Beløbet opkræves af forbundet 3F.