

Industri- og VVS- overenskomsten 2025-2028

mellem TEKNIQ Arbejdsgiverne
og Dansk Metal samt 3F og Blik- og Rørarbejderforbundet

The logo for TEKNIQ ARBEJDSGIVERNE is contained within a white circle. It features the word "TEKNIQ" in a bold, teal, sans-serif font, with "ARBEJDSGIVERNE" in a smaller, teal, sans-serif font directly below it.

TEKNIQ
ARBEJDSGIVERNE

The logo for DANSK METAL is contained within a white circle. It features a stylized blue hourglass icon to the left of the words "DANSK METAL" in a bold, blue, sans-serif font.

DANSK
METAL

The logo for BLIK&RØR ARBEJDERFORBUNDET is contained within a white circle. It features a stylized red and black icon to the left of the words "BLIK&RØR" in a bold, black, sans-serif font, with "ARBEJDERFORBUNDET" in a smaller, black, sans-serif font below it.

BLIK&RØR
ARBEJDERFORBUNDET

The logo for 3F is contained within a white circle. It features the letters "3F" in a bold, red, sans-serif font.

3F

Indholdsfortegnelse

Præambel	8
A. Tillidsrepræsentantbestemmelser	8
§ 1 Valg af tillidsrepræsentant.....	8
§ 2 Fællestillidsrepræsentant.....	10
§ 3 Tillidsrepræsentantens uddannelse.....	10
§ 4 Tillidsrepræsentantens opgaver.....	11
§ 5 Møder med ledelsen.....	13
§ 6 Afskedigelse af tillidsrepræsentant mv.....	13
§ 7 Stedfortræder for tillidsrepræsentant.....	15
B. Lokale aftaler	15
§ 8 Lokale aftaler mellem arbejdsgiveren og medarbejderne.....	15
C. Arbejdstid og fridage	16
§ 9 Arbejdstid.....	16
§ 10 Weekendarbejde.....	18
§ 11 Deltid.....	19
§ 12 Seniorordning.....	20
§ 13 Arbejdsuro.....	21
§ 14 Fridage.....	21
§ 15 Børns sygdom, hospitalsindlæggelse, børneomsorgsdage, børnebørns-omsorgsdage og ledsagelse af nærtstående.....	21
§ 16 Feriefridage.....	23
D. Overarbejde	24
§ 17 Overarbejde.....	24
E. Skiftehold	30
§ 18 Skifteholdsarbejde.....	30
F. Forskudt arbejdstid	37
§ 19 Forskudt arbejdstid.....	37
G. Udearbejde	39
§ 20 Definition af udearbejde.....	39
§ 21 Betaling for udearbejde.....	39
§ 22 Betaling af vejpenge.....	39
§ 23 Bortfald af udearbejdstillæg og vejpenge.....	40
H. Rejsearbejde	41
§ 24 Definition af rejsearbejde.....	41
§ 25 Betaling af rejsearbejde.....	42
§ 26 Betaling for rejsetid.....	42
§ 27 Betaling for udgifter til befordring, kost og logi.....	42
I. Lønforhold	42
§ 28 Timeløn.....	42
§ 29 Særlige timelønsbestemmelser.....	43
§ 30 Akkord og produktivitetfremmende lønsystemer.....	44
§ 31 Fritvalgskonto.....	46
J. Betaling ved ventetid og hjemsendelse mv.	48
§ 32 Ventetid.....	48

§ 33 Hjemsendelse	48
§ 34 Tilskadekomst/sygdom.....	49
§ 35 Barselsordning	50
§ 36 Forsørgertabsgodtgørelse.....	52
K. Ansættelse og afskedigelse af medarbejdere	53
§ 37 Ansættelse og afskedigelse	53
§ 38 Ophævelse af arbejdsforhold under akkord	57
§ 39 Tilbagetrækning af opsigelser	59
§ 40 Genantagelse af medarbejdere.....	59
L. Betaling for feriedage	59
§ 41 Ferie	59
M. Lønudbetaling	62
§ 42 Lønudbetaling	62
N. Andre aftaler	63
§ 43 Rør- og blikarbejde.....	63
§ 44 Faglig videreuddannelse	67
§ 45 AL-Kompetenceudviklingskonto.....	68
§ 46 Lærlingebestemmelser.....	68
§ 47 Nyoptagne virksomheder	69
§ 48 Behandling af uoverensstemmelser	70
§ 49 Overenskomstens varighed	70
Bilag 1	71
Hovedaftale og uddannelsesfond.....	71
Bilag 2	72
Pensionsordning	72
Bilag 3	77
Uddrag af lov om arbejdsmiljø	77
Bilag 4	79
Lønudbetaling i forbindelse med sommerferien	79
Bilag 5	80
Regler for opnåelse af faglig anerkendelse uden at have opnået et svendebrev/uddannelsesbevis.....	80
Bilag 6	82
AL-Kompetenceudviklingskonto.....	82
Bilag 7	86
Retningslinjer for etablering af arbejdsfordelingsordninger inden for denne overenskomsts område	86
Bilag 8	90
Generelle betalingsregler, hvor medarbejderne benytter eget motorkøretøj i virksomhedens tjeneste.....	90
Bilag 9	91
Aftale om fordeling af udgifterne til anskaffelse, vedligeholdelse og renholdelse af værnefodtøj...	91
Bilag 10	93
Tillidsrepræsentanterne og det lokale samarbejde i TEKNIQ Arbejdsgivernes virksomheder, herunder vederlag til tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter.....	93

Bilag 11	95
Regler for behandling af uoverensstemmelser af faglig karakter	95
Bilag 12	99
Offshore	99
Bilag 13	102
Funktionærlignende ansættelsesvilkår	102
Bilag 14	105
Udenlandske medarbejdere	105
Bilag 15	111
Dobbeltbeskæftigelse	111
Bilag 16	112
Varsling mv. i forbindelse med afskedigelser i større omfang	112
Bilag 17	117
EU-direktiver	117
Bilag 18	118
Ansættelsesaftale	118
Bilag 19	128
Vikarbureauer	128
Bilag 20	131
Tele-/distance-/hjemmearbejde	131
Bilag 21	132
Organisationsaftale om organisering af sikkerheds- og sundhedsarbejdet på virksomhederne ...	132
Bilag 22	134
Det rummelige arbejdsmarked	134
Bilag 23	135
Organisationsaftale – Fælles forståelse af bestemmelsen om fratrædelsesgodtgørelse til timelønnede, jf. overenskomstens § 37, stk. 8	135
Bilag 24	137
Information om natarbejde	137
Bilag 25	138
Kompetenceudvikling i virksomhederne	138
Bilag 26	139
Implementering af ligelønsloven mv	139
Bilag 27	143
Etablering af ligelønsnævn	143
Bilag 28	144
Natarbejde og helbreds kontrol	144
Bilag 29	146
Protokollater til § 43	146
Bilag 30	150
Elektroniske dokumenter	150

Bilag 31	151
Styrkelse af 'Den danske model'	151
Bilag 32	152
Forskelsbehandling pga. alder og handicap	152
Bilag 33	153
Funktionærer	153
Bilag 34	155
Rådgivning om konsulentbistand mv. til uddannelsesarbejdet i virksomheden	155
Bilag 35	156
Aftale om flexjob	156
Bilag 36	158
Opkrævning af bidrag til fonde og konto fra virksomheder med tiltrædelsesaftale samt fra udmeldte virksomheder inden for overenskomstens dækningsområde	158
Bilag 37	159
Implementering af direktiv EU 2019/1152 af 20. juni 2019 om gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår i Den Europæiske Union (arbejdsvilkårsdirektivet)	159
Bilag 38	164
Organisationsaftale om organisationernes bistand til lokale drøftelser af fleksibilitet, herunder vikarer mv.	164
Bilag 39	165
Aftale om ferieoverførsel	165
Bilag 40	166
Fortolkning af systematisk overarbejde	166
Bilag 41	167
Integrering af "Fællesordning for arbejde i holddrift" af 20. februar 1995	167
Bilag 42	168
Grøn omstilling	168
Bilag 43	169
Protokollat - Organisationsaftale om databeskyttelse	169
Bilag 44	170
Arbejds miljørepræsentanters deltagelse i relevante arbejdsmiljøkurser	170
Bilag 45	171
Udskydelse af daglig hviletid i forbindelse med rådighedsvagt	171
Bilag 46	172
Organisationsaftale om forståelse af § 47, stk. 3	172
Bilag 47	173
Udvalgsarbejde om arbejdsudleje	173
Bilag 48	174
Protokollat om Udvalg (opsamling)	174
Bilag 49	175
Protokollat om uddannelsesrepræsentant	175

Bilag 50	176
Aftale om tillidsrepræsentanten/-ernes brug af virksomhedens it-udstyr og it-systemer.....	176
Bilag 51	180
Mulighed for at aftale opt-out vedrørende 48-timersreglen i forbindelse med rådighedsvagter	180
Bilag 52	181
Tillidsrepræsentanters adgang til at deltage i informationsmøder om overenskomstfornyelse	181
Lærlingebestemmelser for jern- og metalindustriens lærlinge	182
Lærlingebestemmelser	183
§ 1 Område	183
Kap. I – Samarbejdet	183
§ 2 Lokalt samarbejde	183
Kap. II – Arbejdstiden	184
§ 3 Den normale arbejdstid	184
§ 4 Overarbejde	184
§ 5 Skifteholdsarbejde.....	184
§ 6 Fridage	184
Kap. III – Ude- og rejsearbejde	184
§ 7 Ude- og rejsearbejde.....	184
Kap. IV – Lønforhold	185
§ 8 Mindstebetaling	185
§ 9 Akkord og andre produktivitsfremmende lønsystemer	186
Kap. V – Øvrige bestemmelser	187
§ 10 Løn under sygdom	187
§ 11 Forsvarets Dag.....	187
§ 12 Kursus	187
§ 13 Pension og forsikringsydelse	188
Kap. VI – Ferie og søgnehelligdage	188
§ 14 Ferie	188
§ 15 Løn for søgnehelligdage	188
Kap. VII – Uddannelsen	189
§ 16 Mødepligt under skoleophold	189
Kap. VIII – Uoverensstemmelser/forhandlingsregler	189
§ 17 Organisationernes påtaleret.....	189
Kap. IX – Ikrafttræden og ophør	190
§ 18 Aftalens varighed	190
Bilag 1	191
Løn mv. til praktikanter	191
Bilag 2	192
Særlige bestemmelser for skibstømrerlærlinge	192
Bilag 3	193
Regler for opnåelse af faglig anerkendelse uden at have gennemgået en faglig ungdomsuddannelse inden for jern- og metalområdet.....	193
Bilag 4	194

Protokollat om befordringsgodtgørelse for lærlinge	194
Bilag 5	196
Udvikling af erhvervsuddannelser gennem repræsentation i faglige udvalg.....	196
Lærlingebestemmelser for VVS-uddannelserne.....	197
Lærlingebestemmelser.....	198
Løn- og arbejdsforhold.....	199

Præambel

Parterne er enige om, at overenskomsten er en områdeoverenskomst, og at denne dækker alt arbejde udført inden for overenskomstens område.

Parterne finder det naturligt, at virksomhederne fortrinsvis beskæftiger medarbejdere, der er medlemmer af et af de tre forbund: Dansk Metal, 3F Industri og Blik- og Rørarbejderforbundet i Danmark.

Parterne er enige om, at denne overenskomst tilhører de nævnte organisationer og TEKNIQ Arbejdsgiverne, og at det alene er dem, der fortolker denne. Afgørelser, der ikke er truffet i regi af parterne, har ikke præjudikatsværdi.

A. Tillidsrepræsentantbestemmelser

§ 1 Valg af tillidsrepræsentant

Stk. 1

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

Stk. 2

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

Valg af tillidsrepræsentant foregår i arbejdstiden. Dette aftales lokalt.

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

Stk. 3

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

Hvor sådanne medarbejdere ikke findes i et antal af 5, suppleres der med de medlemmer, der har arbejdet længst på virksomheden.

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

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

Stk. 4

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

Stk. 5

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

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

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

Anmærkning:

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

Stk. 6

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

Stk. 7

Valget er først gyldigt, når det er godkendt af forbundet og meddelt til TEKNIQ Arbejdsgiverne.

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

Stk. 8

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

Stk. 9

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

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

Den fagretlige behandling skal ske inden for fristerne i bilag 11.

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

Stk. 10

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

Stk. 11

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

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

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

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

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

§ 2 Fællestillidsrepræsentant

Stk. 1

På virksomheder, hvor der er valgt 3 eller flere tillidsrepræsentanter, kan tillidsrepræsentanterne af deres midte vælge en fællestillidsrepræsentant, der i fællesspørgsmål, fx arbejdstid, ferie og fridage, velfærdsforhold og lignende, kan være samtlige medarbejders repræsentant over for ledelsen.

Ledelsen orienteres skriftligt om valg af fællestillidsrepræsentant.

Stk. 2

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

Stk. 3

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

§ 3 Tillidsrepræsentantens uddannelse

Stk. 1

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

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

Stk. 2

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

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

Medarbejderen modtager løn efter § 34, stk. 1, 2. afsnit, under den faglige opdatering. Det er en forudsætning, at der kan ydes lovbestemt løntabsgodtgørelse til uddannelsen. Løntabsgodtgørelse tilfalder virksomheden.

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

§ 4 Tillidsrepræsentantens opgaver

Stk. 1

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

Stk. 2

Tillidsrepræsentanten skal til udførelse af sit hverv have den nødvendige adgang til IT-faciliteter, herunder Internettet. Dette gælder pr. 1. juni 2020 ligeledes for arbejdsmiljørepræsentanten.

Stk. 3

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

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

Stk. 4

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

Stk. 5

Efter forudgående henvendelse kan en repræsentant fra den lokale afdeling/kreds komme på virksomheden og drøfte lokale forhold med ledelsen. Der henvises i øvrigt til overenskomstens bilag 11, § 1, pkt. 2.

Stk. 6

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

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

Stk. 7

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

Stk. 8

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

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

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

Stk. 9

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

Stk. 10

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

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

Stk. 11

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

- § 8 Lokalaftaler
- § 9, stk. 5 Varierende ugentlig arbejdstid
- § 17 Overarbejde
- § 30, stk. 2, pkt. 2 Akkord
- § 43, stk. 1, pkt. 3 Zonepenge
- § 43, stk. 5, pkt. 3 Rådighedsvagt
- Bilag 6 AL-Kompetenceudviklingskonto
- Bilag 7 Arbejdsfordeling
- Bilag 10 Lokalt samarbejde
- Bilag 11, § 1, pkt. 2 Lokale forhandlinger

- Bilag 13, stk. 5 Funktionærlignende ansættelser
- Bilag 19 Vikarbureauer
- Bilag 21, stk. 5 Sikkerheds- og sundhedsarbejdet
- Bilag 34 Uddannelsesplanlægning
- Bilag 35, stk. 3 Aftale om flexjob

Lærlingebestemmelser med bilag:

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

Listen er ikke udtømmende.

§ 5 Møder med ledelsen

Stk. 1

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

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

Stk. 2

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

Stk. 3

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

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

§ 6 Afskedigelse af tillidsrepræsentant mv.

Stk. 1

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

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

Stk. 2

Er afskedigelsen begrundet i arbejdsmangel, bortfalder varselspligten i henhold til stk. 1. Tillidsrepræsentanten har i sådanne tilfælde krav på 56 dages opsigelsesvarsel, medmindre vedkommende i henhold til § 37, hvis regler vedkommende i øvrigt er underkastet, har krav på længere varsel.

Stk. 3

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

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

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

Stk. 4

Tillidsrepræsentantens ansættelsesforhold kan ikke afbrydes i varselsperioden, før afskedigelsens berettigelse er prøvet ved fagretlig behandling.

Stk. 5

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

Stk. 6: Bortfald af hverv

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

Stk. 7

En medarbejder, der ophører med at være tillidsrepræsentant efter at have virket som sådan i mindst 1 år, og som fortsat er beskæftiget på virksomheden, har krav på 6 ugers opsigelsesvarsel ud over medarbejderens individuelle varsel, hvis medarbejderen opsiges inden for 1 år efter ophøret af tillidsrepræsentanthvervet.

Denne regel gælder alene for ophørte tillidsrepræsentanter.

Anmærkning:

For funktionærlignende ansættelser efter bilag 13 er parterne enige om, at man med det forlængede opsigelsesvarsel fraviger funktionærlovens § 2 om, at funktionæren fratræder ved en måneds udgang, og at dette er til gunst for medarbejderen.

Stk. 8

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

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

§ 7 Stedfortræder for tillidsrepræsentant

Stk. 1

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

Stk. 2

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

B. Lokale aftaler

§ 8 Lokale aftaler mellem arbejdsgiveren og medarbejderne

Stk. 1

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

Stk. 2

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

Stk. 3

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

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

Stk. 4

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

Stk. 5

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

Stk. 6

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

Stk. 7

Der er adgang til ved lokalaftale at supplere og fravige bestemmelserne i overenskomstens kapitler A, C, D, E, F, G, H og M, § 44, stk. 1 og 2, samt bilag 4, 7, 10 og 20. Sådanne lokalaftaler skal være skriftlige og kan alene indgås med en tillidsrepræsentant, der er valgt efter de i overenskomsten gældende regler. Lokalaftalerne skal sendes til organisationerne til orientering.

Stk. 8

I forbindelse med aftaler om udvidet arbejdstid efter § 8, stk. 7, kan det endvidere aftales med tillidsrepræsentanten, at pensionsopsparing, jf. bilag 2, og bidrag til fritvalgskontoen, jf. § 31, samt feriegodtgørelse, jf. ferielovens §§ 26 og 27, stk. 2, kan konverteres til et tillæg til lønnen for den enkelte medarbejder for så vidt angår de timer, der ligger ud over den i § 9, stk. 1, og § 18, stk. 4, nævnte gennemsnitlige ugentlige arbejdstid. Varierende ugentlig arbejdstid efter § 9, stk. 5, eller overarbejde efter § 17 betragtes ikke som udvidet arbejdstid i denne sammenhæng.

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

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

C. Arbejdstid og fridage

§ 9 Arbejdstid

Den normale arbejdstid

Stk. 1

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

Den normale ugentlige arbejdstid er 37 timer ved almindeligt dagarbejde, på skifteholdenes daghold og på arbejde ved forskudt tid.

Stk. 2

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

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

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

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

Dersom arbejdsgiveren ikke ser sig i stand til at efterkomme medarbejdernes ønske, fastsætter han arbejdstiden under hensyn til virksomhedens tarv og kan iværksætte den med 14 dages varsel. Inden for dette tidsrum har medarbejderne påtaleret i henhold til Regler for behandling af

uoverensstemmelser af faglig karakter for manglende hensyntagen, der ikke skønnes tilstrækkelig begrundet i virksomhedens tarv.

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

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

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

Stk. 3

Inden for den på virksomheden gældende arbejdstid skal værktøjer, maskiner mv. udnyttes fuldt ud. Arbejdsgiveren kan føre kontrol med arbejdstidens overholdelse.

Stk. 4

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

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

Anmærkning 1:

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

Anmærkning 2:

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

Stk. 5: Varierende ugentlig arbejdstid

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

På virksomheder, hvor der ikke er valgt tillidsrepræsentant, kan aftale om etablering af varierende ugentlig arbejdstid i stedet for indgås med forbundets lokale afdeling/kreds.

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

Aftaler om arbejdstidens placering træffes med den enkelte medarbejder eller grupper af medarbejdere, jf. dog pkt. 2.

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

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

Overarbejde eller forskudt arbejdstid i forbindelse med den varierende daglige arbejdstid betales i henhold til overenskomstens § 17, stk. 8, og § 19, stk. 6.

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

Ved opsigelser, hvor man i opsigelsesperioden ikke kan nå at indhente manglende eller afvikle overskydende timer, foretages lønregulering i form af udligning til 37 ugentlige timer, evt. med betaling i henhold til § 17, stk. 8.

Stk. 6: Flexetid

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

Flexitiden skal lægges inden for tidsrummet kl. 6.00 til kl. 18.00, men kan dog også etableres på skiftehold. Den daglige arbejdstid bør normalt ikke være under 6 timer i virksomheder med 5-dages uge.

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

§ 10 Weekendarbejde

Stk. 1

Hvor virksomheden og medarbejderne måtte være interesseret heri, og hvor der er behov for en udvidelse af den ugentlige arbejdstid, kan dette etableres i form af weekendarbejde.

De arbejdsområder, der omfattes af denne driftsform, specificeres nærmere i en lokalaftale.

Stk. 2: Arbejdstid

Der arbejdes normalt i to hold af 24 timer på lørdage og søndage. Medarbejdere, der er ansat til weekendarbejde, kan kun undtagelsesvis udføre overarbejde på ugens fem første dage og dog kun under forudsætning af lokal enighed herom.

Weekendarbejde påbegyndes normalt lørdag morgen ved arbejdsdøgnet begyndelse, medmindre andet aftales. Påbegyndes weekendarbejde tidligere end lørdag morgen kl. 6.00, må betalingerne ikke forringes herved.

Medarbejdere, der ansættes til weekendarbejde, må ikke samtidig have anden lønnet beskæftigelse. Der kan således ikke betales supplerende understøttelse.

Overtrædelse af pkt. 3 betragtes som misligholdelse af ansættelsesforholdet, der medfører øjeblikkelig fratreden fra virksomheden.

Stk. 3: Lønforhold

Weekendarbejde betales med timeløn svarende til, hvad der i øvrigt er aftalt for det pågældende arbejdsområde i virksomheden.

Der betales for 24 timer/uge med tillæg i henhold til overenskomstens § 17, stk. 8, pkt. 2, litra b og c. Påbegyndes arbejdet før lørdag kl. 6.00, må betalingerne ikke forringes herved.

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

Stk. 4: Fridage og arbejde på søgnehellidage

Arbejdstiden tilrettelægges forud for arbejdets påbegyndelse, således at det klart fremgår, hvilke dage (lørdage/søndage), der er arbejdsfri.

Såfremt der er fastlagt arbejdsfri dage, udbetales for disse dage et beløb svarende til den enkelte medarbejders gennemsnitsfortjeneste for det antal timer, der skulle have været arbejdet de pågældende dage. Beløbet betales i henhold til den enkelte arbejders fritvalgskonto.

Arbejde på søgnehellidgde betales alene med den normale løn.

Stk. 5: Sygedagpenge

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

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

Stk. 6: Ferie

Ferie og feriegodtgørelse ydes i henhold til den til enhver tid gældende ferielov.

Ved fuld beskæftigelse i optjeningsåret vil ferien udgøre 5 lørdage og søndage.

Stk. 7: ATP

ATP-bidraget beregnes med fuldt bidrag.

Stk. 8: Overflytning

Den enkelte virksomheds ledelse forbeholder sig ret til at lade de ansatte overgå til normalt holddriftsarbejde eller daghold, såfremt der opstår mandskabsmangel, ordremangel, kapacitetstilpasningsproblemer mv.

Stk. 9: Øvrige bestemmelser

Hvor intet andet er nævnt, er overenskomstens bestemmelser gældende.

Stk. 10: Forebyggende tiltag ved natarbejde

Overenskomstparterne er enige om, at tilrettelæggelsen af natarbejde følger anbefalingerne fra Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA), herunder de særlige anbefalinger for gravide.

Anmærkning:

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

§ 11 Deltid

Stk. 1

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

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

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

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

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

Stk. 2

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

Stk. 3

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

§ 12 Seniorordning

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

Seniorordningen kan finansieres på følgende vis:

1. Indbetaling til fritvalgskontoen*.
2. Medarbejderen og virksomheden kan aftale, at medarbejderen fra 5 år før seniorordningen kan iværksættes, kan opspare værdien af ikke-afholdte feriefridage efter overenskomstens § 16 og akkumulere denne. Værdien heraf kan komme til udbetaling i forbindelse med afholdelse af yderligere seniorfridage.
3. Yderligere seniorfridage kan opnås ved konvertering af løbende pensionsbidrag, jf. bilag 2.

*Anmærkning:

Seniorordningen kan ikke finansieres for midler reserveret til betaling af overenskomstmæssige fridage og søgnehellidage.

De valgte midler under 2. og 3. indsættes på fritvalgskontoen.

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

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

Medmindre andet aftales, skal medarbejderen senest 1. november give virksomheden skriftlig besked om, hvorvidt medarbejderen ønsker at indgå i en seniorordning med seniorfridage i det kommende kalenderår, og i så fald, hvor stor en andel af pensionsbidraget medarbejderen ønsker at konvertere til løn. Endvidere skal medarbejderen give besked om, hvor mange seniorfridage medarbejderen ønsker at holde i det kommende kalenderår. Dette valg er bindende for medarbejderen og vil fortsætte i de følgende ferieafholdelsesperioder. Medarbejderen kan dog hvert år inden 1. november meddele virksomheden, om der ønskes ændringer for det kommende kalenderår.

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

Placeringen af seniorfridage sker, medmindre andet aftales efter de samme regler, som er gældende for placeringen af feriefridage, jf. § 16.

Alternativt til seniorfridage kan medarbejder og virksomhed aftale en arbejdstidsreduktion i form af fx 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.

§ 13 Arbejdsuro

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

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

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

§ 14 Fridage

Stk. 1

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

Betaling for disse dage sker fra fritvalgskontoen, jf. § 31.

Stk. 2

Såfremt der af enkelte medarbejdere på nævnte dage forlanges arbejde udført, betales der tillæg i henhold til § 17, stk. 8, pkt. 2, litra b eller c.

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

Stk. 1: Børns sygdom

- a. Medarbejdere og ansatte under uddannelse kan holde fri, når dette er nødvendigt af hensyn til pasning af medarbejderens syge hjemmeværende barn/børn under 14 år.

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

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

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

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

Stk. 2: Børns hospitalsindlæggelse

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

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

Medarbejderen skal på opfordring fremlægge dokumentation for hospitalsindlæggelsen.

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

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

Anmærkning:

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

Stk. 3: Børneomsorgsdage

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

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

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

Stk. 4: Børnebørns-omsorgsdage

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

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

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

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

Stk. 5: Lægebesøg i forbindelse med børns sygdom

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

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

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

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

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

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

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

Nærtstående omfatter i denne bestemmelse forældre og ægtefælle/samlever.

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

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

§ 16 Feriefridage

Stk. 1

Den enkelte medarbejder har pr. kalenderår ret til at afholde 5 feriefridage med betaling fra fritvalgskontoen, jf. § 31.

1. Feriefridagene omregnes til og afvikles som timer inden for kalenderåret.
2. Feriefridagene kan varsles placeret efter ferielovens regler om restferie.
3. Der kan uanset jobskifte kun holdes 5 feriefridage i hvert kalenderår.
4. Feriefridage kan dog ikke pålægges afholdt i opsigelsesperioden, når opsigelse sker fra arbejdsgivers side.

D. Overarbejde

§ 17 Overarbejde

Stk. 1: Indledning

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

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

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

Hvad angår særlige mærkedage, er det en forudsætning, at medarbejderen har gjort virksomheden opmærksom på denne i så god tid som muligt, og senest inden overarbejdet varsles. Særlige mærkedage er egne børns eller børnebørns barnedåb, konfirmation eller tilsvarende samt eget eller nærtståendes bryllup, sølvbryllup, guldbryllup eller tilsvarende samt egen eller nærtståendes runde fødselsdage.

Hvad angår særlige akutte hændelser, skal medarbejderen gøre opmærksom på afslaget senest i forbindelse med, at overarbejdet varsles. Hvis årsagen til at afslå overarbejde opstår efter, at overarbejdet er varslet, skal medarbejderen meddele dette straks. Særlige akutte hændelser er medarbejderens eget akutte lægebesøg, der ikke kan flyttes til et andet tidspunkt, nærtståendes dødsfald samt akut assistance til nærtstående i forbindelse med akut lægebesøg, der ikke kan flyttes til et andet tidspunkt, samt akut hospitalsindlæggelse. Medarbejderen kan tillige afslå overarbejde i ovennævnte tilfælde, selv hvis de ikke måtte være akutte, hvis de er af afgørende helbredsmæssig betydning.

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

Overarbejde udføres efter nedenstående regler.

Stk. 2: Definition af overarbejde

Overarbejde er arbejde, der udføres uden for den i den enkelte uge fastlagte daglige arbejdstid for den enkelte medarbejder (jf. overenskomstens §§ 9, 17 og 18).

Stk. 3: Individuelt aftalt overarbejde

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

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

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

Stk. 4: Systematisk overarbejde

I virksomheder med varierende produktionsbehov, og hvor de lokale parter forgæves har søgt at opnå en lokalaftale om varierende ugentlig arbejdstid, jf. § 9, stk. 5, kan virksomheden varsle systematisk overarbejde.

Systematisk overarbejde kan maksimalt udgøre 5 timer pr. kalenderuge og 1 time pr. dag og skal lægges i tilknytning til den enkelte medarbejders normale arbejdstid.

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

Systematisk overarbejde skal – medmindre andet aftales mellem virksomhedens ledelse og tillidsrepræsentanten – afspadsreses som hele fridage inden for en 12-måneders periode efter dets udførelse. Overskydende timer, der ikke berettiger til en fuld arbejdsfri dag, videreføres. Hvor der ikke er valgt en tillidsrepræsentant, kan en sådan aftale indgås med den lokale afdeling/kreds.

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

Stk. 5: Tillidsrepræsentantens rolle

I relation til overarbejde har tillidsrepræsentanten en særlig rolle.

Tillidsrepræsentanten skal holdes orienteret om overarbejdets omfang.

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

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

Såfremt der er valgt en tillidsrepræsentant, kan der i enighed med denne etableres en ordning vedrørende tilbageholdelse af indtjent løn til brug for afspadsering. Hvis der ikke er valgt en tillidsrepræsentant, kan en sådan ordning etableres i enighed mellem de lokale parter, jf. stk. 9.

Stk. 6: Varsling af overarbejde

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

Pr. 1. marts 2024	kr. 115,65
Pr. 1. maj 2025	kr. 119,10
Pr. 1. marts 2026	kr. 122,70
Pr. 1. marts 2027	kr. 126,35

Tillidsrepræsentanten skal holdes orienteret om overarbejdets omfang.

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

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

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

Stk. 7: Opgørelse af overarbejdstiden

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

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

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

Fri med tilladelse er ikke forsømt tid.

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

Stk. 8: Betaling for overarbejde

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

a. Hverdage med fastlagt daglig arbejdstid:

På hverdage, hvor der er fastlagt arbejdstid, betales overarbejde efter normal arbejdstid med klokke-timer-satser. Klokke-timer regnes ud fra det tidspunkt, hvor den normale daglige arbejdstid slutter, uanset hvornår overarbejdet påbegyndes.

Eksempel:

Den daglige arbejdstid slutter kl. 15.00. Der skal udføres overarbejde fra kl. 16.00 til kl. 19.00. Der skal betales 1 time med tillæg for 2. klokke-timer og 2 timer med tillæg for 3. og 4. klokke-timer.

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

b. En i forvejen tilsikret hel hverdagsfridag:

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

En i forvejen tilsikret hverdagsfridag er som udgangspunkt en hverdag, hvor der ikke er planlagt arbejde, herunder en vagtlistefridag, afspadseringsdag, lørdag (hvis man arbejder mandag-fredag), overenskomstmæssige fridage, jf. § 14, stk. 1, og feriefridage, jf. § 16.

En feriedag er ikke en i forvejen tilsikret hverdagsfridag.

c. Søn- og helligdage:

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

Følgende dage er søn- og helligdage:

Alle almindelige søndage samt 1. juledag, 2. juledag, Nytårsdag, Skærtorsdag, Langfredag, 1. påskedag, 2. påskedag, Store bededag, Kr. Himmelfartsdag, 1. pinsedag og 2. pinsedag (visse af disse helligdage kan være søndage).

d. Ikke-fuldtidsbeskæftigede:

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

2. Betalingssatser

a. Overarbejde på hverdage:

1. og 2. klokke-timer efter normal arbejdstid:

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

3. og 4. klokketime efter normal arbejdstid:

Pr. 1. marts 2024	kr. 72,40
Pr. 1. maj 2025	kr. 74,55
Pr. 1. marts 2026	kr. 76,80
Pr. 1. marts 2027	kr. 79,10

5. klokketime og derefter indtil den normale arbejdstids begyndelse:

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

Overarbejde forud for normal arbejdstid, således at der arbejdes ind i den normale arbejdstid, såvel ved dagarbejde som ved forskudte hold, når overarbejdet ligger inden for tidsrummet kl. 6.00 til kl. 18.00:

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

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

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

b. Arbejde på en i forvejen tilsikret hel hverdagsfriday:

Timer mellem kl. 6.00 og kl. 18.00:

Pr. 1. marts 2024	kr. 72,40
Pr. 1. maj 2025	kr. 74,55
Pr. 1. marts 2026	kr. 76,80
Pr. 1. marts 2027	kr. 79,10

Timer mellem kl. 18.00 og kl. 6.00:

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

c. Arbejde på søn- og helligdage:

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

Pr. 1. marts 2024	kr. 90,25
-------------------	-----------

Pr. 1. maj 2025	kr. 92,95
Pr. 1. marts 2026	kr. 95,75
Pr. 1. marts 2027	kr. 98,60

Fra kl. 12.00 og til den normale arbejdstids begyndelse:

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

Søndag morgen forud for den normale arbejdstids begyndelse:

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

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

Pr. 1. marts 2024	kr. 32,10
Pr. 1. maj 2025	kr. 33,05
Pr. 1. marts 2026	kr. 34,05
Pr. 1. marts 2027	kr. 35,10

Stk. 9: Afspadsering

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

Afspadsering sker som udgangspunkt med hele fridage, medmindre andet aftales mellem virksomhedens ledelse og tillidsrepræsentanten. Hvor der ikke er valgt tillidsrepræsentant, kan enighed indgås med forbundets lokale afdeling/kreds. Overskydende timer, der ikke berettiger til en fuld arbejdsfri dag, videreføres.

1. Tidspunkt

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

En medarbejder, der fratræder med varsel i henhold til overenskomstens § 37, stk. 2, skal afslutte eventuel afspadsering inden opsigelsesvarslets udløb.

2. Varsel

Afspadseringstidspunktet fastlægges af arbejdsgiveren efter lokal forhandling mellem parterne, idet der dog skal gives medarbejderen et varsel på mindst 6x24 timer.

Fastlagt afspadsering kan afvarsles med mindst 6x24 timer.

3. Betaling

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

4. Afspadseringsfrit overarbejde

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

- a. Hvis det er aftalt med tillidsrepræsentanten, at overarbejde ikke afspadseres.
- b. Hvis overarbejdet hidrører fra
 - sygeafløsning
 - andre medarbejderes udeblivelse
 - lastning og losning af skibe
 - ovnsammenbrud, maskinhavari, forsyningsafbrydelser o. lign.
- c. Hvis overarbejdet er mindre end 12 timer i 4 på hinanden følgende uger ved fuldtidsbeskæftigelse.
Se anmærkning om opgørelse.
- d. Hvis overarbejdet er indtil 18 timer i 4 på hinanden følgende uger og vedrører reparationsopgaver, der fordrer særlig indsats af egnede medarbejdere med særlig uddannelse i begrænset tid, reparation af større anlæg eller reparation af engangsgøremål i ordreproducerende virksomheder.
- e. På virksomheder, hvor der ikke er valgt tillidsrepræsentant, kan de lokale parter søge dispensation efter følgende regler:
Såfremt tvingende grunde taler derfor, kan overarbejde ud over 12 timer i 4 på hinanden følgende uger fritages for afspadsering. I sådanne tilfælde skal parterne omgående indsende ligegyldende ansøgning til deres respektive organisationer om dispensation for afspadsering, idet en sådan ansøgning dog i intet tilfælde må være hindrende for overarbejdets påbegyndelse og udførelse.
Dispensationsansøgningen, der underskrives af de lokale parter, skal være afsendt senest dagen efter det udvidede overarbejdes påbegyndelse, således at der umiddelbart herefter mellem organisationerne kan træffes afgørelse om dispensationen. I tiden indtil organisationernes afgørelse måtte foreligge, gives de lokale parter bemyndigelse til, hvis forholdene taler derfor, at give fritagelse for afspadsering af eventuelt i mellemtiden udført overarbejde.
- f. Hvis overarbejdet hidrører fra indhentelse af forsømt tid efter overenskomststridig arbejdsnedlæggelse.

Stk. 10: Sygdom – afspadsering

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

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

Stk. 11: Ikke-fuldtidsbeskæftigede

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

Anmærkning:

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

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

Stk. 12: Forsømt tid ved overenskomststridig arbejdsnedlæggelse

En overenskomststridig arbejdsnedlæggelse betragtes som forsømt tid fra dennes start.

Når den forsømte tid hidrører fra en overenskomststridig arbejdsnedlæggelse, ydes ikke overtidsbetaling for nogen timer, før de forsømte timer er præsteret af medarbejderen ud over dennes normale arbejdstid.

Udførelse af de manglende timer kan varsles af arbejdsgiveren efter reglen i stk. 6 til udførelse inden for 14 dage efter, at arbejdet er genoptaget efter den overenskomststridige arbejdsnedlæggelse.

E. Skiftehold

§ 18 Skifteholdsarbejde

Stk. 1: Anvendelse af skifteholdsarbejde

1. Skifteholdsarbejde er en af flere måder, som man kan tilrettelægge udvidet driftstid på.
2. Ved skifteholdsarbejde kan arbejdstiden placeres inden for hele døgnet, på alle ugens dage, hele året.
3. Skifteholdsarbejdere har forskellige daglige arbejdstider og arbejder efter en arbejdstidsplan.

Stk. 2: Forudsætninger for skifteholdsarbejde

1. Skifteholdsarbejde forudsætter, at der arbejdes på forskellige daglige arbejdstider efter en forud aftalt arbejdstidsplan, jf. stk. 3, pkt. 6.
2. Arbejdstidsplaner kan udarbejdes på følgende grundlag:
 - a. På baggrund af principper, der er lokal enighed om.
 - b. Ved lokal enighed.
 - c. Hvor der ikke kan opnås enighed om en arbejdstidsplan, kan virksomheden fastlægge en arbejdstidsplan efter bestemmelserne i bilag 41.
3. En medarbejder, hvis arbejdstid er fastlagt i en arbejdstidsplan med faste uger, i turnus eller efter skifteholdsplan, jf. stk. 3, pkt. 6, betragtes som skifteholdsarbejder.

Stk. 3: Placering af arbejdstid ved skifteholdsarbejde

1. I forbindelse med skifteholdsarbejde regnes døgnet fra kl. 6.00 til kl. 6.00 eller fra normal arbejdstids begyndelse i den enkelte virksomhed til samme tidspunkt næste morgen, medmindre andet er skriftligt aftalt.
2. Skifteholdsarbejdere har forskellige daglige arbejdstider og arbejder i hold med skiftende arbejdstider. Der kan dog arbejdes på faste arbejdstider (faste hold) på alle 3 skift, såfremt der er enighed herom.
3. Ved tilrettelægning af arbejdstidsplanen skal der på bedst mulig måde gives skifteholdsarbejdere weekendfrihed.
4. Virksomhedens driftstid er uafhængig af den enkelte skifteholdsarbejders overenskomstmæssige arbejdstid.
5. Holdene afløser normalt hinanden, men hvor virksomhedens drift kræver det, kan holdene overlappes hinanden, eller der kan være slip imellem dem.
6. Arbejdstiden fastlægges i en arbejdstidsplan, der indeholder en oversigt over de enkelte vagters placering. Arbejdstidsplanen kan udformes efter 3 forskellige principper:

a. Faste uger:

Kombination af hele uger med fast ugentlig arbejdstid på enten 1., 2. eller 3. skift, der gentages løbende.

b. Turnus:

Kombination af vagter på enten 1., 2. eller 3. skift, der gentages løbende over en turnusperiode.

c. Skifteholdsplan:

Kombination af vagter på enten 1., 2. eller 3. skift, der fastlægges for en given kalenderperiode.

Stk. 4: Normal arbejdstid ved skifteholdsarbejde

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

a. Faste uger

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

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

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

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

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

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

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

b. Turnus

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

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

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

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

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

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

c. Skifteholdsplan

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

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

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

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

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

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

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

Stk. 5: Etablering af og overgang til skifteholdsarbejde

1. Der kan etableres skifteholdsarbejde for hele virksomheden, enkelte afdelinger eller enkelte produktionsområder. Et hold kan bestå af en eller flere skifteholdsarbejdere.
2. Der kan etableres skifteholdsarbejde for et bestemt arbejde, der hidtil er udført efter reglerne om forskudt tid efter § 19, men ikke ensidigt lade et bestemt arbejde, der er etableret som skifteholdsarbejde, afløses af hold på forskudt tid efter § 19.
3. Ved etablering af skifteholdsarbejde skal medarbejderne gives mindst 5x24 timers varsel (alle kalenderdage indgår).
Samme varsel skal gives til medarbejdere, der ikke er skifteholdsarbejdere, men som overføres til skiftehold.
4. Varslet skal ikke gives til nyansatte medarbejdere, som antages til skiftehold.
For medarbejdere, der allerede er skifteholdsarbejdere, skal ændringer i arbejdstiden ske efter stk. 7.
5. Såfremt varslet ikke er givet, betales indtil varslets udløb med tillæg svarende til sædvanlige overarbejdstillæg efter reglerne i § 17, stk. 8, pkt. 2, for den tid, der ligger uden for virksomhedens normale dagarbejdstid. Hvis en sådan ikke findes for alle, anvendes den enkelte skifteholdsarbejders eller afdelings normale dagarbejdstid.
Der er tale om en betalingsregel, som træder i stedet for betaling af skifteholdstillæg, men arbejdet er ikke overarbejde.
6. **Varighed**
Hvis en medarbejder på virksomhedens foranledning og uden egen skyld hindres i at fortsætte arbejdet på skiftehold udover 3 døgn, betales som ved manglende varsel, jf. stk. 5, pkt. 5.

Stk. 6: Tillægsbetaling for skifteholdsarbejde

1. Der henvises til stk. 7 for en nærmere beskrivelse af de begreber, der anvendes i stk. 6.
2. Skifteholdsarbejde betales med følgende:

	Pr. 1. marts 2024	Pr. 1. maj 2025	Pr. 1. marts 2026	Pr. 1. marts 2027
Tillæg 1 pr. time	kr. 47,05	kr. 48,70	kr. 50,40	kr. 52,15
Tillæg 2 pr. time	kr. 100,80	kr. 104,35	kr. 108,00	kr. 111,75
Tillæg 3 pr. time	kr. 101,15	kr. 104,70	kr. 108,35	kr. 112,15
Tillæg 4 pr. time	kr. 31,70	kr. 32,80	kr. 33,95	kr. 35,15
Tillæg 5 pr. gang	kr. 252,35	kr. 261,20	kr. 270,30	kr. 279,80

3. Hverdage fra kl. 18.00 til kl. 6.00 med undtagelse af lørdage: **Tillæg 1.**
Fra lørdag kl. 14.00 til søndagsdøgnet afslutning: **Tillæg 2.**
Søgnehelligdage og overenskomstmæssige fridage: **Tillæg 2.**
Der skal ikke herudover ydes betaling i henhold til § 17 for den normale planlagte arbejdstid.
4. Det kan lokalt aftales, at betalingerne påbegyndes og afsluttes indtil 8 timer tidligere end anført. På denne måde kan der med samme tillægsbetalinger gives fri fredag aften/nat i stedet for søndag aften/nat.

Afsluttes fx betalingen for søndagsdøgnet søndag aften kl. 22.00, betales **tillæg 1** fra dette tidspunkt til mandag kl. 6.00. Som følge heraf betales **tillæg 2** fra lørdag kl. 6.00 til søndag kl. 22.00.

5. **Overarbejde**

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

6. **Arbejde på eller forskydning af fridage**

Ved søgnehelligdage eller overenskomstmæssige fridage skal arbejdstiden reduceres, således at der ved skiftehold med faste uger eller turnus, jf. stk. 4, pkt. 1, litra a og b, gives en erstatningsfridag på en anden arbejdsdag eller ved at reducere arbejdstiden i en given skifteholdsplan, jf. stk. 4, pkt. 1, litra c.

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

Hvis der skal arbejdes på eller ske forskydning af vagtlistefridage, skal dette betales efter reglerne i stk. 8, pkt. 5.

7. **Ekstra fridage**

Under forudsætning af lokal enighed kan der træffes aftale om, at op til 40 pct. af **tillæg 1** og **tillæg 2** kan indsættes på skifteholdersarbejderens fritvalgskonto og anvendes som løn i forbindelse med ekstra fridage.

Stk. 7: Ændring af fastlagt arbejdstid ved skifteholdersarbejde

Den fastlagte arbejdstid kan ændres på flere måder:

1. Afbrydelse

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

2. Omlægning

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

3. Overflytning

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

4. Akut overflytning (overflytning pga. akutte hændelser)

Ved akutte hændelser forstås hændelser, som ikke er normalt forekommende, og som ikke kan forudses mindst 5x24 timer forinden, herunder akut opstået sygdom, andre medarbejders udeblivelse uden aftale, lastning og losning af skibe og havari på tekniske installationer, som har afgørende indflydelse på produktionen.

5. Forskydning af vagtlistefridag

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

6. Inddragelse af vagtlistefridag

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

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

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

*Hvis varslet er overholdt.

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

1. Varsel

Ændringer efter stk. 7, pkt. 1, 2 og 3, skal varsles med mindst 5x24 timers varsel (alle kalenderdage indgår). Ændringer efter stk. 7, pkt. 4 og 5, bør varsles i så god tid som muligt.

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

Hvis arbejdstiden skal ændres inden varslets udløb, betales de skifteholdsarbejdere, der har krav på varsel, med tillæg svarende til sædvanlige overarbejdstillæg for den tid, der ligger uden for virksomhedens normale dagarbejdstid.

Hvis en sådan ikke findes for alle, anvendes den enkelte medarbejders (eller afdelings/gruppes) normale dagarbejdstid. Der er tale om en betalingsregel, som træder i stedet for betaling af skifteholdstillæg, men arbejdet er ikke overarbejde.

2. Opgørelse af arbejdstiden

Ved ændringer efter stk. 7, pkt. 1, 2, 3 og 4, skal arbejdstiden opgøres individuelt for hver enkelt skifteholdsarbejder i den lønperiode, ændringen sker i.

Opgørelsen foretages ved:

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

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

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

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

3. Opgørelse af arbejdstiden ved afskedigelse

Hvis en skifteholdsarbejder afskediges uden egen skyld, skal der ligeledes efter stk. 8, pkt. 2, ske en opgørelse af den lønningperiode, hvor skifteholdsarbejderen fratræder.

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

4. Akut overflytning

Skifteholdsarbejdere, der på grund af akutte hændelser, jf. stk. 7, pkt. 4, får afbrudt eller om-
lagt deres skifteholdsarbejde eller overflyttes til et andet hold, har ikke krav på 5x24 timers
varsel.

Ved overflytning som følge af akutte hændelser betales et engangsbeløb, jf. stk. 6, pkt. 2, **tillæg 5**.

Eksisterende lokale ordninger kan ikke forringes ved denne bestemmelse.

5. Forskydning og inddragelse af vagtlistefridag

Vagtlistefridage kan forskydes, uden at dette er led i en omlægning af en arbejdstidsplan, dog
højst i en periode på 4 uger, medmindre andet aftales lokalt. Forskydes en vagtlistefridag, be-
tales pr. time **tillæg 4**.

Vagtlistefridage, der falder på en hverdag, kan inddrages, uden at skifteholdsarbejderen får en
anden fridag i stedet. Betaling for arbejde på denne dag sker med overenskomstmæssig eks-
tra betaling for arbejde på en tilsikret hverdagsfridag, jf. § 17, stk. 8, pkt. 2, litra b, samt det til
tidspunktet svarende skifteholdstillæg (**tillæg 1** eller **tillæg 2**).

Tillæg 3 ydes, hvis en vagtlistefridag falder på en søgnehelligdag, der falder på en af ugens
fem første hverdage, og der ikke kan gives en erstatningsfridag. Tillægget betales ud over
overtidsbetaling for arbejde på en tilsikret hverdagsfridag, jf. § 17, stk. 8, pkt. 2, litra b, for det
antal timer, arbejdstiden skulle have været reduceret med, jf. stk. 3.

Stk. 9: Lokalaftaler

Ud over de i denne paragraf nævnte bestemmelser er der adgang til at indgå lokalaftaler under hen-
syntagen til virksomhedernes særlige forhold om lægning af arbejdstid, holdskifte og spisepauser
samt udjævning af betalingerne over en periode.

Sådanne aftaler skal indgås skriftligt, og sker i henhold til § 8.

Stk. 10: Helbreds kontrol ved natarbejde

I bilag 28 har overenskomstparterne aftalt regler om, at natarbejdere skal tilbydes en virksomhedsbe-
talt helbreds kontrol, inden de påbegynder beskæftigelse som natarbejder, og at medarbejdere, der
efter samme bilags stk. 3, pkt. 2-4, bliver klassificeret som natarbejdere, skal tilbydes helbreds kontrol
inden for regelmæssige tidsrum på højst 2 år.

Bilaget indeholder desuden regler om, hvornår og hvordan helbreds kontrollen skal gennemføres.

Forebyggende tiltag ved natarbejde

Overenskomstparterne er enige om, at tilrettelæggelsen af natarbejde følger anbefalingerne fra Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA), herunder de særlige anbefalinger for gravide.

F. Forskudt arbejdstid

§ 19 Forskudt arbejdstid

Stk. 1: Anvendelse af forskudt arbejdstid

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

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

Stk. 2: Forudsætninger for forskudt arbejdstid

Ved forskudt arbejdstid er den i den enkelte uge fastlagte normale arbejdstid, jf. § 9, placeret helt eller delvist inden for tidsrummet kl. 18.00 til kl. 6.00.

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

Der kan ikke ensidigt etableres forskudt arbejdstid efter § 19 for et bestemt arbejde, der hidtil er udført efter reglerne om skiftehold i § 18.

Stk. 3: Placering af forskudt arbejdstid

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

Virksomhedens driftstid er uafhængig af den enkelte medarbejders overenskomstmæssige arbejdstid.

Stk. 4: Normal arbejdstid ved forskudt tid

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

Stk. 5: Etablering af og overgang til forskudt arbejdstid

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

Ved etablering af arbejde på forskudt arbejdstid skal medarbejdere gives mindst 5x24 timers varsel (alle kalenderdage indgår).

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

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

Såfremt varslet ikke er givet, betales indtil varslets udløb med sædvanlige overarbejdstillæg efter reglerne i overenskomstens § 17, stk. 8, for den tid, der ligger uden for virksomhedens normale dagarbejdstid. Hvis en sådan ikke findes for alle, anvendes den enkelte medarbejders eller afdelings normale dagarbejdstid. Der er alene tale om en betalingsregel for forskudt arbejdstid efter stk. 4, idet ændringen ikke giver merarbejdstid.

Stk. 6: Tillægsbetaling for forskudt arbejdstid

Arbejde på forskudt tid betales med følgende:

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

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

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

Påbegyndes den forskudte arbejdstid kl. 24.00 eller derefter, betales indtil kl. 6.00: **Tillæg 3**

Overarbejde

Ved overarbejde på de tidspunkter, hvor der ydes tillæg for forskudt arbejdstid (**tillæg 1, 2 eller 3**, jf. ovenfor), betales foruden overtidstillæg, jf. § 17, stk. 8, det til tidspunktet svarende tillæg for forskudt arbejdstid, såfremt overarbejdet kræves udført i tilslutning til den forskudte arbejdstid.

Stk. 7: Ændring af fastlagt arbejdstid ved forskudt arbejdstid

En medarbejder har ret til at arbejde mindst en sammenhængende uge efter reglerne om forskudt arbejdstid. Hvis virksomheden afbryder arbejdet på forskudt tid inden udløbet af den sammenhængende uge, betales udført arbejde med tillæg svarende til sædvanlige overarbejdstillæg, jf. § 17, stk. 8, for den tid, der ligger uden for virksomhedens normale dagarbejdstid.

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

Stk. 8: Helbreds kontrol ved natarbejde

I bilag 28 har overenskomstparterne aftalt regler om, at natarbejdere skal tilbydes en virksomhedsbetalt helbreds kontrol, inden de påbegynder beskæftigelse som natarbejder, og at medarbejdere, der efter samme bilags stk. 3, pkt. 2-4, bliver klassificeret som natarbejdere, skal tilbydes helbreds kontrol inden for regelmæssige tidsrum på højst 2 år.

Bilaget indeholder desuden regler om, hvornår og hvordan helbreds kontrollen skal gennemføres.

Forebyggende tiltag ved natarbejde

Overenskomstparterne er enige om, at tilrettelæggelsen af natarbejde følger anbefalingerne fra Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA), herunder de særlige anbefalinger for gravide.

G. Udearbejde

§ 20 Definition af udearbejde

Ved udearbejde forstås arbejde uden for det værksted eller den arbejdsplads, hvor medarbejderen er antaget, når arbejdet ikke kræver, at han skal overnatte på et fremmed sted.

§ 21 Betaling for udearbejde

Stk. 1

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

Stk. 2

For udearbejde betales derudover et tillæg pr. præsteret arbejdstime:

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

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

Stk. 3

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

§ 22 Betaling af vejpenge

Stk. 1

Når det ved udearbejdet forlanges, at medarbejderen skal være på arbejdsstedet fra arbejdstidens begyndelse og til dens slutning, ydes der en godtgørelse for befordringstiden og befordringsudgifterne. Godtgørelse fastsættes ved lokal forhandling. Såfremt enighed ikke opnås, ydes der godtgørelse efter nedenstående regler:

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

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

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

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

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

Hvis eget køretøj benyttes efter aftale med medarbejderen, betales alene kilometergodtgørelse i henhold til bilag 8, hvis afstanden fra medarbejderens bopæl til udearbejdsstedet og retur er længere end afstanden fra medarbejderens bopæl til virksomheden og retur. Der betales alene kilometergodtgørelse for mer-afstanden.

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

Stk. 2

Sker befordringen til udearbejdsstedet inden for arbejdstiden, betales befordringstiden, medmindre anden aftale foreligger med medarbejderens normale betaling ved timelønsarbejde. Herudover betaler virksomheden befordringen beregnet som under stk. 1.

Stk. 3

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

§ 23 Bortfald af udearbejdsstillæg og vejpenge

Stk. 1

Til medarbejdere, der sendes til arbejde på en anden arbejdsplads, herunder også virksomhedens eventuelle filialer og afdelinger, betales vejpenge i henhold til § 22.

Stk. 2

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

Den første måned betales vejpenge under alle omstændigheder.

Ved fornyet overflytning fra filialen til afdelingen efter 1 måneds arbejde på stedet betales på ny vejpenge i indtil 1 måned, jf. reglerne i § 22.

Anmærkning:

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

Stk. 3

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

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

Stk. 4

For arbejde i skibe gives tillægget dog kun på arbejdssteder, der efter deres beliggenhed foranlediger direkte udgifter for medarbejderen ud over dem, han ville have haft ved arbejde på det værksted, hvor vedkommende er antaget, eller ved arbejde på skibe ved arbejdspladsens bolværk. Der skal således

ikke betales tillæg for arbejde i skibe, når medarbejderne i arbejdstiden befordres fra og til den arbejdsplads, hvor de er antaget, og hvor de kan indtage deres måltider på sædvanlig måde.

Stk. 5

Medarbejdere, som er antaget til i alt væsentligt at udføre arbejde uden for virksomhedens område, har ikke krav på de i §§ 21 og 22 omtalte udearbejds- og vejpenge, når skriftlig aftale om disse betalings bortfald er truffet ved antagelsen eller ved arbejdets påbegyndelse.

H. Rejsearbejde

§ 24 Definition af rejsearbejde

Stk. 1

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

Stk. 2

(I øvrigt henvises til organisationernes vejledning i pjecen "Arbejde i udlandet").

Hvor medarbejdere beskæftiget på virksomheder under TEKNIQ Arbejdsgiverne, sendes til arbejde i udlandet, herunder Færøerne og Grønland, skal der forud for rejsens påbegyndelse træffes skriftlig aftale om:

1. Det/de lande arbejdet udføres i
2. Arbejdstid
3. Varigheden af det arbejde, der skal udføres i udlandet
4. Arbejdsvilkår og lønnen, herunder den valuta lønnen udbetales i (kan gives med henvisning til love eller kollektiv overenskomst)
5. Eventuelle ydelser i kontanter og naturalier, herunder kost og logi
6. Befordringsvilkår (ud- og hjemtransport samt lokaltransport)
7. Oplysninger om omkostninger i forbindelse med tilbagevenden til hjemlandet godtgøres samt vilkår for medarbejderens eventuelle efterfølgende fortsættelse af ansættelsen i Danmark
8. Eventuelle forsikringer, der er tegnet for medarbejderen
9. Link til det centrale, officielle og nationale websted, der er etableret i udstationeringslandet, jf. Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2014/67/EU

§ 25 Betaling af rejsearbejde

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

§ 26 Betaling for rejsetid

Stk. 1

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

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

Stk. 2

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

Inden for normal arbejdstid med normal betaling ved timelønsarbejde.

Uden for normal arbejdstid med mindstebetalingen, -25 pct.

§ 27 Betaling for udgifter til befordring, kost og logi

Stk. 1

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

Anmærkning:

Såfremt arbejdsgiveren udbetaler skattefri godtgørelse for kost og logi i henhold til statens gældende regler og i henhold til bilag 8, påhviler det arbejdsgiveren at føre den fornødne kontrol og dokumentation.

I. Lønforhold

§ 28 Timeløn

Mindstebetalingen

pr. 1. marts 2024

for voksne arbejdere \$ kr. 136,15

for ungarbedere under 18 år kr. 78,40

pr. 1. maj 2025

for voksne arbejdere kr. 139,90

for ungarbedere under 18 år kr. 80,55

pr. 1. marts 2026

for voksne arbejdere kr. 143,40

for ungarbedere under 18 år kr. 82,60

Pr. 1. marts 2027

for voksne arbejdere kr. 146,90

for ungarbejdere under 18 år kr. 84,60

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

Almindelige lønbestemmelser

Stk. 1

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

Stk. 2

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

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

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

Stk. 3

Med henblik på bedst muligt at kunne understøtte sine kolleger i forbindelse med indgåelse af aftaler om løn efter § 28, stk. 2, kan tillidsrepræsentanten anmode om at få belyst virksomhedens produktivitet, konkurrenceevne, økonomiske situation og fremtidsudsigter, herunder bl.a. ordrebeholdning, markedssituation og produktionsforhold.

Stk. 4

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

Stk. 5

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

Stk. 6

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

§ 29 Særlige timelønsbestemmelser

Stk. 1: Smede og maskinmedarbejdere samt riggere

Når smede og maskinmedarbejdere samt riggere udfører opstilling af jernkonstruktioner i nybygninger, større beholdere der samles, nittes eller svejses på stedet, større mekaniske kraner (kulkraner el. lign. kraner), jernkonstruktioner for større værkstedskraner, jernkonstruktioner for udvendige elevatorer, tårne eller radiomaster og brokonstruktioner uden for virksomhedens område, og arbejdet ikke udføres i akkord, kan der optages forhandling om montagetillæg.

Stk. 2: Ældre og svagelige medarbejdere

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

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

§ 30 Akkord og produktivetsfremmende lønsystemer

Stk. 1

TEKNIQ Arbejdsgiverne, Dansk Metal, 3F Industri og Blik- og Rørarbejderforbundet anser det for ønskeligt at anvende akkord eller andre produktivetsfremmende lønsystemer, der lokalt afpasses efter den enkelte virksomheds særlige forhold.

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

Regler for områder med akkorder fastsat ved fri forhandling

Stk. 2: Fastsættelse af akkordpriser

Hvor akkorder fastsættes gennem fri forhandling, sker dette ved forhandling mellem arbejdsgiveren eller dennes repræsentant og den eller de medarbejdere, hvem den pågældende akkord tilbydes, og sådanne akkordafslutninger må ikke bindes eller hindres ved en klubbeslutning.

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

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

Stk. 3: Aflønning i tilfælde af uenighed

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

Betalingen kan dog ikke være mindre end den overenskomstsmæssige mindstebetaling.

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

Stk. 4: Opsigelse af priskuranter

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

Regler for lønsystemer baseret på arbejdsstudier

Stk. 5: Lønfastsættelse efter normaltider

Hvor normaltider fastsættes ved arbejdsstudier, skal dette ske på grundlag af en lokal aftale i overensstemmelse med de mellem organisationerne aftalte retningslinjer herfor.

Den, for et givet stykke arbejde i henhold til ovennævnte fundne normaltid, kan danne grundlag for lønfastsættelse i forbindelse med akkord eller anden lønform, som der er enighed om i arbejdsstudieudvalget.

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

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

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

Stk. 6: Aflønning under arbejdsstudier

Hvor operationstidsstudier udføres med akkordfastsættelse for øje, aflønnes medarbejderen under studiet og i perioden, indtil normaltiden forelægges, med den gennemsnitlige akkordfortjeneste i det forudgående kvartal for den medarbejdergruppe i virksomheden, vedkommende medarbejder tilhører, medmindre det pågældende arbejde hidtil har været udført på timeløn. I så fald aflønnes medarbejderen med den for arbejdet gældende betalingsfaktor.

Hvor arbejdsstudier eller forsøg i forbindelse med metodeændringer medfører afbrydelse i en tidsstuderet akkord, aflønnes medarbejderen for den tid, afbrydelsen varer, med den gennemsnitlige akkordfortjeneste i det forudgående kvartal for den medarbejdergruppe i virksomheden, vedkommende medarbejder tilhører.

Såfremt der uden medarbejderens skyld indtræffer forhold, som bevirker afvigelser fra det gældende akkordgrundlag, kan der træffes aftale om et engangstillæg til akkorden.

Opstår der inden for et område, hvor akkorder fastsættes på grundlag af arbejdsstudier, uenighed om en forelagt normaltid, aflønnes medarbejderen efter denne, indtil uoverensstemmelsen har været behandlet i henhold til de i organisationernes rammeaftale vedrørende arbejdsstudier angivne procedurer. Når det endelige resultat foreligger, reguleres betalingen med tilbagevirkende kraft i enten op- eller nedadgående retning for den pågældende arbejder.

Stk. 7: Opsigelse af betalingsfaktorer

Hvor en gældende betalingsfaktor opsiges i henhold til bestemmelserne i § 8, og det ikke ved fagretlig behandling lykkes at nå til enighed, bortfalder betalingsfaktoren, og situationen svarer herefter til den, der opstår, når en i henhold til stk. 2 i nærværende paragraf aftalt akkordpris-kurant er opsagt og bortfaldet.

Stk. 8: Opsigelse af arbejdsstudieaftaler

1. Såfremt en af parterne i henhold til § 8, stk. 2, opsiger en lokal aftale om anvendelse af arbejdsstudier, uden at betalingsfaktoren er opsagt, og det ikke ved fagretlig behandling lykkes

at tilvejebringe grundlag for aftalens beståen, bortfalder denne, således at fremtidig akkord-sætning finder sted på grundlag af fri forhandling i henhold til stk. 2 i nærværende paragraf.

2. De på tidspunktet for aftalens bortfald gældende akkordpriser løber videre som almindelige pengeakkorder, medmindre en af parterne i henhold til § 8, stk. 1, frigør sig fra disse ved opsigelse.

Produktionstillægsordninger og lignende

Stk. 9: Aflønning og opsigelse

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

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

Almindelige regler

Stk. 10: Akkordkartoteker

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

Stk. 11: Akkordopgørelser

Når arbejdet er afleveret og antaget, opgøres den eventuelle forskel så vidt muligt den påfølgende lønningdag, dog senest 4 uger efter arbejdets antagelse.

Medarbejderen har pligt til straks ved arbejdets afslutning at anmelde det til antagelse og samtidig aflevere sin akkordseddel.

For akkordarbejde modtager enhver medarbejder som forskud den sædvanlige timeløn, medmindre anden aftale er truffet lokalt.

Overskud ved fælles-akkorder fordeles på grundlag af den enkelte medarbejders ansatte timeløn og anvendte timer, medmindre anden aftale er truffet lokalt.

Stk. 12: Aflønning ved samme arbejdsopgaver

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

Sådanne aftaler kan dog kun træffes under organisationernes medvirken.

Stk. 13: Aflønning ved informations- og instruktionsmøder

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

§ 31 Fritvalgskonto

Stk. 1

Der oprettes en fritvalgskonto for hver medarbejder.

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

Stk. 2

På kontoen indsættes:

1. 4 pct. af den ferieberettigede løn (dækker betaling for SH-dage; indsættes ikke for medarbejdere, der har krav på løn med på SH-dage)
2. 2,50 pct. af den ferieberettigede løn (dækker betaling for feriefridage)
3. + 9 pct. af den ferieberettigede løn (fra 1. marts 2026: 10 pct. og 1. marts 2027: 11 pct.)

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

Disponerer medarbejderen ikke over hele bidraget til fritvalgskontoen i forbindelse med sit frie valg inden 1. december, kan virksomheden udbetale det resterende bidrag løbende sammen med medarbejderens løn, dog maksimalt bidraget efter stk. 2, pkt. 3, medmindre de lokale parter har aftalt andet. Det er en forudsætning for udbetaling, at virksomheden kan dokumentere, at medarbejderne er blevet opfordret til at træffe et valg.

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

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

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

Stk. 3

Indestående på kontoen kan efter lønmodtagerens valg anvendes til:

- Betaling under afholdelse af søgnehelligdage (valgfit beløb)
- Betaling under afholdelse af maks. 5 feriefridage pr. ferieår (valgfit beløb)
- Betaling for afholdelse af børneomsorgsdage, jf. § 15, stk. 3 (valgfit beløb)
- Ekstraordinær løbende egenbetaling af AMP
- Udbetaling på andre tidspunkter i forbindelse med frihed

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

Arbejdsgiver kan ikke varsle en medarbejder til at afholde feriefridage, såfremt der ikke er midler hertil på kontoen. Se i øvrigt § 16.

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

Kontoen må ikke udvise underskud.

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

Stk. 4

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

Stk. 5

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

Stk. 6: Restopsparing på fritvalgskontoen

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

Stk. 7

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

Stk. 8

TEKNIQ Arbejdsgiverne garanterer for betaling i henhold til ovennævnte bestemmelser for de af fritvalgskontoens beløb, der er registreret til feriepengeinfo af TEKNIQ Arbejdsgiverne.

J. Betaling ved ventetid og hjemsendelse mv.

§ 32 Ventetid

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

§ 33 Hjemsendelse

Stk. 1: Forgæves fremmøde

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

Såfremt hjemsendelsen skyldes andre medarbejders arbejdsstandsning, bortfalder virksomhedens betalingspligt, idet dog hjemsendte medarbejdere, der af virksomheden anmodes om at give møde

under en strejke og dokumenterer at være fremmødt uden at komme i arbejde, er berettiget til betaling efter 1. afsnit.

Stk. 2: Vejrlig

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

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

§ 34 Tilskadekomst/sygdom

Stk. 1

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

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

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

For medarbejdere, der arbejder efter reglerne i § 18 om skifteholdsarbejde, yder arbejdsgiveren efter 5 ugers sygdom en forhøjet timeløn i yderligere maksimalt 12 uger for de vagtplanlagte timer. Den forhøjede timeløn udgør medarbejderens løn uden genetillæg ganget med 37 delt med medarbejderens normtid, jf. § 18, stk. 4. pkt. 1.

Beløbene indeholder den ved lovgivningen fastsatte maksimale dagpengesats.

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

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

Stk. 2

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

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

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

For medarbejdere, der arbejder efter reglerne i § 18 om skifteholdsarbejde, yder arbejdsgiveren efter 5 ugers sygdom en forhøjet timeløn i yderligere maksimalt 12 uger for de vagtplanlagte timer. Den forhøjede timeløn udgør medarbejderens løn uden genetillæg ganget med 37 delt med medarbejderens normtid, jf. § 18, stk. 4. pkt. 1.

Beløbene indeholder den ved lovgivningen fastsatte maksimale dagpengesats.

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

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

* Anmærkning:

Det lille tab opgøres, som det vedkommende ville have oppebåret den pågældende periode. Det vil sige personlig løn plus fast påregnelige tillæg, fx forskudttidstillæg, holddriftstillæg, pensionstillæg, bonusordninger og øvrige systematisk forekommende tillæg. For medarbejdere, hvor det aktuelle tab ikke umiddelbart kan opgøres – fx ved enkeltmandsakkorder – kan der ved beregningen af sygelønnen tages udgangspunkt i gennemsnitsfortjenesten i sidst afsluttede kvartal.

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

Stk. 3

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

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

Stk. 4

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

Stk. 5

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

Stk. 6

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

Stk. 7

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

For medarbejdere, der ikke modtager fuld løn, beregnes feriegodtgørelse og opsparing til fritvalgskonto i henhold til § 41, stk. 5, pkt. 3, samt § 31, stk. 2.

§ 35 Barselsordning

Stk. 1: Betingelser

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

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

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

Orlov varsles efter barselslovens regler.

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

Stk. 2: Ved fravær under graviditet

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Stk. 5: Sociale forældre og nærtstående familiemedlemmer

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

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

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

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

Stk. 6: Eksisterende ordninger

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

Anmærkning:

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

Ovenstående regler kan vises på følgende måde:

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

*Kan også afholdes inden for de første 10 uger.

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

§ 36 Forsørgertabsgodtgørelse

Dør en medarbejder i ansættelsestiden som følge af en arbejdsulykke i virksomheden, tilkommer der medarbejderens ægtefælle eller børn under 18 år, over for hvem medarbejderen har forsørgelsespligt, 4, 8 eller 12 ugers løn, når medarbejderen ved dødsfaldet har haft ansættelse i virksomheden i henholdsvis 1, 2 eller 3 år.

K. Ansættelse og afskedigelse af medarbejdere

§ 37 Ansættelse og afskedigelse

Stk. 1: Ansættelser

1. Ved ansættelse skal der udarbejdes en ansættelsesaftale. I ansættelsesaftalen præciseres det, hvilket arbejdsområde den ansatte tilhører. Ansættelsesaftalen udleveres senest 7 kalenderdage efter ansættelsens start, inklusiv første ansættelsesdag. Dog kan visse oplysninger gives senest 1 måned efter ansættelsens start, jf. § 4 i protokollat om implementering af arbejdsvilkårsdirektivet i overenskomstens bilag 37.

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

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

Ansættelsesaftalen skal indeholde mindst de samme oplysninger som fremhævet i aftalen, optrykt som bilag 18.

2. Arbejdsgiver skal informere skriftligt om ændringer i oplysninger efter pkt. 1, og i oplysninger efter overenskomstens § 24, stk. 2, hurtigst muligt og senest på dagen, hvor ændringen træder i kraft. Dette gælder dog ikke ændringer, der blot afspejler en ændring i love, administrative eller vedtægtsmæssige bestemmelser eller kollektive overenskomster, som ansættelsesaftalen henviser til.
3. Pkt. 1 og 2 træder i kraft samme dato som den danske lovgivning, der implementerer arbejdsvilkårsdirektivet.

Hvis en medarbejder, der var ansat før ikrafttrædelsesdatoen, måtte ønske en ansættelsesaftale udarbejdet i henhold til stk. 1, eller § 24, stk. 2, og fremsætter anmodning herom, skal arbejdsgiveren udlevere de nødvendige dokumenter senest 8 uger efter, anmodningen er modtaget.

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

For opsigelse gælder følgende varslingsregler:

- VVS- og blik-området, opsigelse i henhold til § 43, stk. 4.
- Smede-området og andet, opsigelse i henhold til § 37.
- Ved varigt skift mellem de 2 ovenstående områder skal ansættelsesaftalen ændres med de i § 37, stk. 2, nævnte opsigelsesvarsler.
- Medarbejdere, der er omfattet af § 9, stk. 7-15 (om weekendarbejde), kan alene afskediges til fratræden i forbindelse med afslutningen af weekendarbejdet.

Stk. 2: Opsigelsesvarsler

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

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

- a. Fra arbejdsgiverens side:
- | | |
|--------------------------------|---------|
| Efter 6 måneders beskæftigelse | 14 dage |
| Efter 9 måneders beskæftigelse | 21 dage |
| Efter 2 års beskæftigelse | 28 dage |
| Efter 3 års beskæftigelse | 56 dage |
| Efter 6 års beskæftigelse | 70 dage |
- Medarbejdere, der er fyldt 50 år:
- | | |
|----------------------------|----------|
| Efter 9 års beskæftigelse | 90 dage |
| Efter 12 års beskæftigelse | 120 dage |
- b. Fra medarbejderens side:
- | | |
|--------------------------------|---------|
| Efter 6 måneders beskæftigelse | 7 dage |
| Efter 3 års beskæftigelse | 14 dage |
| Efter 6 års beskæftigelse | 21 dage |
| Efter 9 års beskæftigelse | 28 dage |

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

3. Ved opsigelsesvarsler regnes altid med løbende dage, mens erstatning for manglende varsel (se stk. 6, pkt. 1) kun beregnes for mistede arbejdsdage.

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

4. Som afbrydelse regnes ikke:

- Sygdom, der uden ugrundet ophold anmeldes til arbejdsgiveren.
- Indkaldelse til militærtjeneste.
- Graviditets-, barsels-, fædre- og forældreorlov.
- Afbrydelse af arbejdet hidrørende fra maskinstandsning, materiale-mangel eller lign., såfremt medarbejderen genoptager arbejdet, når dette tilbydes denne.

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

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

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

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

7. Varsling mv. i forbindelse med afskedigelse i større omfang – jf. bilag 16.

Stk. 3: Opsigelse under sygdom og ferie

1. Medarbejdere med 9 måneders anciennitet på virksomheden kan ikke opsiges inden for de første 4 måneder af den periode, hvori de er uarbejdsdygtige på grund af dokumenteret sygdom.
2. Skyldes uarbejdsdygtigheden uforskyldt tilskadekomst ved arbejde for virksomheden, kan medarbejderen ikke opsiges inden for de første 6 måneder af den periode, hvori vedkommende er dokumenteret uarbejdsdygtig på grund af tilskadekomst.

3. Ved opgørelsen af henholdsvis 4 og 6 måneders uarbejdsdygtighed i pkt. 1 og 2 medregnes såvel fravær på fuld tid som delvist fravær.
4. For medarbejdere med 9 måneders anciennitet på virksomheden kan en opsigelse ikke fra nogen af siderne finde sted under ferie.
Er der forud for afskedigelsen fastlagt samlet ferie af mindst 10 feriedages varighed (2 uger), skal opsigelsesvarslet være af en sådan længde, at der til søgning af nyt arbejde, henholdsvis ny arbejdskraft, bliver i alt 21 dage (3 uger) til rådighed uden for ferien. Denne rådighedsperiode kan dog ikke være længere end den pågældendes opsigelsesvarsel. Ferie-, fri- og søgne-helligdage kan indgå i varslet, jf. stk. 2, pkt. 3.

Stk. 4: Bortfald af opsigelsesvarsler

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

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

Stk. 5: Generhvervelse af ancienniteten

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

Stk. 6: Erstatning for manglende varsel

1. Såfremt en medarbejder, som ifølge foranstående har krav på opsigelsesvarsel, afskediges af en af medarbejderen utilregnelig grund uden vedkommendes tilkommende varsel, betaler virksomheden en erstatning svarende til medarbejderens normale løn ved timelønsarbejde for det antal arbejdsdage, overtrædelsen andrager.
Såfremt en medarbejder forlader virksomheden uden at give mindst det overenskomstmæssige varsel, skal vedkommende erlægge et beløb til modparten svarende til den pågældende medarbejder normale løn ved timelønsarbejde for det antal arbejdsdage, overtrædelsen andrager.
2. Såfremt en medarbejder, der har modtaget eller betalt erstatning for manglende varsel ved afskedigelse eller opsigelse, genantages inden for opsigelsesvarslets løbetid, har den part, der

har betalt erstatning, ret til at kræve den del af erstatningen, der modsvarer den resterende del af opsigelsesperioden, tilbagebetalt.

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

Stk. 7: Uddannelse i forbindelse med afskedigelse

1. Medarbejdere, som afskediges med opsigelsesvarsel efter stk. 2, pkt. 2, litra a, på grund af virksomhedens forhold, har ret til frihed med løn i op til to timer – placeret hurtigst muligt efter afskedigelsen, under fornødent hensyn til virksomhedens produktionsforhold – til at søge vejledning i a-kassen/fagforeningen.
2. Medarbejdere, som har mindst 6 måneders anciennitet i virksomheden, har ret til op til 3 ugers frihed i opsigelsesperioden til efter- eller videreuddannelse med støtte fra AL Efteruddannelse. Disse uger erstatter al ret til uddannelse i § 44, stk. 3.
3. Medarbejdere, der har været uafbrudt ansat i virksomheden i mindst 3 år, har ret til yderligere 2 ugers frihed til deltagelse i uddannelse med støtte fra AL Efteruddannelse.
4. Op til 2 ugers kursusdeltagelse efter pkt. 3 kan gennemføres i umiddelbar og uafbrudt forlængelse af den oprindelige opsigelsesperiode, og opsigelsesvarslet forlænges derved med kursusperioden. Virksomheden skal ikke afgive fornyet opsigelsesvarsel ved udskydelsen af fratrædelsen. Følgende betingelser skal være opfyldt:
 - Kursusdeltagelse skal i videst muligt omfang forsøges afholdt i den oprindelige opsigelsesperiode, hvilket såvel medarbejder som virksomhed skal medvirke til. AL Efteruddannelses sekretariatet kan kræve dokumentation fra begge parter
 - Medarbejderen skal hurtigst muligt efter modtagelsen af opsigelsen søge om støtte i AL Efteruddannelse. Medarbejderen skal have modtaget støttetilsagn fra AL Efteruddannelse til konkret, tidsfastsat kursus inden udløbet af det oprindelige opsigelsesvarsel. Støtten fra AL Efteruddannelse 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 AL Efteruddannelse viger for tilbudt arbejde, også efter at kurset måtte være påbegyndt.
 - Uddannelse i et forlænget opsigelsesvarsel er et valg, som træffes af medarbejderen, og som er til fordel for denne. Dette valg indebærer, at det forlængede opsigelsesvarsel ikke kan indgå i opnåelse eller forøgelse af eventuel fratrædelsesgodtgørelse efter overenskomstens eller funktionærlovens regler.
5. Udover kurser, der er relevante for beskæftigelse under overenskomstens dækningsområde, kan bestyrelsen i AL Efteruddannelse endvidere beslutte at yde støtte til udvalgte offentlige kurser, som bestyrelsen finder relevante.
6. Medarbejdere, som ikke benytter muligheden i pkt. 4, kan alternativt modtage støtte fra AL Efteruddannelse til betaling af kursusgebyr, der vedrører uddannelse, som er påbegyndt, hvor der er givet tilsagn fra AL Efteruddannelse før opsigelsen, og hvor kurset afsluttes efter fratræden.

Ovenstående pkt. 2-6 træder i kraft med virkning for ansøgninger indgivet til AL Efteruddannelse 1. september 2025 eller senere. Indtil da gælder pkt. 2-5 i Industri- og VVS-overenskomsten 2023-2025.

Tilskud ydes inden for de økonomiske rammer af den af parterne nedsatte efteruddannelses-konto med forskellen mellem 85 pct. af lønnen og offentlig uddannelsesgodtgørelse.

Stk. 8: Fratrædelsesgodtgørelse til medarbejdere med længere anciennitet

1. Såfremt en medarbejder, der har været uafbrudt beskæftiget i samme virksomhed i 3, 6 eller 8 år, uden egen skyld bliver opsagt, skal arbejdsgiveren ved medarbejderens fratræden betale henholdsvis 1, 2 eller 3 gange en særlig fratrædelsesgodtgørelse, der beregnes efter pkt. 2.

Anmærkning:

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

2. Den særlige fratrædelsesgodtgørelse udgør et beløb svarende til forskellen mellem det til enhver tid gældende dagpengebeløb pr. måned og lønnen tillagt fritvalgsbidrag med fradrag af 15 pct. I fastsættelsen af dagpengebeløbet medregnes ikke det særlige beskæftigelsestillæg, medarbejderen måtte have krav på i henhold til arbejdsløshedsforsikringslovens § 48, stk. 8. Fratrædelsesgodtgørelsen kan minimum udgøre kr. 2.500 pr. måned og maksimum kr. 15.000 pr. måned. Lønnen opgøres pr. måned på baggrund af den løn, medarbejderen ville have oppebåret under sygdom, jf. § 34, stk. 1, 1. afsnit. Pensionsbidraget indgår ikke i beregningsgrundlaget, og der beregnes ikke pension af fratrædelsesgodtgørelsen
3. Bestemmelsen i pkt. 1 finder ikke anvendelse, såfremt medarbejderen ved fratrædelsen har opnået anden ansættelse, oppebærer pension eller af andre årsager ikke oppebærer dagpenge. Endelig udbetales godtgørelsen ikke, hvis medarbejderen er funktionærlignende ansat eller i forvejen har krav på fratrædelsesgodtgørelse, forlænget opsigelsesvarsel eller lignende vilkår, der giver en bedre ret end overenskomstens almindelige opsigelsesregler.
4. En medarbejder, der overgår fra almindelig timelønsansættelse til flexjob, er undtaget for kravet om at kunne oppebære dagpenge for at kunne være berettiget til fratrædelsesgodtgørelse.
5. Medarbejdere, der oppebærer godtgørelse i henhold til pkt. 1 og i forbindelse med genansættelse indtræder i deres optjente anciennitet, opnår først på ny ret til godtgørelse i henhold til denne bestemmelse, når betingelserne i pkt. 1 er opfyldte i relation til den nye ansættelse.
6. Lærlinge, der efter uddannelsens afslutning uden afbrydelse fortsætter i et tidsbegrænset ansættelsesforhold i virksomheden i en periode, der som minimum har en varighed, der gør, at der opnås ret til arbejdsløshedsdagpenge, er undtaget af bestemmelserne om fratrædelsesgodtgørelse, førend den krævede anciennitet er opnået efter uddannelsens afslutning.

Anmærkning:

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

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

§ 38 Ophævelse af arbejdsforhold under akkord

Enkelt-akkord

Stk. 1

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

færdig, medmindre tvingende omstændigheder, fx sygdom, militærtjeneste eller en af den pågældende arbejderorganisations hovedledelse anerkendt arbejdsstandsning, foranlediger det.

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

Stk. 2: Afskedigelse af en af medarbejderen tilregnelig grund

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

Stk. 3: Afskedigelse af en af medarbejderen utilregnelig grund

Når en medarbejder, der står i enkelt-akkord, får afsked af en af medarbejderen utilregnelig grund, og uden at tvingende omstændigheder foranlediger det, har vedkommende krav på udbetaling af hele akkordsummen på samtlige påbegyndte akkorder.

Når en medarbejder, der står i enkelt-akkord, får afsked af en af medarbejderen utilregnelige grunde, idet tvingende omstændigheder foranlediger det, beholder vedkommende retten til overskud på alle påbegyndte akkorder, der udbetales i forhold til det udførte arbejde, når akkorden er afsluttet og opgjort, hvilket bør ske hurtigst muligt.

Stk. 4: Medarbejderen forlader akkorden

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

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

Anmærkning:

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

Fælles-akkord

Stk. 5: Afskedigelse af en af medarbejderen tilregnelig grund

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

Stk. 6: Afskedigelse af en af medarbejderen utilregnelig grund

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

Stk. 7: Medarbejderen forlader fælles-akkorden

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

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

Anmærkning:

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

§ 39 Tilbagetrækning af opsigelser

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

§ 40 Genantagelse af medarbejdere

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

L. Betaling for feriedage

§ 41 Ferie

Stk. 1: Feriens placering

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

Stk. 2: Ferie i hele uger

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

Stk. 3: Ferie i timer

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

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

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

Stk. 4: Udbetaling af feriegodtgørelse og ferietillæg

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

Stk. 5: Beregningsgrundlag

1. Ved beregning af feriegodtgørelse ses bort fra sådanne tillæg til lønnen eller lønandele, som ikke er indkomstskattepligtige.
2. Ved betaling af feriegodtgørelse efter ferielovens § 10, stk. 2 (ferie på forskud ved kollektiv ferielukning), beregnes lønnen på grundlag af medarbejderens indtjening i det sidste kvartal før fraværet.
3. Sygeferiegodtgørelse
Ferielovens § 20 har bestemmelser om sygeferiegodtgørelse til medarbejdere, der ikke har ret til fuld løn under sygdom. Sygeferiegodtgørelse for perioden, hvor virksomheden betaler fuld løn, beregnes af den samlede udbetalte sygeløn, jf. § 34.
Ved sygeferiegodtgørelse efter ferielovens § 20 beregnes lønnen på grundlag af medarbejderens indtjening i det sidste kvartal før fraværet.

Stk. 6: Overførsel af ferie

1. Medarbejder og virksomhed kan aftale, at optjente og ikke-afviklede feriedage ud over 20 dage kan overføres til den følgende ferieafholdelsesperiode.
2. Medarbejder og virksomhed skal indgå en skriftlig aftale inden den 31. december. Parterne anbefaler, at den optrykte aftale i bilag 39 anvendes.
3. Overført ferie holdes forud for anden ferie. Hvis en medarbejder ved fratræden har overført ferie til gode, udbetales feriegodtgørelse herfor.
4. Ferie i et omfang svarende til overført ferie kan ikke pålægges afviklet i et opsigelsesvarsel, medmindre ferien i medfør af aftale, jf. ovenfor, er placeret til afholdelse inden for varslingsperioden.

Stk. 7: Raskmelding i forbindelse med kollektivferielukning

Såfremt en medarbejder, der er sygemeldt inden ferien begynder, raskmelder sig under kollektiv ferielukning, genoptager medarbejderen arbejdet og har krav på at få ferien placeret på et andet tidspunkt. Er det ikke muligt at tilbyde medarbejderen beskæftigelse i perioden, betragtes ferien som påbegyndt på tidspunktet for raskmeldingen.

Den ferie, som pågældende medarbejder har været forhindret i at afholde på grund af sygdom, afvikles i forlængelse af den oprindeligt varslede ferie, medmindre andet aftales.

Stk. 8: Ferie under 1 feriedag

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

Stk. 9: Brudte måneder

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

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

Stk. 10: Udbetaling af feriepenge uden at ferien afholdes

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".

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

Stk. 11: Garantiordningen

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

Stk. 12: Tvister om ferie

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

Stk. 13: Lokale ordninger

Hidtil bestående ferieordninger må ikke gennem denne ordning forringes.

M. Lønudbetaling

§ 42 Lønudbetaling

Stk. 1

Lønningsperioden er 2 uger og regnes fra en kalenderuges begyndelse. Lønudbetalingen finder sted den første torsdag efter lønningsperiodens afslutning.

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

Stk. 2

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

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

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

Medarbejderen oplyses skriftligt om periodisering for lønberegningen.

Lønnen er til medarbejderens rådighed senest sidste bankdag i måneden.

Arbejdsgiveren leverer en let forståelig lønspecifikation.

Stk. 3

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

Stk. 4

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

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

Stk. 5

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

Stk. 6

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

Stk. 7

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

N. Andre aftaler

§ 43 Rør- og blikarbejde

Stk. 1

Pkt. 1. Alt rørarbejde udføres og afregnes efter gældende rørprisliste.

Der er mellem nærværende overenskomstparter indgået en tiltrædelsesaftale til gældende rørprisliste.

Der er enighed om, at de til enhver tid gældende ændringer i rørprisen også får virkning for nærværende overenskomst.

Efter lokalaftale kan arbejdsgiveren som fast del af timelønnen indregne smudstillæg i henhold til § 43, stk. 1, pkt. 6, og/eller tillæg for skiftende arbejdssteder i henhold til § 43, stk. 6, i medarbejderens timeløn. Dette skal fremgå af medarbejderens ansættelsesaftale eller tillæg til ansættelsesaftalen. Hvis det efter nærværende bestemmelse aftales, at det tillægges i medarbejdernes timeløn, skal det betales under sygdom i henhold til § 43, stk. 1, pkt. 4. Ved regulering af tillægget skal lønnen reguleres tilsvarende.

Pkt. 2. Alt blikkenslagerarbejde skal udføres og afregnes efter gældende Landspriskurant for Blikkenslagerarbejde.

Der er mellem nærværende overenskomstparter indgået en tiltrædelsesaftale til gældende Landspriskurant.

Der er enighed om, at de til enhver tid gældende ændringer i Landspriskuranten også får virkning for nærværende overenskomst.

Pkt. 3. Der betales produktivitetstillæg på kr.10,00. Tillægget udbetales pr. produktive time. Dog betragtes tillægget som medregnet, når timebetaling overstiger minimalløn plus produktivitetstillæg.

Tillæg for rejsearbejde (zonepenge) kan for timelønnede erstattes med en lokalaftale indgået mellem virksomheden og tillidsrepræsentanten. En kopi af aftalen indsendes til organisationerne til orientering.

Pkt. 4. For medarbejdere, som udfører arbejde efter § 43 og med 3 måneders anciennitet, udgør betalingen under sygdom den enkeltes produktive timeløn.

Timeløn for akkordsvende er den i virksomheden gældende timeløn – derudover henvises til de øvrige bestemmelser i § 34.

Pkt. 5. Fritvalgsordningen reguleres i henhold til § 31.

Pkt. 6. Smudstillæg

For rensning af kloakker, gennemløbsbrønde, wc, urinals, spildevandsledninger samt alt reparationsarbejde på gamle tage og i øvrigt efter Rørprislistens bestemmelser betales følgende tillæg:

Pr. 1. marts 2024 udgør tillægget pr. time	kr. 10,85
Pr. 1. maj 2025 udgør tillægget pr. time	kr. 11,25
Pr. 1. marts 2026 udgør tillægget pr. time	kr. 11,65
Pr. 1. marts 2027 udgør tillægget pr. time	kr. 12,05

Der betales for mindst 3 timer. Tillægget betales såvel på dagløn- som akkordarbejde.

Smudstillæg udbetales i forbindelse med:

Reparation, udskiftning eller rensning af:

1. Ledninger i jord
2. Oliefyr og olieledninger
3. Kedler
4. Beholdere
5. Installationer i skunkrum og kravlekældre
6. Spildevandsledninger
7. Gennemløbsbrønde
8. Kloakker
9. Urinals og klosetskåle

Øvrige arbejdsområder

1. Nedtagning af rør i gamle kedel- og teknikrum
2. Nedtagning af gamle afløbsrør
3. Arbejde i udgravninger i jord, undtaget dog støbte kanaler
4. Arbejde i brønde

Stk. 2: Mellemtimer afspadsering

Ved varslet overarbejde betales mellemtimer i fortsættelse af den almindelige arbejdstid, indtil overarbejde påbegyndes, med overtidstillægget i § 17, stk. 8, pkt. 2.

Afspadsering af overarbejde foretages i henhold til § 17, stk. 9.

Stk. 3: Ansættelse

Ved ansættelsen præciseres det i ansættelsesaftalen, hvilket arbejdsområde den ansatte tilhører. For opsigelse gælder følgende varslingsregler:

VVS- og blik-området, opsigelse i henhold til § 43, stk. 4.

Smede-området og andet, opsigelse i henhold til § 37.

Ved varigt skift mellem de 2 ovenstående områder skal ansættelsesaftalen ændres med de i § 37, stk. 2, nævnte opsigelsesvarsler.

Stk. 4: Opsigelsesbestemmelser

For medarbejdere, der er beskæftiget med timelønnet VVS-arbejde og i henhold til Rørprislisten og Landspriskuranten for Blikkenslagerarbejde, gælder følgende:

Pkt. 1. Antagelse af montører finder normalt sted ved arbejdstids begyndelse mandag. Undtaget herfra er medarbejdere, som overgår direkte fra anden ansættelse uden mellemliggende ledighed.

Pkt. 2. Afskedigelse af montører kan normalt kun finde sted til afgang ved arbejdstids ophør en fredag. Undtaget herfra er medarbejdere, som overgår direkte til anden ansættelse uden mellemliggende ledighed.

Medarbejdere med 6 måneders anciennitet, som afskediges på grund af virksomhedens forhold, har ret til 2 timers frihed med løn på fratrædelsesdagen.

Pkt. 3. Ved opsigelse af en medarbejder med 9 måneders anciennitet betales, senest 4 uger efter opsigelsen, en fratrædelsesgodtgørelse:

Pr. 1. marts 2024	kr. 10.468,05
Pr. 1. maj 2025	kr. 10.834,45
Pr. 1. marts 2026	kr. 11.213,65
Pr. 1. marts 2027	kr. 11.606,15

Har medarbejderen 3 års anciennitet, betales der yderligere en godtgørelse:

Pr. 1. marts 2024	kr. 2.693,90
Pr. 1. maj 2025	kr. 2.788,20
Pr. 1. marts 2026	kr. 2.885,80
Pr. 1. marts 2027	kr. 2.986,80

Fratrædelsesgodtgørelsen betales ikke, hvis medarbejderen inden for 4 uger efter opsigelsen afslår genansættelse på hidtidige vilkår uden at have anden beskæftigelse. Opnået anciennitet vedr. ret til ovenstående fratrædelsesgodtgørelse overføres kun ved genansættelse inden for 4 uger.

Medarbejdere med 6 måneders anciennitet, som afskediges på grund af virksomhedens forhold, har ret til 1 uges uddannelse inden for 56 dage efter fratrædelsen med tilskud efter reglerne i § 45.

Anmærkning 1:

Virksomheden kan ikke påføres udgifter i forbindelse med denne uddannelse.

Anmærkning 2:

Medarbejdere, der oppebærer fratrædelsesgodtgørelse, og genansættes efter 4 uger, indtræder i anciennitet jf. § 37, stk. 5, men har først krav på godtgørelse, når betingelserne i pkt. 3, 1. afsnit, er opfyldt.

Pkt. 4. Medarbejdere, der har været beskæftiget i 9 måneder i en virksomhed, og som ønsker at fra-træde virksomheden, skal give et varsel på 5 arbejdsdage. Hvis dette varsel ikke gives, betaler medarbejderen en godtgørelse til arbejdsgiveren:

Pr. 1. marts 2024	kr. 2.011,85
Pr. 1. maj 2025	kr. 2.082,25
Pr. 1. marts 2026	kr. 2.155,15
Pr. 1. marts 2027	kr. 2.230,60

Varsel og godtgørelse bortfalder, såfremt medarbejderen beviser, at der er tilbudt ham andet arbejde, hvor tiltrædelse ikke gør det muligt for vedkommende at overholde opsigelsesvarslet.

Pkt. 5. Hvor arbejdet ikke kan fortsættes, og andet arbejde ikke kan anvises eller årsagen ikke kan henføres til overenskomstens § 37, stk. 4, pkt. 1, betales de hjemsendte medarbejdere, såfremt de ikke modtager godtgørelse på anden måde, med:

Pr. 1. marts 2024 pr. time	kr. 157,55
Pr. 1. maj 2025 pr. time	kr. 163,05
Pr. 1. marts 2026 pr. time	kr. 168,75
Pr. 1. marts 2027 pr. time	kr. 174,65

Overenskomstens § 37, stk. 4, pkt. 2, gælder ikke, hvor nærværende aftale anvendes. Bestående zonepengebetalinger ændres ikke.

Stk. 5: Rådighedsvagt

Pkt. 1. I forbindelse med skriftligt aftalt rådighedsvagt stiller virksomheden mobiltelefon til rådighed.

Pkt. 2. Antallet af rådighedsvagter må ikke overstige 2 uger på 4 uger.

Pkt. 3. Rådighedsvagten aftales for mindst 7 sammenhængende dage ad gangen.

Rådighedsvagten påbegyndes efter arbejdstids ophør og sluttet ved normal arbejdstids begyndelse. Inden for en vagtperiode kan der aftales et mindre antal vagttimer. Omfatter rådighedsvagten mere end én ansat, deltager tillidsrepræsentanten ved indgåelsen af aftalen.

1. Betaling for rådighedsvagt:

a. Vagttimer på hverdage:

Pr. 1. marts 2024	kr./t 23,70
Pr. 1. maj 2025	kr./t 24,55
Pr. 1. marts 2026	kr./t 25,40
Pr. 1. marts 2027	kr./t 26,30

b. Vagttimer på søn-, hellig- og fridage:

Pr. 1. marts 2024	kr./t 29,75
Pr. 1. maj 2025	kr./t 30,80
Pr. 1. marts 2026	kr./t 31,90
Pr. 1. marts 2027	kr./t 33,00

2. Den ugentlige betaling for rådighedsvagt kan ikke udgøre mindre end:

Pr. 1. marts 2024	kr.1.188,00
Pr. 1. maj 2025	kr.1.229,60
Pr. 1. marts 2026	kr.1.272,65

Pr. 1. marts 2027

kr.1.317,20

3. Ved udkald uden for rådighedsvagt ydes der et særligt tillæg pr. udkald:

Pr. 1. marts 2024 kr.149,65

Pr. 1. maj 2025 kr.154,90

Pr. 1. marts 2026 kr.160,30

Pr. 1. marts 2027 kr.165,90

4. Ved udkald, der afregnes i hele timer, betales udover gældende timeløn vagttillæg og overtidstillæg i henhold til § 17, stk. 8, pkt. 2, i overenskomsten

5. Telefonisk rådgivning er indeholdt i betalingen for rådighedsvagten. Nærværende stk. kan erstattes af en lokalaftale indgået mellem virksomheden og tillidsrepræsentanten. Kopi af aftalen indsendes til organisationerne til orientering.

Stk. 6: Velfærdsforanstaltninger

Bestemmelsen omhandler medarbejdere, der arbejder på skiftende arbejdssteder med servicearbejde, mindre bygge- og anlægsopgaver samt vedligeholdelsesopgaver, hvor AT-meddelelse nr. 1.03.1 – Velfærdsforanstaltninger ved skiftende arbejdssteder – gælder.

Ved arbejdsopgaver på højst 3 hele dage, og de ansattes samlede mandedage er højst 6, og velfærdsforanstaltningerne ikke opfylder AT-meddelelse 1.03.1., betales:

Pr. 1. marts 2024 pr. dag kr. 66,05

Pr. 1. maj 2025 pr. dag kr. 68,35

Pr. 1. marts 2026 pr. dag kr. 70,75

Pr. 1. marts 2027 pr. dag kr. 73,25

Stk. 7: Sundhedsordning

Der er etableret en sundhedsordning for alle medarbejdere, der arbejder under § 43. Dette er også gældende for VVS-energitekniklærlinge. Sundhedsordningen tegnes/oprettes hos Industriens Pension og betales af arbejdsgiveren.

§ 44 Faglig videreuddannelse

Stk. 1

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

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

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

Stk. 2

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

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

Stk. 3

Den enkelte medarbejder har dog ret til 2 ugers frihed om året – placeret under fornødent hensyn til virksomhedens produktionsforhold – til efter- eller videreuddannelse, der er relevant for beskæftigelse under dækningsområderne for TEKNIQ Arbejdsgiverne og beslægtede områder, forudsat at der efter § 45 er meddelt tilsagn om tilskud til uddannelsen, hvis medarbejderen har 6 måneders anciennitet, regnet efter § 37.

Stk. 4

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

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

§ 45 AL-Kompetenceudviklingskonto

Stk. 1

Virksomheden betaler årligt kr. 520,00 pr. medarbejder omfattet af overenskomsten efter nærmere retningslinjer i "Protokollat om AL-Kompetenceudviklingskonto" – se bilag 6.

AL Efteruddannelses (ALEU) bestyrelse kan ansøges om støtte til uddannelse omfattet af § 44, stk. 3. Der kan således ikke ydes støtte til uddannelse, hvorunder medarbejderen helt eller delvis modtager løn.

Stk. 2

Virksomheder, som

1. har uddannelsesudvalg
2. har mere end 100 ansatte omfattet af overenskomsten
kan etablere en kompetenceudviklingsfond i virksomheden efter de nærmere retningslinjer i overenskomstens bilag 6.

Stk. 3

Virksomheden kan ved arbejdsfordeling og midlertidig arbejdsmangel ved lokal enighed ansøge AL Efteruddannelse om støtte til uddannelse omfattet af § 44 efter reglerne i bilag 6, stk. 8 og 9.

§ 46 Lærlingebestemmelser

Organisationerne er ligeledes enige om, at bestemmelserne i overenskomstens afsnit 2 om "Lærlingebestemmelser for jern- og metalindustriens lærlinge", side 235, også er gældende for denne overenskomst.

For bygningsblikkenslagerlærlinge gælder bestemmelserne i overenskomstens afsnit 3 om "Lærlingebestemmelser for VVS-uddannelserne", side 255.

§ 47 Nyoptagne virksomheder

Stk. 1

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

Stk. 2

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

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

Stk. 3

1. Nyoptagne medlemmer af TEKNIQ Arbejdsgiverne, der forinden indmeldelsen ikke har etableret en fritvalgskonto eller tilsvarende ordning, eller som har en fritvalgskonto eller tilsvarende ordning med lavere bidrag, kan indtræde i overenskomstens fritvalgskonto efter nedenstående regler. Virksomheder, der forinden indmeldelsen har en fritvalgskonto eller tilsvarende ordning med samme bidrag som § 31, stk. 2, er ikke omfattet af nedenstående pkt. 2-4.
2. Virksomhederne kan i lønnen, jf. § 28, fradrage det på indmeldelsestidspunktet gældende bidrag til fritvalgskontoens § 31, stk. 2, fraregnet 6,0 procentpoint (fra 1. marts 2026 7,0 procentpoint).
3. Virksomhederne er fra indmeldelsen forpligtede til at betale bidrag til fritvalgskontoen efter § 31, stk. 2, fraregnet 6,0 procentpoint (fra 1. marts 2026 7,0 procentpoint) samt bidrag efter nedenstående optrappingsordning. Såfremt virksomheden ikke ønsker optrapping, betales det fulde bidrag efter § 31, stk. 2.
4. For så vidt angår de 6,0 procentpoint (fra 1. marts 2026 7,0 procentpoint) kan nyoptagne medlemmer af TEKNIQ Arbejdsgiverne kræve optrapping som følger:
Senest fra tidspunktet for TEKNIQ Arbejdsgivernes meddelelse til forbundet om virksomhedens optagelse i TEKNIQ Arbejdsgiverne skal virksomheden indbetale 1,5 pct. (fra 1. marts 2026 1,75 pct.) i bidrag til fritvalgskontoen.
Senest 1 år efter skal virksomheden indbetale 3,0 pct. (fra 1. marts 2026 3,5 pct.) i bidrag til fritvalgskontoen.
Senest 2 år efter skal virksomheden indbetale 4,5 pct. (fra 1. marts 2026 5,25 pct.) i bidrag til fritvalgskontoen.
Senest 3 år efter skal virksomheden indbetale 6,0 pct. (fra 1. marts 2026 7,0 pct.) i bidrag til fritvalgskontoen.
Optrappingsordningen skal senest 2 måneder efter indmeldelsen protokolleres mellem TEKNIQ Arbejdsgiverne og forbundet efter begæring fra TEKNIQ Arbejdsgiverne, eventuelt i forbindelse med tilpasningsforhandlinger.
5. En eventuel fritvalgskonto eller tilsvarende ordning, der bestod på indmeldelsestidspunktet, ophører og erstattes af overenskomstens fritvalgskonto.

Anmærkning:

For så vidt angår medarbejderens anciennitet i nyoptagne virksomheder, er det den enkelte medarbejders ansættelsesdato i virksomheden, der er gældende for beregning af anciennitet i forhold til bl.a. opsigelsesvarsler. Se i øvrigt bilag 46.

§ 48 Behandling af uoverensstemmelser

Eventuelle uoverensstemmelser om arbejdet i almindelighed eller forståelse af nærværende overenskomst er parterne enige om at lade afgøre i overensstemmelse med de aftalte Regler for behandling af uoverensstemmelser af faglig karakter, jf. bilag 11.

§ 49 Overenskomstens varighed

Denne overenskomst, der træder i kraft den 1. marts 2025, er bindende for undertegnede organisationer, indtil den af en af parterne i henhold til de til enhver tid gældende regler opsiges til ophør en 1. marts, dog tidligst 1. marts 2028.

Så længe denne overenskomst står ved magt, må ingen af de undertegnede organisationer eller disses medlemmer forsøge med noget som helst middel at modarbejde overenskomstens bestemmelser eller fremtvinge forandringer deri.

Efterfølgende bilag nr. 1 til og med 52 er gældende for nærværende overenskomst.

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

København, marts 2025.

For TEKNIQ Arbejdsgiverne:

Fleming Frederiksen

For Dansk Metal:

Kasper Palm

For 3F Industri:

John Hansen

For Blik- og Rørarbejderforbundet:

Henrik W. Pedersen

Bilag 1

Hovedaftale og uddannelsesfond

Parterne er enige om, at gældende hovedaftale mellem Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen i Danmark med tilhørende samarbejdsaftale er gældende for nærværende overenskomst.

Til videreuddannelse af tillidsrepræsentanter, kontaktmænd og arbejdsmiljørepræsentanter mv. betaler TEKNIQ Arbejdsgiverne til DA/LO Udviklingsfonden efter de til enhver tid gældende bestemmelser, pt. 47 øre pr. time.

Fra den første lønningsperiode efter 1. januar 2026 ændres beløbet til 49 øre pr. arbejdstime, og fra den første lønningsperiode efter 1. januar 2027 ændres det til 51 øre pr. arbejdstime.

Beløbet opkræves til enhver tid i henhold til de regler, der er gældende mellem TEKNIQ Arbejdsgiverne, Dansk Metal, 3F Industri, Blik- og Rørarbejderforbundet og Fagbevægelsens Hovedorganisation.

Herudover opkræves et beløb på 15 øre pr. time til AL Efteruddannelse efter de til enhver tid gældende regler for denne.

Enhver af overenskomstens parter kan anmode om et møde, hvor der i enighed kan besluttes at suspendere indbetalingerne til AL Efteruddannelse for en afgrænset periode.

Optrapning af fondsbidrag

Nyoptagne medlemmer af TEKNIQ Arbejdsgiverne kan kræve, at bidragene til overenskomstens uddannelsesfonde, jf. bilag 1, 10 og 31, fastsættes således:

Senest fra tidspunktet for TEKNIQ Arbejdsgiverne-meddelelse til forbundet om virksomhedens optagelse i TEKNIQ Arbejdsgiverne skal virksomheden indbetale 25 pct. af de overenskomstmæssige bidrag.

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

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

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

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

Bilag 2

Pensionsordning

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

Stk. 1: Alders- og anciennitetskrav

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

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

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

Stk. 2: Lærlinge

- Lærlinge omfattet af overenskomsten gives ret til pension, når medarbejderen er fyldt 18 år og har opnået 2 måneders anciennitet i virksomheden.
- Virksomheden betaler pension for lærlinge efter bilag 2, stk. 3, når de er fyldt 18 år. Lærlinge, der påbegynder en erhvervsuddannelse inden for pensionsordningens område efter at være blevet omfattet af pensionsordningen, fortsætter med at være omfattet af ordningen under uddannelsesperioden, jf. lærlingebestemmelsernes § 13.
- Lærlinge, der efter erhvervsuddannelseslovens § 55, stk. 2, har krav på pension efter reglerne i et andet uddannelsesområdes overenskomst, omfattes ikke af ovennævnte, uanset at indbetaling sker til Industriens Pension.
- Lærlinge er fra det fyldte 16. år omfattet af bestemmelserne vedrørende ATP.

Der henvises i øvrigt til arbejdsgivervejledningen om Industriens Pension.

Lærlinge, der er over 18 år, og som har udestået læretiden, har ved fortsat ansættelse på virksomheden opsparet de fornødne 2 måneders anciennitet til at være omfattet af pensionsordningen.

Satsen i stk. 2, 2. afsnit, forhøjes til satserne i stk. 3, såfremt pensionsindbetalingen for 18- og 19-årige refunderes til virksomhederne gennem AUB. Forsikringsordningen nedenfor bortfalder samtidig. Overenskomstparterne fastsætter i givet fald ikrafttrædelsesmåneden.

Forsikringsordning

Lærlinge, der påbegynder en erhvervsuddannelse, inden de fylder 18 år, vil, inden de fylder 18 år, være omfattet af forsikringsordningen.

Lærlinge, der ikke – bortset fra de i stk. 2, 2. afsnit, omtalte – allerede er omfattet af en arbejdsgiverbetalt pensions- eller forsikringsordning, det være sig i henhold til ovennævnte eller på andet grundlag, har krav på følgende forsikringsydelse:

- a. Invalidepension
- b. Invalidesum
- c. Forsikring ved kritisk sygdom
- d. Dødsfaldssum

Adgang til ydelserne, forsikringssummens størrelse og vilkårene for dækning følger de til enhver tid gældende retningslinjer for Industriens Pension. Såfremt medarbejderen i henhold til disse retningslinjer har mulighed for at foretage alternative sammensætninger af ydelserne, kan denne dog alene udnyttes, såfremt en eventuel omkostningsforøgelse afholdes af medarbejderen.

Omkostningerne ved ordningen afholdes af arbejdsgiveren.

Såfremt medarbejderen overgår til at være omfattet af Industriens Pension, eller en anden arbejdsgiverbetalt pensionsordning, ophører arbejdsgiverens forpligtelse efter denne bestemmelse.

Lærlinge der skal have indbetalt pension efter 2 måneders anciennitet, har ikke krav på ovennævnte forsikringsydelser.

Aftalen om visse forsikringsydelser til lærlinge genforhandles, såfremt det ikke er muligt at opnå dækning på væsentligt tilsvarende vilkår, eller såfremt dækning eller omkostninger måtte ændre sig væsentligt fra det aftalte.

Stk. 3: Bidrag til Industriens Pension

	Arbejdsgiverbidrag	Arbejdstagerbidrag	Samlet bidrag
1. juni 2023	10,0 pct.	2,0 pct.	12,0 pct.
1. maj 2025	11,0 pct.	2,0 pct.	13,0 pct.

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

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

Det forhøjede pensionsbidrag udgør:

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

Til deltidsansatte indbetales et forholdsmæssigt bidrag.

Anmærkning:

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

Stk. 4: Pension og fratrædelsesalder

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

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

Forsikringsdækningerne ophører, når medarbejderen når folkepensionsalderen.

Stk. 5: Pension af sygeferiepenge

Der beregnes pension af sygeferiegodtgørelse til medarbejdere, der er berettiget til pension jf. overenskomstens bilag 2. Både arbejdsgiverens bidrag og medarbejderens eget bidrag beregnes af sygeferiegodtgørelsen og indbetales til pensionselskabet.

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

Stk. 6: Pensionsberegning af feriepenge omfattet af feriegarantiordning samt ved fratræden

Der beregnes pension af feriegodtgørelse til medarbejdere, der er berettiget til pension.

Pension af feriegodtgørelse omfattet af feriegarantiordning beregnes i takt med, at feriegodtgørelsen optjenes. Det er således uden betydning, at feriegodtgørelsen først beskattes, når den udbetales til medarbejderen. Der beregnes pension af feriegodtgørelsen, når en medarbejder, der har haft ferie med løn, fratræder.

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

Stk. 7: Pension til medarbejdere i flexjob

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

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

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

Stk. 8: Karenstid for omfattelse af pensionsbestemmelserne

Nyoptagne medlemmer af TEKNIQ Arbejdsgiverne, der forinden indmeldelsen for medarbejdere har etableret en firmapensionsordning, kan kræve, at den eksisterende firmapensionsordning for de på indmeldelsestidspunktet ansatte medarbejdere træder i stedet for indbetaling til Industriens Pension efter bilag 2, stk. 8, 4. afsnit. Firmapensionsordningens videreførelse skal senest 2 måneder efter indmeldelsen protokolleres mellem TEKNIQ Arbejdsgiverne og forbundene efter begæring fra TEKNIQ Arbejdsgiverne, eventuelt i forbindelse med tilpasningsforhandlinger.

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

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

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

Stk. 9: Nyoptagne medlemmer af TEKNIQ Arbejdsgiverne uden pensionsordning

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

- Senest fra tidspunktet for TEKNIQ Arbejdsgivernes meddelelse til forbundene om virksomhedens optagelse i TEKNIQ Arbejdsgiverne skal arbejdsgiverbidraget henholdsvis lønmodtagerbidraget udgøre mindst 20 pct. af de overenskomstmæssige bidrag.
- Senest 1 år efter skal bidragene udgøre mindst 40 pct. af de overenskomstmæssige bidrag.
- Senest 2 år efter skal bidragene udgøre mindst 60 pct. af de overenskomstmæssige bidrag.
- Senest 3 år efter skal bidragene udgøre mindst 80 pct. af de overenskomstmæssige bidrag.
- Senest 4 år efter skal bidragene udgøre mindst fuldt overenskomstmæssigt bidrag.

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

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

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

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

Stk. 10: Erhvervsevnetabserstatning og præmiefritagelse

En firmapensionsordning indgået efter overenskomstens bilag 2 kan indeholde vilkår om, at erstatningsydelse for tab af erhvervsevne skal tilfalde arbejdsgiveren, så længe den skadelidte er ansat hos den pågældende arbejdsgiver, og/eller præmiefritagelse for virksomheden.

Erhvervsevnetabserstatning

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

Præmiefritagelse

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

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

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

virksomheden skal, i det omfang det er muligt, medvirke ved at fremkomme med oplysninger, fx lønsedler og beregninger.

Overførsel af pensionsdepot fra Industriens Pension

Der er mellem overenskomtparterne 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 kr. 60.000.

Bilag 3

Uddrag af lov om arbejdsmiljø

Hvileperiode og fridøgn

§ 50

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

Stk. 2

Hvileperioden kan nedsættes til 8 timer ved

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

Stk. 3

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

§ 51

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

Stk. 2

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

Stk. 3

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

§ 52

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

§ 53

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

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

§ 56

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

Bilag 4

Lønudbetaling i forbindelse med sommerferien

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

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

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

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

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

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

Efter ferien overgås til de faste 14-dages perioder.

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

Bilag 5

Regler for opnåelse af faglig anerkendelse uden at have opnået et svendebrev/uddannelsesbevis

Stk. 1: Uden aflæggelse af svendep prøve

1. En medarbejder, der har været beskæftiget med fagligt betonnet arbejde i et tidsrum, der overstiger den dobbelte uddannelsestid for den pågældende uddannelse, kan opnå faglig anerkendelse, når den pågældende arbejdsgiver og de på virksomheden beskæftigede faglærte medarbejdere over for nedennævnte organisationer anbefaler en sådan.
2. En medarbejder, der har gennemgået en række specialkurser, som tilsammen svarer til skoleuddannelserne for lærlinge og har været beskæftiget med fagligt arbejde i relation til disse kurser i en samlet periode, der væsentligt overstiger uddannelsestiden for lærlinge.
3. En medarbejder, der har gennemført en kombineret uddannelse sammensat af kursus og beskæftigelse i et system godkendt af Metalindustriens Uddannelsesudvalg.

Stk. 2: Fremgangsmåde

Anerkendelse sker ved fremsendelse af ansøgningen til TEKNIQ Arbejdsgiverne eller Dansk Metal. Ansøgningsblanket kan rekvireres samme sted.

Protokolanmærkning

Der er mellem organisationerne enighed om, at en medarbejder, der har bestået svendep prøve eller på anden måde opnået anerkendelse som faglært i henhold til overenskomsten, af arbejdsgiveren frit kan anvendes til udførelse af alt inden for hele faget forekommende arbejde kun begrænset af den pågældendes personlige duelighed.

Endvidere er der enighed om, at den indførte branchedeling ikke må medføre ændringer i de bestående forhold, hvorefter arbejdsgiveren kan anvende ufaglært arbejdskraft ved arbejde henhørende under et oplæringsområde.

Der gælder særlige regler for faglig anerkendelse inden for beslagsmedeområdet i henhold til aftale indgået mellem de overenskomstbærende organisationer.

Stk. 3 Supplerende uddannelsesbevis

Som supplement til overenskomstens bilag 5 om "Regler for opnåelse af faglig anerkendelse uden at have opnået et svendebrev/uddannelsesbevis" er der enighed om at tilføje en mulighed for "supplerende uddannelsesbevis".

I takt med den hastige teknologiske udvikling og branchens kompetencebehov er der behov for, at faglærte metalarbejdere gives mulighed for at opnå et supplerende uddannelsesbevis.

Denne mulighed ændrer ikke på aftalen om, at branchefællesskabet indebærer, at der ikke er behov for mere end ét svendebrev inden for jern- og metalindustrien.

Forudsætningen for at opnå et supplerende uddannelsesbevis er:

1. Pågældende medarbejdere har en faglært uddannelse inden for overenskomstens dækningsområde.
2. Pågældende medarbejdere består en række AMU-kurser.

3. Pågældende medarbejdere har været beskæftiget med relevant arbejde minimum 1 år i en virksomhed, der er godkendt af Metalindustriens Uddannelsesudvalg til at uddanne lærlinge inden for den erhvervsuddannelse, der søges om supplerende uddannelsesbevis til.

Overenskomstparterne aftaler de nærmere betingelser for, på hvilke erhvervsuddannelser der kan opnås supplerende uddannelsesbevis, herunder hvilke AMU-kurser der skal bestås som betingelse for udstedelse af et supplerende uddannelsesbevis.

Fremgangsmåde: Ansøgning om supplerende uddannelsesbevis sker ved fremsendelse af ansøgning til TEKNIQ Arbejdsgiverne eller Dansk Metal. Ansøgningsblanket kan rekvireres samme sted.

Bilag 6

AL-Kompetenceudviklingskonto

Stk. 1: Formål

AL Efteruddannelse (ALEU) har bl.a. til formål at sikre udvikling af medarbejdernes kompetencer med henblik på at bevare og styrke virksomhedernes konkurrencekraft i en globaliseret økonomi. Det er ligeledes AL Efteruddannelses formål at understøtte udvikling af medarbejdernes kompetencer for at bevare og styrke disses beskæftigelsesmuligheder inden for TEKNIQ Arbejdsgivernes overenskomster og beslægtede områder.

Med henblik på en yderligere styrkelse af indsatsen på dette felt etableres en konto benævnt AL-Kompetenceudviklingskonto, 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 § 45. Det er målet, at midlerne anvendes til gavn for medarbejdernes beskæftigelsesmuligheder, såvel på kortere som på længere sigt. Samme ret kan gives til en flerhed af medarbejderne på samme virksomhed. Samtidig skal virksomhedernes konkurrenceevne bedst muligt tilgodeses.

Stk. 2: Frihed til uddannelse

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

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

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

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

Stk. 3: Økonomisk tilskud

Virksomheden betaler årligt kr. 520,00 pr. medarbejder omfattet af overenskomsten. Bidraget beregnes på baggrund af det antal medarbejdere under overenskomsten, for hvem der indbetales til ATP, som indbetales kvartalsvis til kontoen.

Medarbejdere under overenskomsten kan ansøge om tilskud efter nedenstående regler.

Stk. 4: AL-Kompetenceudviklingskonto

Overenskomstens parter har etableret et sameje, som administrerer de efter stk. 3 opgjorte bidrag. De nærmere retningslinjer herfor er fastlagt i vedtægter, som parterne har udarbejdet. Parterne repræsenteres ligeligt i fondens bestyrelse.

AL Efteruddannelses bestyrelse træffer nærmere beslutning om:

- Administration og opkrævning af bidrag, som kan henlægges til en af AL Efteruddannelses bestyrelse besluttet administrator.
- Retningslinjer for uddeling.
- Regnskab mv., idet fondens regnskaber skal underkastes revision.
- Fastlæggelse og opkrævning af VEU-bidrag i det omfang denne opgave overdrages til arbejdsmarkedets parter inden for overenskomstens område.

Ansøgninger

Fondens midler kan søges af medarbejdere, som er ansat på en virksomhed under overenskomsten. Ansøgninger fremsendes gennem virksomheden, som attesterer, at ansættelsen er omfattet af overenskomsten og oplyser samtidig, hvad medarbejderens løn udgør.

Anvendelse

AL-Kompetenceudviklingskontoen kan inden for dennes økonomiske muligheder yde tilskud til medarbejders uddannelsesaktiviteter, som er omhandlet i overenskomstens § 45. Det er en betingelse for at være tilskudsberettiget, at virksomheden ikke helt eller delvist betaler løn under uddannelsen. Midlerne kan anvendes til:

- Tilskud til eksterne udgifter ved uddannelse (kursusgebyr, kursusmaterialer, evt. transportudgifter mv.).
- Tilskud til delvis dækning af medarbejdernes løntab ved uddannelsen, dog højst et beløb som med tillæg af evt. offentlig løntabsgodtgørelse udgør 100 pct. af lønnen beregnet, jf. overenskomstens § 34, stk. 1.
- Medarbejdere på skiftehold efter overenskomstens § 18 modtager desuden et tillæg på 100 pct. af tillægget efter § 18, stk. 6, pkt. 2, pr. fraværstime med skifteholdstillæg efter nærmere retningslinjer, som fastlægges af bestyrelsen.

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

Stk. 5: Kompetenceudviklingsstøtte administreret i virksomheden

1. Virksomheder, som selv ønsker at administrere uddannelsesmidlerne, kan administrere og udbetale midlerne i stk. 3.

Det er en forudsætning, at virksomheden

- har etableret uddannelsesudvalg og
- har mindst 100 medarbejdere opgjort efter stk. 3.

2. Lokale rammer og planer

Virksomheden skal tage initiativ til, at der i samarbejde med medarbejderne fastlægges overordnede rammer og prioriteringer for anvendelsen af midlerne på kompetenceudviklingskontoen. Det er virksomhedens uddannelsesudvalg, der fastlægger kriterier for tildeling af tilskud. Tilskud kan kun ydes efter reglerne i stk. 4. Der kan således ikke ydes tilskud til uddannelse, som efter virksomhedens beslutning iværksættes efter overenskomstens § 44, stk. 2.

Der skal ved planlægning tages hensyn til, at der skal kunne ydes tilskud til både kompetenceudvikling, som retter sig mod kvalificering af medarbejdere til andre funktioner i virksomheden,

og til kompetenceudvikling, der styrker den enkelte medarbejders kvalifikationer og mulighed for beskæftigelse inden for overenskomstparternes overenskomsters dækningsområde.

Hvis der er lokal enighed, kan kompetenceudviklingskontoen benyttes til anden uddannelse i forbindelse med fratrædelse, jf. overenskomstens § 37, stk. 7.

3. Tildeling

Inden for rammerne i pkt. 2 kan medarbejderne ansøge om tilskud. Uddannelsesudvalget bærer det overordnede ansvar for kriterierne for fordeling af midlerne, jf. pkt. 2. Det er en forudsætning for, at der kan tildeles tilskud, at der er midler til rådighed på kompetenceudviklingskontoen.

Uddannelsesudvalget kan beslutte, at der opsamles midler på kontoen til brug ved fremtidige uddannelsesaktiviteter. Medmindre andet aftales, overføres uforbrugte midler, der overstiger 1 års indbetalinger, til AL Efteruddannelse. Virksomhedens uddannelsesansvarlige vurderer, om ansøgningen ligger inden for de af uddannelsesudvalget fastlagte kriterier og rammer, og tildeler på det grundlag tilskud.

Hvis der gives afslag, har medarbejderen ret til at få en skriftlig begrundelse, og tillidsrepræsentanten kan – efter afslaget har været til høring i uddannelsesudvalget – kræve sagen fagretligt behandlet i henhold til overenskomstens bilag 11. Sagen kan dog ikke videreføres til faglig voldgift.

4. Administration

Virksomheden sørger for løbende at opføre virksomhedens kompetenceudviklingskonto. Virksomhedens revision attesterer i forbindelse med årsrapporten, at der er hensat og anvendt eller overført midler i overensstemmelse med disse regler.

Virksomhedens overholdelse af sin pligt til at beregne, orientere og afregne kursuskonti håndhæves alene efter reglerne i bilag 11.

Stk. 6: Tilskud til aftalt uddannelse

1. Der skal indgås en lokalaftale om aftalt uddannelse, jf. overenskomstens § 8, inden virksomheden og medarbejderen kan underskrive en konkret aftale om aftalt uddannelse. Hvis der ikke er valgt en tillidsrepræsentant på virksomheden, kan der indgås aftale om aftalt uddannelse i henhold til overenskomstens § 1, stk. 11.
2. Virksomheden kan søge tilskud til aftalt uddannelse, når der i henhold til pkt. 1 er indgået en lokalaftale, og der er fastlagt i en uddannelsesplan for den enkelte medarbejder. Uddannelsesplanen skal underskrives af medarbejderen og virksomheden og herefter, sammen med lokalaftalen, indsendes til AL Efteruddannelse på info@aleu.dk sammen med ansøgningsblanketten om tilskud til aftalt uddannelse,
3. Der kan søges tilskud til aftalt uddannelse for medarbejdere, der dels har 12 måneders anciennitet i virksomheden, eventuel læretid indgår ikke heri, dels har optjent 4 ugers ret til selvvalgt uddannelse. Tilskud til aftalt uddannelse træder i stedet for tilskud til selvvalgt uddannelse i den periode, som uddannelsesplanen løber over, idet der dog efter afslutning af en periode med aftalt uddannelse er mulighed for i samme kalenderår at benytte ikke-forbrugte timer til selvvalgt uddannelse, jf. overenskomstens § 44, stk. 3 og 4.
4. Støtte til aftalt uddannelse træder i stedet for støtte til selvvalgt uddannelse i den periode, som uddannelsesplanen løber over.
5. Medarbejderen modtager under aftalt uddannelse løn efter § 34, stk. 2, 2 afsnit. Ved indgåelse af en uddannelsesaftale, i henhold til erhvervsuddannelsesloven, betales løn i henhold til lærlingebestemmelsernes § 8, stk. 10, for så vidt angår jern og metal og stk. 5 for så vidt angår vvs-energiuddannelserne.

6. Bestyrelsen for AL Efteruddannelse fastlægger de nærmere retningslinjer for aftalt uddannelse,
7. Der ydes tilskud til udvalgte uddannelsesaktiviteter inden for Almen Voksenuddannelse, Forberedende Voksenuddannelse, Erhvervsuddannelsesområdet, længerevarende AMU-forløb samt til akademi- og diplommoduler, inklusiv eventuelle for kurser, jf. den til enhver tid gældende positivliste fastsat af bestyrelsen for AL Efteruddannelse.
8. Der kan søges tilskud til kursusgebyr og kursusmaterialer, men ikke til andre formål fx befordring, kost og logi. For så vidt tilskud til uddannelsesaftaler i henhold til erhvervsuddannelsesloven ydes der et tilskud på kr. 1.500 pr. skoleuge og kr. 1.000 pr. praktikuge.

Organisationerne har i fællesskab udarbejdet en formular til indgåelse af en lokalaftale i henhold til pkt. 1 og en blanket til ansøgning om tilskud. Begge skabeloner findes på www.aleu.dk om aftalt uddannelse.

Stk. 7: Overenskomstbestemmelser

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

Stk. 8: Kompetenceudviklingsstøtte ved midlertidig arbejdsmangel

Der kan ydes støtte til en eller flere perioder af minimum 4 ugers varighed hver inden for 12 løbende måneder. Disse perioder kan samlet maksimalt have en varighed på 12 uger.

Bestyrelsen kan træffe beslutning om andre og flere kortere perioder, som ved arbejdsfordeling.

Stk. 9: ALEU-støtte i forbindelse med arbejdsfordeling

I forbindelse med arbejdsfordeling kan virksomheden søge støtte fra AL Efteruddannelse, hvis følgende betingelser er opfyldt:

1. Uddannelsesaktiviteterne skal fastlægges ved lokal enighed. Aktiviteternes indhold skal beskrives. Hvis der allerede er formuleret uddannelsesplaner, skal disse inddrages i forhandlingen. Det anbefales at bruge den af organisationerne udarbejdede blanket.
2. Der kan søges støtte til uddannelsesaktiviteter i højst halvdelen af arbejdsfordelingsperioden. Mindst halvdelen af uddannelsesaktiviteterne skal ligge på ledighedsdagene.
3. Det er en betingelse, at uddannelsesaktiviteten er berettiget til offentligt tilskud. Uddannelsen kan være såvel alment kvalificerende som faglig, herunder rettet mod virksomhedens drift.
4. Virksomheden betaler løn efter overenskomstens § 44, stk. 2, under uddannelsesaktiviteten.
5. Virksomheden kan søge støtte efter reglen i stk. 4. Der kan således gives støtte til kursusgebyr mv. og 85 pct. af betalingen efter stk. 4 med fradrag af offentlig løntabsgodtgørelse, som tilfalder virksomheden.
6. Uddannelsesaktiviteterne kan omfatte andre af virksomhedens medarbejdere, som ikke er omfattet af arbejdsfordelingen. Overenskomstdækkede medarbejdere kan dog kun deltage ved lokal enighed. Der kan i givet fald kun ydes støtte fra fonden til overenskomstdækkede medarbejdere.
7. Bestyrelsen skal hvert år fastlægge en rammebevilling til brug for tilskud til uddannelse under arbejdsfordeling. Såfremt rammebeløbet overskrides, skal bestyrelsen træffe beslutning om allokering af flere midler til tilskud for arbejdsfordeling under hensyn til fondens samlede økonomi.

Bilag 7

Retningslinjer for etablering af arbejdsfordelingsordninger inden for denne overenskomsts område

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

Organisationerne finder, at indførelse af arbejdsfordelingsordninger ikke må medføre indskrænkninger i arbejdskraftens geografiske og faglige mobilitet og derved hindre fremtidig strukturtilpasning. Arbejdsfordeling er en hjælp til selvhjælp for de ansatte og virksomhederne i en aktuell beskæftigelsessituation og bør derfor kun iværksættes af driftsmæssige årsager som fx ordrenedgang. Det skal fremhæves, at indførelse af arbejdsfordeling med oppebærelse af dagpenge betyder, at den ansatte, uanset gældende opsigelsesvarsler, har pligt til at påtage sig andet af Arbejdsformidlingen anvist arbejde, således at andre virksomheder fortsat kan få anvist den nødvendige kvalificerede arbejdskraft.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Organisationerne anbefaler, at der ved arbejdsmangel forud for etablering af arbejdsfordeling gennemføres en dialog om alternativt at benytte mulighederne for støtte til aftalt uddannelse fra ALEU efter overenskomstens bilag 6, stk. 7.

Anvendelse af muligheden for ALEU-støtte efter dette stk. 7 i AL-Kompetenceudviklingskonto forbruger af mulighederne for at etablere arbejdsfordeling i de op til 13 uger, der er fastlagt i overenskomsten. Tilsvarende reducerer brugen af arbejdsfordeling efter overenskomstens regler mulighederne for ALEU-støtte efter ovennævnte stk. 7.

Ordningen træder i kraft med virkning fra den 1. januar 2024.

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

4. Arbejdsfordelingen kan ligeledes etableres ved weekendarbejde, forskudtid og skiftehold. Særligt i forhold til weekendarbejde er der mellem parterne enighed om, at på virksomheder, i afdelinger eller produktionsområder, hvor der er etableret weekendhold, indgår weekendholdet på lige fod med de øvrige i fordelingen.

Der kan ved arbejdsfordelinger, hvor weekendhold skal indgå, alene etableres fordelinger med 1 uges ledighed/1 uges arbejde eller 2 ugers ledighed/2 ugers arbejde, idet en weekends arbejde svarer til én uges arbejde.

Samtidig er der mellem parterne enighed om, at weekendhold, der er beskæftiget i et andet produktionsområde/en anden afdeling end det produktionsområde/den afdeling, hvor der er etableret arbejdsfordeling, kan holdes uden for arbejdsfordelingen.

5. Ledighed, der følger af ordningen, skal tilstræbes samlet i større sammenhængende perioder. Der kan ikke etableres arbejdsfordelingsordninger, hvor den daglige arbejdstid nedsættes, eller hvor ledigheden omfatter mindre end 2 dage pr. uge.
6. Arbejdsfordelingsordninger skal indberettes af de lokale parter til de respektive overenskomstafsluttende organisationer senest 1 uge inden ordningen iværksættes. Samtidig hermed orienteres Arbejdsformidlingen skriftligt om arbejdsfordelingsordningerne, der påtænkes iværksat, herunder hvilke personer der omfattes heraf.
7. Da formålet med arbejdsfordelingsordninger blandt andet er at undgå afskedigelser, som ellers ville være nødvendige, kan afskedigelser under en løbende arbejdsfordeling kun ske af årsager, der er begrundet i den pågældendes egne forhold. Viser det sig herudover under løbende arbejdsfordeling nødvendigt at foretage afskedigelser, skal arbejdsfordelingsordningen forinden tages op til ny lokal drøftelse. Kan enighed ikke her opnås, kan sager gøres til genstand for nærmere drøftelse under organisationernes medvirken.

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

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

Arbejdsfordeling

Virksomhed:	CVR-/SE-nr.:
Adresse:	
Postnr.:	By:

Med virkning fra _____ til og med uge _____, i alt _____ (antal uger), etableres der arbejdsfordeling for _____ (antal) medarbejdere, jf. vedlagte navneliste inden for

<input type="checkbox"/> Hele virksomheden	
<input type="checkbox"/> En virksomhedsopdeling	Hvilken:
<input type="checkbox"/> Et produktionsområde	Hvilket:

Sæt kryds

- 2 dages ledighed pr. uge
- 3 dages ledighed pr. uge
- 1 uges ledighed/1 uges arbejde
- 1 uges ledighed/2 ugers arbejde
- 2 ugers ledighed/2 ugers arbejde

Ledighedsperioden angives på særskilt liste for hver enkelt arbejder med angivelse af navn og CPR-nr. Har der inden for de sidste 12 måneder været etableret arbejdsfordeling i afdelingen eller arbejdsområdet omfattende de i nærværende fordeling deltagende arbejdere, anføres tillige fordelingsperiode(r) for hver enkelt arbejder, ekskl. nærværende ordning.

Dato: _____

Virksomhed

Medarbejder

(Jf. vedledningen skal der udarbejdes skema forbundsvist)

Bilag 8

Generelle betalingsregler, hvor medarbejderne benytter eget motorkøretøj i virksomhedens tjeneste

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

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

Bilag 9

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

Stk. 1

1. Virksomheder yder tilskud til køb af eget godkendt værnefodtøj til de ansatte:
Hvor arbejdsforholdene på grund af særlig risiko for fodskader, der kan undgås ved brug af værnefodtøj, kræver det.
2. Hvor virksomhedens arbejdsmiljøorganisation anbefaler det.

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

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

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

Hvor lægelig anvisning nødvendiggør brug af ortopædisk værnefodtøj, ydes tilskud i henhold til listen. Ejendomsretten til værnefodtøj, hvortil virksomheden yder tilskud i henhold til foranstående bestemmelser, tilfalder den ansatte.

Stk. 2

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

Stk. 3

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

Stk. 4

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

Stk. 5

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

Stk. 6

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

Stk. 7

Denne aftale betragtes som et tillæg til overenskomsten mellem TEKNIQ Arbejdsgiverne og Dansk Metal, 3F Industri og Blik- og Rørarbejderforbundet og løber sammen med denne.

Der sker ikke med nærværende ændringer i bestående aftaler.

Listepriser pr. 1. maj 2025:

I kr. 630,00

II kr. 1.000,00

III kr. 1.170,00

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

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

Bilag 10

Tillidsrepræsentanterne og det lokale samarbejde i TEKNIQ Arbejdsgivernes virksomheder, herunder vederlag til tillidsrepræsentanter og arbejds miljørepræsentanter

Et godt samarbejde mellem ledelsen og medarbejderne i virksomhederne er en væsentlig forudsætning for virksomhedernes produktivitet og konkurrencekraft og medarbejdernes trivsels- og udviklingsmuligheder.

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

Parterne er enige om at gennemføre et samarbejdsprojekt, der skal styrke tillidsrepræsentantfunktionen og derigennem det lokale samarbejde. Projektet gennemføres i regi af AL Efteruddannelse.

Stk. 1: Fælles aktivitet for nyvalgte tillidsrepræsentanter

Nyvalgte tillidsrepræsentanter tilbydes således et af AL Efteruddannelse udbudt uddannelses- og samarbejdsprogram af maks. 4 dages varighed. Tillidsrepræsentanten vil have ret til at deltage i et sådant forløb inden for de første 24 måneder af vedkommendes valgperiode.

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

Uddannelses- og samarbejdsforløbet skal indeholde emner, der kan styrke tillidsrepræsentantens viden om virksomhedernes udviklingsmæssige, produktionsmæssige, driftsøkonomiske og konkurrencemæssige vilkår og betydningen af et godt psykisk arbejdsmiljø, ligesom der skal fokuseres på vigtigheden af et gensidigt højt informationsniveau mellem de lokale parter.

Parterne er enige om, at programmets nærmere indhold og afvikling fastlægges i fællesskab.

Stk. 2: Fælles indsats for valg af tillidsrepræsentant hvor en sådan ikke måtte findes

Derudover iværksættes en fælles indsats for at få valgt tillidsrepræsentanter i de virksomheder, hvor der aktuelt ikke er valgt en tillidsrepræsentant.

Indsatsen skal tydeliggøre den række af de fordele, der ligger i et struktureret og vedvarende lokalt samarbejde mellem en valgt tillidsrepræsentant og virksomhedens ledelse.

Den fælles indsats varetages af AL Efteruddannelse.

Stk. 3: Vederlag til valgte tillidsrepræsentanter

Parterne er enige om, at tillidsrepræsentanter valgt under overenskomsten vil modtage et årligt vederlag, som udbetales med en ¼ pr. kvartal. Vederlaget udbetales som kompensation for tillidsrepræsentantens varetagelse af sit hverv uden for dennes arbejdstid.

Vederlaget er ikke pensionsgivende eller feriepengeberettiget.

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

Vederlaget til tillidsrepræsentanter udgør pr. 1. april 2017:

Valggrundlag op til og med 49 personer	kr. 9.000,00 årligt
Valggrundlag mellem 50 og 99 personer	kr. 16.500,00 årligt

Valggrundlag på 100 personer eller derover

kr. 33.000,00 årligt

For fællestillidsrepræsentanter opgøres antallet som summen af de repræsenterede.

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

AL Efteruddannelse finansierer disse aktiviteter og vederlag.

Som følge heraf er opkrævningen til AL Efteruddannelse tillagt 20 øre pr. præsteret arbejdstime.

Ovenstående aktiviteter finansieres alene af dette særlige bidrag. AL Efteruddannelses bestyrelse er bemyndiget til at regulere bidraget, såfremt de nye opgaver nødvendiggør dette.

Stk. 4: Vederlag til arbejdsmiljørepræsentanter

Arbejdsmiljørepræsentanter, der er medlem af Dansk Metal, Blik- og Rørarbejderforbundet eller 3F Industri, modtager et årligt vederlag på kr. 9.000, som udbetales bagud ved udgangen af 4. kvartal. Beløbet reduceres forholdsmæssigt, hvis arbejdsmiljørepræsentanten fratræder sit hverv i løbet af året. Beløbet er fast uanset størrelsen på det område, som arbejdsmiljørepræsentanten dækker.

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

Ved bortfald af arbejdsmiljørepræsentanthvervet bortfalder vederlaget.

Vederlag til arbejdsmiljørepræsentanter organiseret i Dansk Metal, Blik- og Rørarbejderforbundet eller 3F Industri finansieres via AL Efteruddannelse. Bestyrelsen i AL Efteruddannelse bemyndiges til én gang årligt at fastsætte det særskilte bidrag med henblik på at opnå balance mellem indbetaling og udbetaling til vederlaget.

Bilag 11

Regler for behandling af uoverensstemmelser af faglig karakter

§ 1 Lokale forhandlinger

1. Uoverensstemmelser af faglig karakter søges løst ved forhandling mellem parterne på virksomheden. Sådanne forhandlinger skal påbegyndes hurtigst muligt og afsluttes inden 10 dage.
2. Såfremt tillidsrepræsentanten har behov herfor, eller der ikke er valgt tillidsrepræsentant på virksomheden, kan en repræsentant fra den eller de lokale afdelinger/kredse efter aftale med virksomhedens ledelse tilkaldes til den lokale forhandling.
3. Repræsentanterne for de lokale parter skal være bemyndiget til at indgå bindende aftaler.
4. Der udarbejdes referat af forhandlingsresultatet, som underskrives med bindende virkning af parterne.
5. Såfremt der opstår en faglig uoverensstemmelse af individuel karakter på virksomheder, hvor der ikke er valgt tillidsrepræsentant, kan den medarbejder, uoverensstemmelsen vedrører, anmode en repræsentant fra den lokale afdeling/kreds om at bistå sig under den lokale forhandling.

§ 2 Mæglingsmøde

1. Kan der ikke opnås enighed ved den lokale forhandling, kan de respektive organisationer begære mægling i sagen.
2. Mæglingsbegæringen skal være skriftlig og indeholde en kort beskrivelse af uoverensstemmelsen, således at temaet på mæglingsmødet klart fremgår af begæringen.
Referatet fra den lokale forhandling skal vedlægges.
Organisationerne er enige om, at denne regel kun under særlige omstændigheder vil kunne fraviges.
3. For så vidt mæglingsmødet er begæret i medfør af bestemmelserne i overenskomstens § 8 vedrørende opsigelse af lokale aftaler, kutymer eller reglementer, skal begæringen om mæglingsmødets afholdelse være den modstående organisation i hænde inden for de i § 8 angivne opsigelsesfrister, det vil sige senest den sidste hverdag i måneden.
4. Mæglingsmøde skal så vidt muligt holdes på den virksomhed, hvor uoverensstemmelsen er opstået.
5. Mæglingsmødet skal afholdes hurtigst muligt og senest 15 arbejdsdage efter mæglingsbegæringens modtagelse i den modstående organisation.
Tidsfristen kan fraviges efter aftale mellem organisationerne.
I sager vedrørende bortvisning skal mæglingsmøde afholdes senest 5 arbejdsdage efter mæglingsbegæringens modtagelse i den modstående organisation, medmindre andet aftales.
Er der i sager vedrørende bortvisning ikke opnået enighed ved mæglingsmødet, kan de respektive parter begære sagen afgjort ved en faglig voldgift.
I de situationer, hvor sagen er begæret afgjort ved en faglig voldgift, kan de respektive parter tillige begære et organisationsmøde og/eller et forhandlingsmøde, såfremt afholdelse heraf er mulig uden omberømmelse af den faglige voldgift.

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

§ 3 Organisationsmøde

1. Er der ikke opnået enighed ved mæglingssmødet, kan de respektive organisationer begære sagen videreført ved et organisationsmøde.
2. Skriftlig begæring herom skal meddeles den modstående organisation senest 10 arbejdsdage efter mæglingssmødets afholdelse.
3. Organisationsmøderne afholdes hurtigst muligt og senest 15 arbejdsdage efter begæringens modtagelse i den modstående organisation.
Tidsfristen kan fraviges efter aftale mellem organisationerne.
4. På Organisationsmødet deltager mindst to repræsentanter fra hver af parterne, hvoraf den ene leder forhandlingerne for sin organisation.
Mæglingrepræsentanterne 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.

§ 4 Faglig voldgift

1. Opnås der ikke ved mæglingssmødet/organisationsmødet en løsning af uoverensstemmelsen, og sagen angår forståelsen af en mellem parterne indgået overenskomst eller aftale, kan en af organisationerne begære sagen afgjort ved en faglig voldgift.
2. Den organisation, der ønsker sagen videreført, skal senest 10 arbejdsdage efter mæglingssmødets/organisationsmødets afholdelse skriftligt begære afholdelse af faglig voldgift. Denne tidsfrist kan fraviges efter aftale.
3. Voldgiftsretten består af 5 medlemmer: 1 formand/opmand og 2 repræsentanter fra hver af parterne.
4. Organisationerne anmoder i fællesskab en opmand uden for deres kreds om at påtage sig hvervet som formand for voldgiftsretten.
Opnås der ikke mellem organisationerne enighed om en formand/opmand, skal de snarest anmode Arbejdsretten om at udpege en sådan. I henvendelsen skal det oplyses, hvilke personer der ved forhandlingerne mellem organisationerne har været bragt i forslag.
5. Retsmøde skal afholdes snarest. Tidspunktet for mødet fastsættes ved forhandling mellem retsformanden og organisationerne.
6. Klager fremsender til modparten og retsformanden et klageskrift bilagt kopi af de akter, der ønskes fremlagt. Klageskriftet anses for at være rettidigt modtaget, såfremt det er den modstående organisation i hænde senest kl. 16.00 25 arbejdsdage før retsmødet.
7. Svarkrift fremsendes af den modstående organisation til den klagende organisation og retsformanden bilagt kopi af de akter, der ønskes fremlagt. Svarkriftet anses for rettidigt modtaget, såfremt det er den klagende organisation i hænde senest kl. 16.00 15 arbejdsdage før retsmødet.

Replik fremsendes til den indklagede organisation og retsformanden og anses for at være rettidigt modtaget, såfremt den er den modstående organisation i hænde senest kl. 16.00 10 arbejdsdage før retsmødet.

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

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

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

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

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

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

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

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

8. Under retsmødet procederes sagen mundtligt af en organisationsrepræsentant, der ikke samtidig kan være medlem af retten.
9. Voldgiftsretten afgør selv alle spørgsmål vedrørende forretningsgang og forretningsorden, som ikke fremgår af nærværende regler.

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

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

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

§ 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.

§ 6 Organisationsudvalgsmøde

1. Uoverensstemmelser af principiel karakter mellem organisationerne vedrørende forståelse af overenskomsten og dermed ligestillede aftaler kan direkte forhandles. Organisationsudvalgsmøde kan begæres af en af overenskomstparterne.
2. Såfremt en af overenskomstparterne skønner, at en afgørelse i en lokal uoverensstemmelse vil kunne få principiel betydning for hele overenskomstområdet, kan uoverensstemmelsen begæres behandlet ved et organisationsudvalgsmøde. Hvis begæringen ikke kan tiltrædes, betragtes henvendelsen som en mæglingbegæring.
3. Der udarbejdes referat af forhandlingsresultatet, som underskrives med bindende virkning af parterne.

§ 7 Valg af forum (urimelig afskedigelse)

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

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

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

Anmærkning 1:

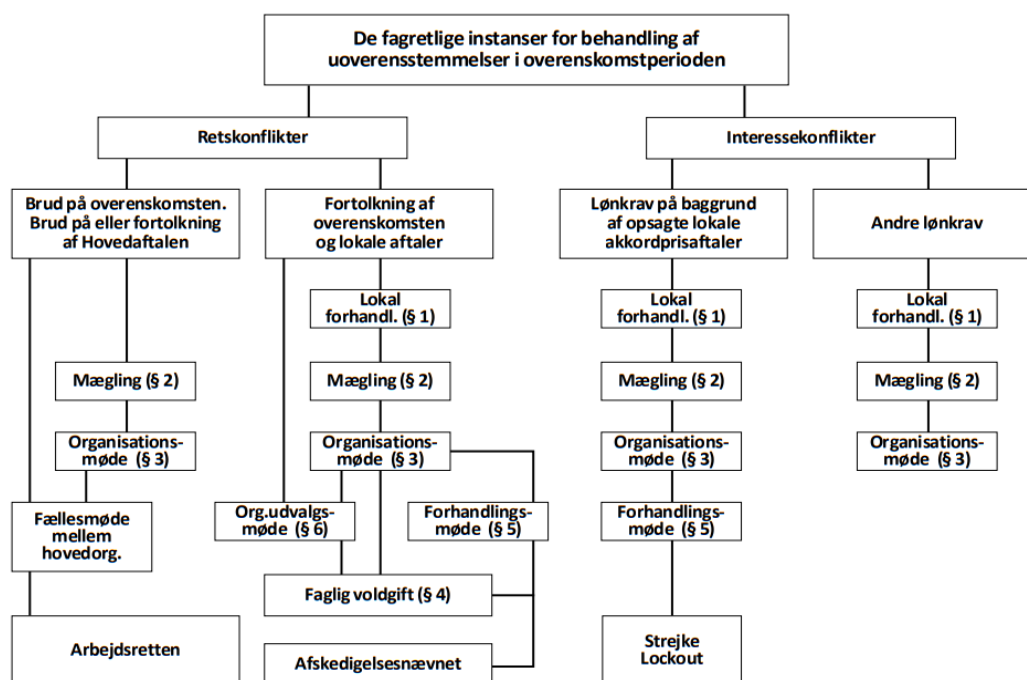
Ved organisationer forstås de organisationer, der har underskrevet denne overenskomst.

Anmærkning 2:

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

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

Alle øvrige dage tælles som arbejdsdage, uanset organisationernes åbningsdage.



Bilag 12

Offshore

Protokollat om offshore og arbejde på ikke-kystnære havvindmøller

Parterne fastslår indledningsvis, at den gældende overenskomst mellem organisationerne er grundlag for de ansættelsesforhold, der etableres.

Stk. 1: Område

Retningslinjerne er gældende for montage-, reparations- og vedligeholdelsesarbejder på mobile og stationære platforme på dansk kontinentalsokkelområde (ekskl. Færøerne og Grønland).

Retningslinjerne tager sigte på arbejder af mindst en fuld arbejds- og frihedsperiode (4 uger).

For arbejde af kortere varighed end en fuld arbejds- og frihedsperiode træffes lokal aftale i henhold til overenskomstens afsnit H – Rejsearbejde.

Arbejdstiden for kortere varende arbejde kan følge den under stk. 2 nævnte daglige og ugentlige arbejdstid, men for arbejde ud over den i overenskomstens § 9 – den normale arbejdstid – fastsatte ugentlige arbejdstid afregnes og afspadseres efter overenskomstens regler efter nærmere aftale tilpasset de særlige forhold i offshore-sektoren.

Stk. 2: Arbejdstiden

1. Arbejdsperioden på platformen er 14 dage efterfulgt af 14 dages frihed i land. Arbejdsperioden kan ændres efter ledelsens skøn under hensyn til virksomhedens tarv. Forholdet mellem arbejdsdage og fridage skal være 1:1. Den normale daglige effektive arbejdstid er 12 timer alle ugens dage.

Afbrydes et arbejdsforhold, omfattende en fuld arbejds- og frihedsperiode inden udløbet af perioden, afregnes præsterede timer i henhold til stk. 3, pkt. 1, 2 og 3.

2. a. *Den daglige hvileperiode kan i begrænset omfang udskydes eller nedsættes til 8 timer.
b.* Arbejdsperioden mellem 2 frihedsperioder kan forlænges i op til 28 døgn, såfremt den enkelte arbejdstager og ledelsen skriftligt træffer aftale herom. Uforudsete forlængelser (force majeure o. lign.) kan i nødvendigt omfang disponeres af ledelsen.
c. Der kan lokalt træffes aftale om, at ferie og opsparede timer kan indgå i afviklingen af arbejds- og frihedsperioder, eksempelvis således, at 14 dages arbejde efterfølges af 21 dages frihed i land.
3. Arbejdstiden pr. arbejdsperiode (14 dage) er 168 timer. For hver periode opspares 20 timers frihed. Den således opsparede frihed skal anvendes inden 12 måneder. Anvendelsen sker under hensyntagen til de driftsmæssige forhold og iværksættes i øvrigt efter høring af medarbejderne.

Til anvendelse under afspadsering af den opsparede frihed hensættes 10 timers løn (timeløn inkl. offshore-tillæg) pr. arbejdsperiode. Såfremt afspadsering ikke sker inden for 12-måneders fristen, udbetales det hensatte beløb med tillæg af 20 timers overtidsbetaling.

Den opsparede frihed skal afvikles inden medarbejderens evt. afgang fra virksomheden.

Stk. 3: Lønforhold

1. Lønnen fastsættes i henhold til overenskomstens bestemmelser.
2. Som tillæg hertil ydes et særligt offshore-tillæg, som skal dække alle overenskomstmæssige tillæg samt alle specielle forhold, der følger offshore-arbejdet:

Pr. 1. marts 2024 kr. 44,40

Pr. 1. maj 2025 kr. 45,95

Pr. 1. marts 2026 kr. 47,55

Pr. 1. marts 2027 kr. 49,25

3. Arbejde ud over 12 timer/dag betales med overtidsbetaling, som fastsættes til 50 pct. af den aftalte timeløn inkl. offshore-tillæg.

Såfremt arbejdstiden i en 14-dages periode medfører arbejde ud over 168 timer, betales timerne herudover med tillæg på 50 pct.

Afbrydes en frihedsperiode på grund af større forud planlagt shut-down, aflønnes det udførte antal arbejdstimer ved det pågældende arbejde med overtidsbetaling.

4. Det under pkt. 2 og 3 anførte er ikke gældende for kortere varende arbejdsopgaver, hvor aflønningen sker i henhold til stk. 1, 2. afsnit.
5. Ud over lønnen beregnes og ydes der betaling for søgnehellidage efter reglerne for fritvalgs-kontoen, jf. § 31.
6. For arbejde på den 24. december 2025 udgør tillægget kr. 1.309,00
For arbejde på den 24. december 2026 udgør tillægget kr. 1.354,85
For arbejde på den 24. december 2027 udgør tillægget kr. 1.402,25
7. For arbejde på øvrige søgnehellidage udbetales et tillæg på
- | | |
|-------------------|------------|
| Pr. 1. marts 2024 | kr. 573,50 |
| Pr. 1. maj 2025 | kr. 593,55 |
| Pr. 1. marts 2026 | kr. 614,35 |
| Pr. 1. marts 2027 | kr. 635,85 |

Stk. 4: Rejse- og ventetid

Arbejdsperioden regnes fra mødetid basehavn (aftalt mødested) til ankomst basehavn. Den hertil medgåede transporttid mellem basehavn og arbejdssted kompenseres med frihed (afspadsring) i det omfang, den samlede arbejdstid overstiger friheden i land. Opgørelse heraf foretages hvert halve år, og der træffes nærmere aftale om afvikling af afspadsring. Ventetid i basehavn eller på platform betales med den i stk. 3 anførte løn.

Organisationerne anbefaler, at der lokalt træffes aftale om tilskud til transportudgifter mellem bopæl og basehavn.

Stk. 5: Kost og logi

Inden påbegyndelse af arbejdet træffes der nærmere aftale om kost og logi.

Stk. 6: Ferie

Der tilkommer lønmodtageren ferie og feriegodtgørelse i henhold til overenskomstens feriebestemmelser, idet afviklingen dog tilpasses de særlige arbejdsperioder.

Med virkning fra 1. september 2020 kan medarbejderen, i det omfang der ikke er optjent nok ferie til afvikling i friperioden, afholde betalt ferie på forskud, jf. ferielovens § 7.

Stk. 7: Frihed

Medarbejderen har ret til frihed ved alvorlig sygdom eller dødsfald i den nærmeste familie. Friheden er uden løn, medmindre andet følger af lokalaftale eller kutyme.

Stk. 8: Opsigelsesvarsler

Overenskomstens regler er gældende for så vidt angår opsigelsesvarsler, idet der dog lokalt kan træffes aftale om opsigelsesvarsler tilpasset arbejdsperioderne. Dog må sådanne aftaler ikke forringe de overenskomstmæssige opsigelsesregler.

Stk. 9: Uoverensstemmelser

Uoverensstemmelser afgøres i henhold til Regler for behandling af uoverensstemmelser af faglig karakter.

Stk. 10 Arbejde på havvindmøller samt direkte tilknyttet arbejde, der foregår på land

Virksomheden og en tillidsrepræsentant kan efter reglen i § 8, stk. 7, fravige overenskomsten, således at arbejdstiden kan planlægges med en arbejdsperiode på op til 14 dage efterfulgt af 14 dages frihed i land.

Denne bestemmelse gælder for arbejde på havvindmøller (kystnære og ikke-kystnære havvindmøller) samt for arbejde og opgaver, der er direkte tilknyttet arbejde på havvindmøller og foregår på land.

Arbejdet skal udføres af medarbejdere, hvis jobfunktion er at udføre arbejde på havvindmøller, og som arbejder i samme turnus, som arbejdet på havvindmøllerne foregår i.

Medarbejdere, der hovedsageligt arbejder på land, kan ikke omfattes af ovenstående.

Stk. 11: Varighed

Denne aftale betragtes som et tillæg til overenskomsten mellem TEKNIQ Arbejdsgiverne og Dansk Metal, 3F Industri samt Blik- og Rørarbejderforbundet og løber sammen med denne.

Bestående aftaler inden for dette arbejdsområde kan ikke hermed forringes.

København, den 22. januar 2000, med ændringer pr. 1. marts 2004, 1. marts 2007, 1. marts 2010, 1. marts 2012, 1. marts 2014, 1. marts 2017 1. marts 2020, 1. marts 2023 og 1. marts 2025.

Anmærkning:

*Der henvises til Energiministeriets bekendtgørelse nr. 711 af 16/11 1987.

Anmærkning:

Der henvises endvidere til Energiministeriets bekendtgørelse nr. 630 af 1/7-2003 samt overenskomstens bilag 28 om natarbejde og helbreds kontrol.

Bilag 13

Funktionærlignende ansættelsesvilkår

Mellem TEKNIQ Arbejdsgiverne og Dansk Metal, 3F Industri samt Blik- og Rørarbejderforbundet er der opnået enighed om, at de virksomheder, som er omfattet af overenskomsten, der for medarbejdere med mere end 9 måneders anciennitet ønsker at indføre funktionærlignende ansættelsesvilkår, gør det efter følgende retningslinjer:

Spørgsmålet om indførelse eller afskaffelse af aftaler om funktionærlignende ansættelsesvilkår kan kun rejses lokalt på den enkelte virksomhed, og uenighed kan fagretlig behandles, dog kun til et organisationsmøde.

Funktionærlignende ansættelsesvilkår kan aftales individuelt med medarbejdere, der udfører særligt betroet/kvalificeret arbejde. Aftaler om ansættelse på funktionærlignende vilkår er kun gyldige, såfremt de er udformet skriftligt.

Organisationernes ansættelsesblanket skal bruges ved indgåelse af aftaler om ansættelse på funktionærlignende vilkår.

Ansættelsesblanketten kan efter underskrivelsen kræves indsendt til den respektive organisation.

Find ansættelsesblanketten i bilag 18.

Stk. 1: Lønvurdering

Lønvurderingen følger den mellem parterne indgåede overenskomst, herunder akkord-bestemmelserne.

Stk. 2: Anciennitet

Ved ansættelse på funktionærlignende vilkår regnes fra tidspunktet for ansættelsen i virksomheden.

Stk. 3: Opsigelse

I tilfælde af opsigelse regnes opsigelsesvarslets længde for begge parter i overensstemmelse med reglerne i funktionærloven.

Opsigelse kan finde sted under sygdom. Overenskomstens § 37, stk. 2 og 3, finder ikke anvendelse for aftaler om funktionærlignende ansættelser. Det kan i den enkelte kontrakt aftales, at medarbejderen kan opsiges med en måneds varsel til fratræden ved en måneds udgang, når den pågældende inden for et tidsrum af 12 måneder har oppebåret løn under sygdom i alt 120 dage.

Opsigelsens gyldighed er betinget af, at den sker i umiddelbar tilknytning til udløbet af de 120 sygedage, og mens den pågældende endnu er syg, hvorimod gyldigheden ikke berøres af, at medarbejderen er vendt tilbage til arbejdet, efter at opsigelsen er sket.

Medarbejdere ansat på funktionærlignende vilkår er omfattet af funktionærlovens §§ 2a og 2b, 8, 16 og 17a.

Stk. 4: Erstatning for manglende varsel

For funktionærlignende ansatte finder funktionærlovens § 3 anvendelse.

Stk. 5: Arbejdstid

Arbejdstiden, herunder eventuel overtid, skiftehold, forskudt tid tillige med betaling herfor, for de der er ansat på funktionærlignende vilkår, fastsættes i henhold til overenskomstens bestemmelser.

Ved overarbejde i forbindelse med det arbejde, de pågældende normalt udfører, er de ikke omfattet af overenskomstens § 17, stk. 3, 9 og 11.

Ansatte på funktionærlignende vilkår kan indgå i arbejdsfordelingsordninger, medmindre andet aftales mellem virksomheden og medarbejderen.

Tillidsrepræsentanten har ved misbrug påtaleret.

Stk. 6: Uddannelse

Teknisk og samfundsmæssig udvikling nødvendiggør en løbende efteruddannelse, hvorfor de, der er ansat på funktionærlignende vilkår, både har ret og pligt til løbende at ajourføre deres viden og uddannelse i samarbejde med virksomheden.

Organisationerne skal derfor anbefale, at der gives de pågældende den fornødne frihed hertil.

Sker kursusdeltagelse på virksomhedens foranledning, betaler virksomheden rejseudgifter og kursusudgifter såvel som løn.

Eventuel dækning af løntab tilfalder virksomheden.

Eventuelle kurser skal være virksomhedsorienterede, og deltagelse skal ske under fornødent hensyn til virksomhedens tarv.

Parterne vil ikke modsætte sig, at der i forbindelse med kurser af længere varighed og med store omkostninger for virksomheden lokalt kan indgås en aftale om gensidigt forlænget opsigelsesvarsel gældende inden for det første år efter kursusdeltagelsen.

Stk. 7: Ferie

Ved ansættelse på funktionærlignende vilkår holdes ferie med løn eller ferie med feriegodtgørelse, jf. ferielovens § 23.

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

Såfremt virksomheden gør brug af denne mulighed, har medarbejdere, der holder ferie med løn, ret til et ferietillæg på 1,55 pct. af den ferieberettigende løn. Medarbejdere, der har valgt at få feriegodtgørelse på 12 pct. i stedet for ferie med løn, har ret til et ferietillæg på 0,55 pct. af den ferieberettigende løn.

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

Stk. 8: SH-dage

Medarbejdere ansat på funktionærlignende vilkår modtager fuld løn på SH-dage samt 1. maj, 5. juni (Grundlovsdag) og 24. december (juleaftensdag).

Stk. 9: Sygdom

Ved ansættelse på funktionærlignende vilkår modtages fuld løn under sygdom. I øvrigt gælder funktionærlovens bestemmelser på dette område.

Stk. 10: Lønningsperiode og lønudbetaling

Ved ansættelse på funktionærlignende vilkår udbetales månedsløn på samme dato, som er gældende for virksomhedens funktionærer.

Lønnen kan af virksomheden indsættes på den pågældendes konto eller eventuelt efter anden aftale.

Følgende bestemmelser kan fremover ikke fraviges ved aftale:

1. Reglerne i funktionærlovens § 8 om efterløn ved død.
2. 120-dages reglen kan – selv om den er skriftligt aftalt – ikke gøres gældende, hvis den ansattes opsigelsesvarsel er omfattet af overenskomstens § 6, stk. 1 eller 2.

Stk. 11: Fagretlig behandling

Eventuelle uoverensstemmelser vedrørende forståelsen af de individuelle aftaler eller af nærværende retningslinjer behandles efter overenskomstens Regler for behandling af uoverensstemmelser af faglig karakter, dog kun til organisationsmøde.

Ønsker virksomheden at blive frigjort for en aftale om funktionærlignende ansættelser med en enkelt medarbejder, eller ønsker den enkelte medarbejder at blive frigjort, behandles dette efter Regler for behandling af uoverensstemmelser af faglig karakter, dog kun til organisationsmøde.

Efter udløbet af den pågældendes opsigelsesvarsel i henhold til kontrakten anses medarbejderne/medarbejderen alene for at være omfattet af overenskomsten mellem TEKNIQ Arbejdsgiverne og forbundene.

Allerede indgåede aftaler om ansættelse på funktionærlignende vilkår kan efter aftale mellem de lokale parter omskrives efter nærværende retningslinjer.

Bilag 14

Udenlandske medarbejdere

AFSNIT A

Med henblik på at modvirke social dumping er der mellem overenskomstparterne indgået følgende aftale vedrørende behandling af uoverensstemmelser om udenlandske medarbejders løn- og arbejdsforhold ved udførelse af arbejde i Danmark:

1. Overenskomstparterne anbefaler, at virksomheden inden brug af udenlandske underleverandører til udførelse af arbejde på virksomhedens lokationer i Danmark orienterer tillidsrepræsentanten og fremlægger alle relevante baggrundsoplysninger om underleverandørerne, som fx arbejdet de skal udføre og dets forventede varighed.

De lokale parter kan anmode om, at der hurtigst muligt afholdes et lokalt møde, hvor alle relevante baggrundsoplysninger så vidt muligt forelægges eller fremskaffes, hvis der er tvivl om løn- og ansættelsesforhold for udenlandske medarbejdere.

Den lokale drøftelse udgør et supplement til bestemmelserne om organisationernes mulighed for at behandle sager om udenlandsk arbejdskraft, og TEKNIQ Arbejdsgiverne samt de omfattede forbund kan uanset lokale drøftelser begære et møde, jf. punkt 2.

2. De omfattede forbund retter derfor omgående henvendelse til TEKNIQ Arbejdsgiverne, såfremt man bliver bekendt med forhold, der kan forudses at medføre problemer eller uoverensstemmelser. Tilsvarende retter TEKNIQ Arbejdsgiverne omgående henvendelse til de omfattede forbund.
3. Sådanne henvendelser skal resultere i et omgående møde mellem overenskomstparterne. Repræsentanter for de involverede parter, herunder fra forbundene kan deltage.
4. Alle relevante baggrundsoplysninger forelægges eller fremskaffes hurtigst muligt.
5. TEKNIQ Arbejdsgivernes medlemsvirksomheder, der beskæftiger udenlandsk arbejdskraft, skal indpasse denne i virksomhedens lønniveau, ligesom øvrige overenskomstmæssige vilkår skal overholdes.
6. Hvor en udenlandsk virksomhed er involveret i entrepris for en TEKNIQ Arbejdsgivernes medlemsvirksomhed, og hvor den pågældende virksomhed ikke er overenskomstdækket, tilstræber parterne ligeledes en forhandlingsløsning for at undgå, at kollektive kampskridt iværksættes.

Parterne er enige om i sådanne situationer, at virksomheden kan optages i TEKNIQ Arbejdsgiverne eller i en anden under DA hørende medlemsorganisation, selvom en konflikt er bebudet eller varslet. Såfremt konflikten er etableret, gælder Hovedaftalens § 2, stk. 6.

Forbundene forpligter sig til at afgive konfliktvarsel med mindst 14 kalenderdage.

Kopi tilstilles TEKNIQ Arbejdsgiverne.

7. Såfremt den udenlandske virksomhed under forhandlingerne eller efterfølgende optages som medlem af TEKNIQ Arbejdsgiverne, skal lønniveauet tilpasses, eventuelt under organisationernes medvirken.

AFSNIT B

Følgende afsnit gælder for udstationerede medarbejdere omfattet af Industri- og VVS-overenskomsten.

En tilpasning af lønniveauet for udstationerede medarbejdere skal ske efter følgende grundlæggende principper:

- Ud fra et princip om ligebehandling skal lønnen for udstationerede medarbejdere omfattet af overenskomsten fastsættes efter overenskomstens lønbestemmelser.
- Opgørelse og sammenligning af lønniveauet skal baseres på den udstationerende virksomheds samlede relevante medarbejderomkostninger, dvs. lovgivningsmæssige sociale forpligtelser og overenskomstmæssige forpligtelser, uanset om de hidrører fra hjemlandet eller Danmark.
- Den udstationerende virksomhed må hverken stilles ringere eller bedre end en tilsvarende dansk virksomhed. Der sammenlignes således med de tilsvarende medarbejderomkostninger, som den danske virksomhed ville have i samme situation.

1. Lønfastsættelse

Lønnen fastsættes efter overenskomstens § 28, som er den almindelige timelønsbestemmelse, § 29 der angår særlige timelønsbestemmelser og § 30, der angår løn ved akkord og produktivtetsfremmende lønsystemer.

Ved fastsættelsen af lønnen for udstationerede medarbejdere skal der tages højde for, efter hvilke af omtalte bestemmelser lønnen ydes.

Endvidere bygger denne overenskomst på et princip om, at den enkelte medarbejders løn skal aftales mellem arbejdsgiveren eller dennes repræsentant og den enkelte medarbejder, dog således at der gælder en mindstebetalingssats. Forhandlinger om lønændringer kan højst finde sted én gang i hvert overenskomstår, dvs. i perioden 1. marts til 1. marts.

Ved fastsættelsen af lønnen skal der tages hensyn til fx den enkelte medarbejders dygtighed, erfaring, uddannelse, indsats i produktionen og arbejdets krav til medarbejderen, herunder også de særlige gener, der er forbundet med arbejdet. Der henvises til overenskomstens § 28, stk. 5.

Endelig kan der individuelt eller kollektivt aftales lønsystemer, som supplerer lønnen, fx resultatløns, bonus eller produktionstillæg. Disse bør afpasses til de forhold, der gør sig gældende for den enkelte virksomhed, og bør aftales skriftligt.

Der henvises til overenskomstens § 30.

Oplysninger om danske virksomheders anvendelse af lønbestemmelserne i deres overenskomster for de relevante arbejdsfunktioner vil fremgå på det nationale websted for udstationerede.

2. Særligt om pension

Virksomhedens dokumenterede bidragsomkostninger til en arbejdsmarkedspension i hjemlandet kan modregnes i pensionsbidraget, virksomheden skal betale i henhold til overenskomsten.

Anciennitetskravet for at opnå pension efter overenskomstens bilag 2 anses for opfyldt, såfremt den udstationerede medarbejder har været omfattet af en arbejdsmarkedspensionsordning i hjemlandet i minimum 2 måneder.

Pensionsbidraget skal beregnes af de samme løndele, som indgår i pensionsgrundlaget i henhold til overenskomsten. Dette uanset om den pågældende løndel er skattepligtig i hjemlandet.

Hvis der foretages indbetaling af pensionsbidrag til en arbejdsmarkedspensionsordning i hjemlandet under udstationeringen, modregnes det indbetalte i pensionsbidraget til Industriens Pension.

Et differencebeløb indbetales efter aftale mellem den udstationerende virksomhed og medarbejderen til den gældende arbejdsmarkedspensionsordning i hjemlandet, udbetales som løn eller indbetales til Industriens Pension.

3. Særligt om fritvalgsbidrag, SH- og feriefridage

Hvis der i hjemlandet betales fuld løn på søgnehelldage, og de øvrige tillæg fremgår tydeligt af medarbejdernes lønseddel eller tilsvarende opgørelse, kan en udstationerende virksomhed undlade at etablere en fritvalgskonto, men i stedet udbetale fritvalgsbidraget løbende som et tillæg til lønnen, herunder betalingen for feriefridage, idet medarbejderne dog har ret til at afholde feriefridagene for egen regning.

4. Særligt om ferie

Hvis udstationerede medarbejdere i henhold til feriereglerne i hjemlandet har ret til færre dages betalt ferie pr. ferieår end den danske ferielov giver, supplerer virksomheden op til niveauet i den danske ferielov, forholdsmæssigt i relation til perioden, hvor medarbejderne udfører arbejde i Danmark.

Alternativt kan det aftales mellem parterne, at virksomheden, i det omfang den til enhver tid gældende lovgivning tillader det, udbetaler medarbejderen kompensation for de manglende feriedage.

5. Særligt om udstationeringstillæg

Godtgørelse som udstationerede medarbejdere modtager til dækning af reelt afholdte udgifter i forbindelse med udstationeringen, for eksempel til rejse, kost og logi, kan ikke indgå i opgørelsen af aflønningen efter overenskomsten og den udstationerende virksomheds medarbejderomkostninger.

Udstationeringstillæg, som ikke er udbetalt som godtgørelse for medarbejderens udgifter i forbindelse med udstationeringen, indgår i opgørelsen af aflønningen efter overenskomsten og den udstationerende virksomheds samlede medarbejderomkostninger.

Hvis det ikke er angivet nærmere eller belyst, om en ydelse reelt er afholdt som godtgørelse for udgifter i forbindelse med udstationeringen eller som et udstationeringstillæg, anses hele ydelsen for at være betalt som godtgørelse for udgifter, jf. udstationeringsdirektivets artikel 3, stk. 7.

6. Særligt om uddannelsesfonde

Den udstationerende virksomhed er fritaget for overenskomstens regler om uddannelsesfonde og kompetenceudviklingsfonde.

Dog skal en tilsvarende dansk virksomheds bidragsomkostninger til uddannelsesfonde og kompetenceudviklingsfonde i henhold til overenskomsten indgå i opgørelsen af de samlede medarbejderomkostninger.

7. Særligt om genebetalinger

Den udstationerende virksomheds medarbejdere betales i henhold til overenskomstens regler om genebetalinger. Genetillæg skal opgøres og betales særskilt.

8. Gennemskuelighed i opgørelsen af løn

Lønnen for udstationerede medarbejdere fastlægges i henhold til overenskomstens §§ 28, 29 og 30 og skal fremgå for den enkelte udstationerede medarbejder.

Udstationerende virksomheder skal således være i stand til at fremlægge gennemskuelige opgørelser af den udbetalte løn og øvrige overenskomstmæssige lønandele.

9. Lokalaftaler

Virksomheder omfattet af dette afsnit kan indgå lokalaftaler efter bestemmelserne i Industri- og VVS-overenskomsten.

10. Særligt om opgørelse af de sociale bidrag efter Eurostat

Hvis parterne er enige om dette, kan opgørelsen af virksomhedens omkostninger til sociale bidrag i den konkrete sag ske på baggrund af en procentsats baseret på Eurostats oplysninger.

Én gang om året fastsætter parterne på baggrund af Eurostats seneste opgørelse:

1. Hvor stor en andel i procent de sociale bidrag udgør af de samlede lønomkostninger i hvert enkelt land.
2. Hvilke lovpligtige og overenskomstmæssige ydelser, der er indeholdt i de sociale bidrag.

Følgende ydelser i Industri- og VVS-overenskomsten indgår ved aftalens underskrift i Eurostats opgørelse af sociale bidrag:

- Arbejdsgivers Pensionsbidrag (bilag 2)
- Fratrædelsesgodtgørelse (§§ 37, stk. 8, og 43, stk. 4, pkt. 3)
- Løn under sygdom (§ 34)
- Løn under barsel (§ 35)
- Betalinger til uddannelsesfonde og kompetenceudviklingsfonde (bilag 1)

Overenskomstmæssige forpligtelser, som er indeholdt i procentsatsen for de sociale bidrag, anses for opfyldt af virksomheden, hvis parterne vælger at opgøre omkostninger til sociale bidrag efter denne model.

Disse overenskomstmæssige forpligtelser indgår derfor ikke separat i opgørelsen af medarbejderomkostninger, ligesom den udstationerende virksomhed ikke skal betale disse særskilt. Dog kan parterne vælge at udskille virksomhedens bidrag til arbejdsmarkedspension til separat udmøntning.

Hvis den udstationerende virksomhed også betaler visse sociale bidrag i Danmark, skal der tages højde for disse i opgørelsen af virksomhedens samlede medarbejderomkostninger.

Opgørelsen af virksomhedens omkostninger til sociale bidrag efter denne model kan kun ske, hvis virksomheden dokumenterer, at den betaler de obligatoriske sociale bidrag i hjemlandet under udstationeringen til Danmark, herunder hvilke dele af lønnen som de sociale bidrag beregnes ud fra.

Parterne er enige om, at det som udgangspunkt er tilstrækkelig dokumentation, hvis virksomheden fremlægger en erklæring fra en autoriseret revisor eller tilsvarende, hvoraf det fremgår, hvilke sociale bidrag virksomheden betaler i hjemlandet.

En opgørelse efter denne model afskærer ikke Dansk Metal, Blik og Rørarbejderforbundet og 3F Industri fra at rejse sager om misforhold, jf. overenskomstens § 28, stk. 3, og bilag 29F.

Eksemplerne på beregninger efter denne model, som har været fremlagt under parternes drøftelse, fremgår af overenskomsten som bilag til denne organisationsaftale.

11. Øvrige forhold

Denne aftale rykker ikke ved, hvilke overenskomstkraav der lovligt kan støttes med varsel af konflikt i henhold til udstationeringslovens § 6a.

Parterne er enige om at revidere denne aftale, hvis forudsætningerne i den nuværende lovgivning, herunder udstationeringsdirektivet og den danske implementering heraf, ændres.

Begge parter tager forbehold for, at der kan indgå andre elementer end dem nævnt i aftalen, når de samlede medarbejderomkostninger for en udstationerende virksomhed opgøres.

Eksempler på opgørelse efter Eurostat

Nedenstående er alene forenklede eksempler på opgørelser. Parterne tager med eksemplerne ikke stilling til, hvad virksomheder skal betale for at leve op til Industri- og VVS-overenskomsten, herunder

overenskomstens § 28. Med eksemplerne tager parterne heller ikke stilling til, hvad der kan indgå i opgørelsen af de samlede medarbejderomkostninger. Ligesom eksemplerne ikke kan indgå som fortolkningsbidrag i en eventuel uenighed om fortolkning af denne aftale.

Eksempel A

De samlede medarbejderomkostninger er sammensat af løn og betalinger til sociale bidrag. Efter parternes seneste fælles opgørelser udgør de sociale bidrag 12,7 pct. af de samlede medarbejderomkostninger i Danmark og 22,0 pct. i Tyskland.

Det svarer til, at de sociale bidrag udgør 28 pct. (eller en faktor 1,28) af de samlede lønomkostninger i Tyskland, og 14 pct. (eller en faktor 1,14) af de samlede lønomkostninger i Danmark.

En tysk virksomhed vil efter indmeldelse i TEKNIQ Arbejdsgiverne tilpasse deres lønniveau til danske forhold.

De giver deres medarbejdere en timeløn på kr. 80. Vi antager, at dette er den eneste løndel, som de betaler sociale bidrag af. Timelønnen plus sociale bidrag i Tyskland udgør herefter kr. 102,40, hvilket ikke lever op til overenskomstens bestemmelser.

Den tyske virksomhed ønsker at tilpasse deres lønniveau svarende til en "dansk" timeløn på kr. 140.

En dansk virksomhed ville med en timeløn på kr. 140 have medarbejderomkostninger inklusive sociale bidrag svarende til kr./time 160.

På denne baggrund vælger den tyske virksomhed at give et tillæg til lønnen på kr. 45 i timen under udstationeringen i Danmark. De betaler også sociale bidrag af dette tillæg. Dermed er de samlede medarbejderomkostninger tillagt sociale bidrag i Tyskland på kr. 160 ($125 \times 1,28$).

Eksempel B

I situationen fra eksempel A ønsker parterne at udmønte virksomhedens bidrag til arbejdsmarkedspension separat.

Arbejdsgiverbidraget til den tyske pensionsordning er 5 pct. De fratrækkes procentsatsen anvendt til at udregne sociale bidrag. Til gengæld skal virksomheden i alt betale 8 pct. i arbejdsgiverbidrag i henhold til overenskomsten. De 5 pct. afregnes til den tyske pensionsordning. Differencen på 3 pct. mellem det danske og det tyske pensionsbidrag afregner den tyske virksomhed til Industriens Pension som tillæg til lønnen eller indbetaler den på arbejdsmarked- eller virksomhedspensionsordningen i hjemlandet.

Virksomheden vælger på denne baggrund at give et tillæg til lønnen på kr./time 42 under udstationeringen til Danmark, som de også betaler sociale bidrag og pensionsbidrag af. Dermed bliver deres samlede medarbejderomkostninger kr./time 160 ($122 + 0,23 \times 122 + 0,08 \times 122$).

Afsnit C

Overenskomstparterne er enige om, at Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 96/71/EF af 16. december 1996 om udstationering af arbejdstagere som led i udveksling af tjenesteydelser (Direktivet) for så vidt angår Direktivets artikel 3, stk. 1, andet led, alene finder anvendelse inden for de i nærværende protokollat, AFSNIT C, pkt. 1, nævnte områder.

Overenskomstparterne er endvidere enige om:

1. at i den udstrækning, Industri- og VVS-overenskomsten dækker områder, som er omfattet af bilaget optrykt i Europa Parlamentets og Rådets direktiv 96/71/EF af 16. december 1996 om udstationering af arbejdstagere som led i udveksling af tjenesteydelser skal de i Industri- og VVS-overenskomsten fastsatte regler samt de på den danske virksomhed, hvor den udstationerede udenlandske arbejdstager udfører sit arbejde, gældende lokalaftaler og kutymer overholdes i forhold til de

arbejdstagere, der udfører arbejde inden for disse områder i Danmark i forbindelse med levering af tjenesteydelser.

2. at uoverensstemmelser vedrørende arbejds- og ansættelsesvilkår for arbejdstagere, der er udstationeret i Danmark inden for de i nærværende protokollat, AFSNIT C, pkt. 1, nævnte områder, behandles i henhold til nærværende protokollats AFSNIT A og overenskomstens regler for behandling af faglig strid.

Bilag 15

Dobbeltbeskæftigelse

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

Bilag 16

Varsling mv. i forbindelse med afskedigelser i større omfang

Anvendelsesområde

§ 1

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

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

Stk. 2

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

Stk. 3

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

Stk. 4

Bilaget finder ikke anvendelse på:

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

Afskedigelser af besætninger på søgående skibe.

Stk. 5

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

Stk. 6

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

§ 2

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

§ 3

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

Stk. 2

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

§ 4

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

Pligt til forhandling mv.

§ 5

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

Stk. 2

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

§ 6

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

Årsagerne til de påtænkte afskedigelser.

Antallet af lønmodtagere der påtænkes afskediget, hvilke relevante kategorier de tilhører, og over hvilket tidsrum det forudses, at afskedigelserne skal finde sted.

Antallet af lønmodtagere der normalt beskæftiges på virksomheden, og hvilke kategorier de tilhører. Hvilke kriterier der påtænkes anvendt ved udvælgelsen af de lønmodtagere, der påtænkes afskediget.

Hvorvidt der blandt de lønmodtagere, der påtænkes afskediget, er lønmodtagere, der har adgang til afskedigelsesgodtgørelser fastsat ved individuel eller kollektiv aftale og i givet fald, hvordan disse godtgørelser opgøres.

Stk. 2

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

Varsling mv.

§ 7

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

Stk. 2

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

Stk. 3

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

Stk. 4

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

Stk. 5

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

§ 8

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

Stk. 2

Hvor antallet af afskedigelser, der er omfattet af § 1, udgør mindst 50 pct. af antallet af lønmodtagere på et arbejdssted, jf. § 2, og der på arbejdsstedet normalt er beskæftiget mindst 100 lønmodtagere, får disse afskedigelser for medarbejdere, der har krav på et opsigelsesvarsel i henhold til

overenskomstens bestemmelser, tidligst virkning 8 uger efter, at meddelelsen er sendt til Arbejdsmarkedsrådet.

Tavshedspligt

§ 9

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

Godtgørelse

§ 10

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

Stk. 2

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

Straffebestemmelser

§ 11

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

Stk. 2

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

Stk. 3

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

§ 12

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

Bilag 17

EU-direktiver

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

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

Bilag 18

Ansættelsesaftale

Såfremt oplysningerne ikke er udleveret til medarbejderen i forbindelse med udløbet af de i § 37, stk. 1, eller § 24, stk. 2, anførte tidsfrister, kan arbejdsgiveren pålægges at udrede en bod.

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

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

Anmærkning 2:

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

["Ansættelsesaftale for timelønnede" indsættes]

["Aftale om funktionærlignende ansættelse" indsættes]

["Ansættelsesbevis for funktionærer" indsættes]

Ansættelsesaftale for timelønnede

for ansættelse i henhold til Industri- og VVS-overenskomsten mellem TEKNIQ Arbejdsgiverne og Dansk Metal, 3F Industri samt Blik- og Rørarbejderforbundet.

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

ansætter herved

Medarbejderens	fulde	navn:	Fødselsdato:
Adresse:			Tlf.nr.:
Postnr./by:			
Kommune:	Reg.nr./kontonr. i pengeinstitut:		

Jobkategori	(fx	blik	og	VVS,	industritekniker,	truckfører):
--------------------	-----	------	----	------	-------------------	--------------

(Bemærk de særlige opsigelsesvarsler for rør- og blik-arbejde i overenskomstens § 43, stk. 4.)

Helbredsforhold	af	væsentlig	betydning	for	ansættelsen:
Lønmodtager skal anmelde sygdom til					
inden kl.	på første sygedag.				
Lønmodtagers læge:					

I øvrigt henvises til evt. personaleregulativer fastlagt på virksomheden. Disse regulativer er samtidig udleveret til medarbejderen: **Personalehåndbog er udleveret**

Tiltrædelsesdato:
Hvis ansættelsesforholdet er tidsbegrænset, angives ophørsdatoen:
Hvis ansættelsesforholdet er begrænset til udførelse af bestemte opgaver, beskrives disse/den her:

Fast arbejdssted eller hovedarbejdssted (virksomhedens adresse angives):

Skiftende arbejdssteder

Den normale gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er i henhold til overenskomsten samt evt. lokalaftaler.

Personlig timeløn på ansættelsestidspunktet, kr.

Pensionsbidrag, overarbejdsbetaling, søgne- og helligdagsbetaling, forskudttidstillæg, tillæg for arbejde i holddrift, betaling for ude- og rejsearbejde og genetillæg i øvrigt betales efter gældende overenskomst.

På virksomheden kan forekomme akkordarbejde, bonusordninger eller andre produktionsfremmende lønsystemer, hvor lønnen fastsættes efter reglerne i overenskomsten eller lokalaftaler.

Lønnen **udbetales** **bagud:**

Hver 14. dag _____
 Andet Lønperioden angives: _____

Eventuelle øvrige vilkår for ansættelsen:

For ansættelsesforholdet i øvrigt gælder Industri- og VVS-overenskomsten, hvori der bl.a. er fastsat regler om opsigelsesvarsler, arbejdsmarkedspension og ferie samt evt. lokalaftaler på virksomheden.

Udfærdiget den _____

Virksomhed

Medarbejder

Såfremt der er ændringer i ovenstående, skal dette meddeles skriftligt senest 1 måned efter ændringen.

Aftale om funktionærlignende ansættelse

Der er mellem _____ og _____ (i det følgende kaldet medarbejderen) indgået følgende aftale om ansættelse på funktionærlignende vilkår, idet det bemærkes, at nærværende aftale er et tillæg til den til enhver tid gældende Industri- og VVS-overenskomst mellem TEKNIQ Arbejdsgiverne og Dansk Metal, 3F Industri samt Blik- og Rørarbejderforbundet.

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

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

Løn

Lønnen er aftalt til kr. _____ pr. måned og betales månedsvis bagud på samme tidspunkt som for virksomhedens funktionærer.

Ansættelsen sker i henhold til de mellem organisationerne aftalte retningslinjer for ansættelse på funktionærlignende vilkår.

120-dages

reglen

Det er aftalt, at medarbejderen kan opsiges med 1 måneds varsel til fratræden ved en måneds udgang, når medarbejderen inden for et tidsrum af 12 på hinanden følgende måneder har oppebåret løn under sygdom i i alt 120 dage.

Opsigelsens gyldighed er betinget af, at den sker i umiddelbar tilknytning til udløbet af de 120 sygedage, og mens medarbejderen endnu er syg, hvorimod gyldigheden ikke berøres af, at medarbejderen er vendt tilbage til arbejdet efter opsigelsen er sket.

Ovenstående, 120-dages reglen, er gældende

Særlige

vilkår:

Ansættelsen på funktionærlignende vilkår har virkning fra _____

(dato)

Funktionærlignende ansættelsesvilkår

Mellem TEKNIQ Arbejdsgiverne og Dansk Metal, 3F Industri samt Blik- og Rørarbejderforbundet er der opnået enighed om, at de virksomheder, der er omfattet af overenskomsten, der for medarbejdere med mere end 9 måneders anciennitet ønsker at indføre funktionærlignende ansættelsesvilkår, gør det efter følgende retningslinjer:

Spørgsmålet om indførelse eller afskaffelse af aftaler om funktionærlignende ansættelsesvilkår kan kun rejses lokalt på den enkelte virksomhed, og uenighed kan fagretlig behandles, dog kun til et organisationsmøde.

Funktionærlignende ansættelsesvilkår kan aftales individuelt med medarbejdere, der udfører særligt betroet/kvalificeret arbejde. Aftaler om ansættelse på funktionærlignende vilkår er kun gyldige, såfremt de er udformet skriftligt.

Organisationernes ansættelsesblanket skal bruges ved indgåelse af aftaler om ansættelse på funktionærlignende vilkår. Ansættelsesblanketten kan efter underskrivelsen kræves indsendt til den respektive organisation.

Lønvurdering

Der er enighed om, at lønvurderingen følger den mellem parterne indgåede overenskomst, herunder akkord-bestemmelserne.

Anciennitet

Ved ansættelse på funktionærlignende vilkår regnes fra tidspunktet for ansættelsen i virksomheden.

Opsigelse

I tilfælde af opsigelse regnes opsigelsesvarslets længde for begge parter i overensstemmelse med reglerne i funktionærloven.

Opsigelse kan finde sted under sygdom. Overenskomstens § 6, stk. 7 og 8, finder ikke anvendelse for aftaler om funktionærlignende ansættelser. Det kan i den enkelte kontrakt aftales, at medarbejderen kan opsiges med en måneds varsel til fratræden ved en måneds udgang, når den pågældende inden for et tidsrum af 12 måneder har oppebåret løn under sygdom i i alt 120 dage.

Opsigelsens gyldighed er betinget af, at den sker i umiddelbar tilknytning til udløbet af de 120 sygedage, og mens den pågældende endnu er syg, hvorimod gyldigheden ikke berøres af, at medarbejderen er vendt tilbage til arbejdet, efter at opsigelsen er sket.

Medarbejdere ansat på funktionærlignende vilkår er omfattet af funktionærlovens §§ 2a, 2b, 8, 16 og 17a.

Erstatning for manglende varsel

For funktionærlignende ansatte er der mellem parterne enighed om, at funktionærlovens § 3 finder anvendelse.

Arbejdstid

Arbejdstiden, herunder eventuel overtid, skiftehold, forskudt tid tillige med betaling herfor, for de, der er ansat på funktionærlignende vilkår, fastsættes i henhold til overenskomstens bestemmelser.

Ved overarbejde i forbindelse med det arbejde de pågældende normalt udfører, er de ikke omfattet af overenskomstens § 17, stk. 8, pkt. 2, litra b og c. Ansatte på funktionærlignende vilkår kan indgå i arbejdsfordelingsordninger, medmindre andet aftales mellem virksomheden og medarbejderen.

Tillidsrepræsentanten har ved misbrug påtaleret.

Uddannelse

Organisationerne er enige om, at teknisk og samfundsmæssig udvikling nødvendiggør en løbende efteruddannelse, hvorfor de, der er ansat på funktionærlignende vilkår, har både ret og pligt til løbende at ajourføre deres viden og uddannelse i samarbejde med virksomheden. Organisationerne skal derfor anbefale, at der gives de pågældende den fornødne frihed hertil. Sker kursusdeltagelse på virksomhedens foranledning, betaler virksomheden rejseudgifter og kursusudgifter såvel som løn. Eventuel dækning af løntab tilfalder virksomheden.

Eventuelle kurser skal være virksomhedsorienterede og deltagelse skal ske under fornøden hensyn til virksomhedens tarv. Parterne vil ikke modsætte sig, at der i forbindelse med kurser af længere varighed og med store omkostninger for virksomheden lokalt kan indgås en aftale om gensidigt forlænget opsigelsesvarsel gældende inden for det første år efter kursusdeltagelsen.

Ferie

Ved ansættelse på funktionærlignende vilkår holdes ferie med løn eller ferie med feriegodtgørelse jf. ferielovens § 16 (indtil 1. september 2020: § 23).

SH-dage

Medarbejdere ansat på funktionærlignende vilkår modtager fuld løn på SH-dage samt 1. maj, Grundlovsdag og 24. december.

Fritvalgskonto

Der oprettes en fritvalgskonto efter bestemmelserne i overenskomstens § 31.

Sygdom

Ved ansættelse på funktionærlignende vilkår modtages fuld løn under sygdom. I øvrigt gælder funktionærlovens bestemmelser på dette område.

Lønningsperiode og lønudbetaling

Ved ansættelse på funktionærlignende vilkår udbetales månedsløn på samme dato, som er gældende for virksomhedens funktionærer. Lønnen kan af virksomheden indsættes på den pågældendes bank-, sparekasse- eller girokonto eller eventuelt efter anden aftale.

Reglerne i funktionærlovens § 8 om efterløn ved død kan fremover ikke fraviges ved aftale.

Fagretlig behandling

Eventuelle uoverensstemmelser vedrørende forståelsen af de individuelle aftaler eller af nærværende retningslinjer behandles efter overenskomstens Regler for behandling af uoverensstemmelser af faglig karakter, dog kun til organisationsmøde.

Ønsker virksomheden at blive frigjort for en aftale om funktionærlignende ansættelser med en enkelt medarbejder, eller ønsker den enkelte medarbejder at blive frigjort, behandles dette efter Regler for behandling af uoverensstemmelser af faglig karakter, dog kun til organisationsmøde.

Efter udløbet af den pågældendes opsigelsesvarsel i henhold til kontrakten anses medarbejderne/medarbejderen alene for at være omfattet af Industri og VVS-overenskomsten mellem TEKNIQ Arbejdsgiverne og forbundene. Allerede indgåede aftaler om ansættelse på funktionærlignende vilkår kan efter aftale mellem de lokale parter omskrives efter nærværende retningslinjer. Organisationerne er enige om, at nærværende retningslinjer kan tages op til forhandling ved de kommende overenskomstforhandlinger.

Ansættelsesaftale for funktionærer

for ansættelse i henhold til Industri- og VVS-overenskomsten mellem TEKNIQ Arbejdsgiverne og Dansk Metal, 3F Industri samt Blik- og Rørarbejderforbundet.

1. Parter

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

og

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

Medarbejderen er til enhver tid forpligtet til at holde virksomheden underrettet om sin bopæl.

2. Arbejdssted

--

3. Titel

--

(i det omfang en stillingsbeskrivelse er udarbejdet, vedlægges denne).

4. Tiltrædelsesdato

Fra den: _____
Evt. til (hvis tidsbegrænset ansættelse) den: _____

5. Løn

Lønnen	er	fastsat	til	_____	kr.	pr.	måned
og indsættes på medarbejderens bankkonto sidste bankdag i hver måned.							

6. Andre lønde

Om andre lønde er truffet følgende aftale:

7. Overarbejde

Om overarbejde er følgende aftalt:

8. Pension

Om pension er følgende aftalt:

9. Arbejdstid

Den normale ugentlige arbejdstid (ekskl. frokostpause) er aftalt til: _____ timer.

10. Prøvetid

For ansættelsen aftales ikke prøvetid

eller

For ansættelsen aftales prøvetid, således at opsigelse gensidigt kan finde sted med 14 dages varsel i de første 3 måneder af ansættelsestiden.

11. Opsigelse ved sygdom

Det aftales, at medarbejderen kan opsiges med 1 måneds varsel til en måneds udgang, når medarbejderen inden for et tidsrum af 12 på hinanden følgende måneder har oppebåret løn under sygdom i 120 dage i alt.

eller

Der er ikke aftalt særlige regler for opsigelse ved sygdom.

12. Ordens- og arbejdsbestemmelser

Der henvises til de til enhver tid gældende ordens- og arbejdsbestemmelser samt evt. lokalaftaler, som medarbejderen er blevet gjort bekendt med.

13. Tavshedspligt

Medarbejderen har pligt til, såvel under ansættelsesforholdet som efter eventuel fratrædelse, at iagttage ubetinget tavshed om selskabets forhold, og hvad medarbejderen i øvrigt måtte blive bekendt med som følge af sin stilling og som ifølge sagens natur ikke bør komme til tredjemands kundskab.

Der henvises endvidere til § 4 i lov om forretningshemmeligheder.

14. Funktionær- og ferielov

I øvrigt gælder ferielovens bestemmelser om ferie samt funktionærloven, som bl.a. indeholder regler om opsigelsesvarsler.

15. Øvrige forhold

Dato: _____

Virksomhed

Medarbejder

Bilag 19

Vikarbureauer

Stk. 1: Vikarbureauer der ikke er medlem af TEKNIQ Arbejdsgiverne

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

Stk. 2: Vikarbureauer medlem af Arbejdsgiverne

1. TEKNIQ Arbejdsgiverne optager som medlem virksomheder, der er vikarbureauer. Et vikarbureau vil kunne være medlem af forskellige arbejdsgiverorganisationer. Et medlemskab af TEKNIQ Arbejdsgiverne kan derfor være begrænset til kun at omfatte de af vikarbureauets kontrakter, der indgås inden for TEKNIQ Arbejdsgivernes overenskomstområder.
2. Når vikarbureauet er medlem af TEKNIQ Arbejdsgiverne, vil selve ansættelsesaftalen mellem vikaren og vikarbureauet være omfattet af Industri- og VVS-overenskomsten. Dette gælder selvfølgelig kun ansættelsesforhold inden for medlemsforholdets område. Foregår vikarbejdet på en virksomhed, der er omfattet af Industri- og VVS-overenskomsten, omfatter dette også de for arbejdsfunktionen bestående lokalaftaler og kutymmer.

Stk. 3: Bemærkninger

1. Ethvert job for vikarbureauet, omfattet af Industri- og VVS-overenskomsten, akkumulerer anciennitet efter de i overenskomstens beskrevne regler.
2. Er vikarbureauet medlem af TEKNIQ Arbejdsgiverne, vil ethvert job, uafhængig af om det er på samme eller forskellige virksomheder, blandt andet akkumulere opsigelses- og sygeløn-sanciennitet ved ethvert job for vikarbureauet, der ikke er omfattet af anden overenskomst end Industri- og VVS-overenskomsten, blot akkumuleringen ikke er afbrudt, fordi der er mere end 9 måneder mellem to job.
3. Er vikarbureauet ikke medlem af TEKNIQ Arbejdsgiverne, vil der i relation til anciennitet, jf. pkt. 1, kun ske akkumulering ved job på samme virksomhed med en afbrydelse på mindre end 9 måneder.
4. Så længe vikaren er ansat hos vikarbureauet, optjener vedkommende alene anciennitet hos vikarbureauet og ikke hos rekvirentvirksomheden.

Såfremt vikarbureauvikaren imidlertid har arbejdet hos rekvirentvirksomheden i mindst 6 måneder uden afbrydelse, overføres ancienniteten fra vikarbureauet til rekvirentvirksomheden i følgende tilfælde:

- a. Vikararbejdet på rekvirentvirksomheden ophører på grund af arbejdsmangel på rekvirentvirksomheden, og inden 10 arbejdsdage efter ophør bliver vikaren fastansat på rekvirentvirksomheden, eller
- b. Vikarbureauvikaren ansættes på rekvirentvirksomheden i direkte forlængelse af vikararbejdet.

Det er alene anciennitet fra det seneste arbejdsforhold i rekvirentvirksomheden, der overføres. Ancienniteten gælder alle overenskomstmæssige rettigheder, der beror på ancienniteten.

5. Hvis en vikar, der har været udsendt til en rekvirentvirksomhed, udsendes af et nyt vikarbureau til samme rekvirentvirksomhed, inden der er gået 10 arbejdsdage fra hans ophør på rekvirentvirksomheden, kan vikaren på anmodning få sin anciennitet under nærværende overenskomst overført til det nye vikarbureau. Det er alene anciennitet fra det seneste arbejdsforhold i rekvirentvirksomheden, der overføres.

Vikaren skal anmode det nye vikarbureau om overførsel af anciennitet senest to uger efter, han er påbegyndt sin udsendelse til rekvirentvirksomheden, og skal på forlangende kunne dokumentere ancienniteten, der ønskes overført.

Vikaren bevarer den overførte anciennitet, så længe vikaren er udsendt til samme rekvirentvirksomhed.

6. Hvis en vikar, der har været ansat på en rekvirentvirksomhed, udsendes af et vikarbureau til samme rekvirentvirksomhed, inden der er gået 10 arbejdsdage fra hans ophør på rekvirentvirksomheden, kan vikaren på anmodning få sin seneste anciennitet under nærværende overenskomst hos rekvirentvirksomheden overført til vikarbureauet.

Vikaren skal anmode vikarbureauet om overførsel af anciennitet senest to uger efter, han påbegynder sin udsendelse til rekvirentvirksomheden, og skal på forlangende kunne dokumentere ancienniteten, der ønskes overført.

Vikaren bevarer den overførte anciennitet, så længe vikaren er udsendt til samme rekvirentvirksomhed, hvor han var ansat.

7. Overenskomstparterne er enige om det naturlige i, at de vikaransatte er medlemmer af samme faglige organisationer som øvrige på rekvirentvirksomheden ansatte tilsvarende medarbejdere.
8. Overenskomstparterne er enige om, at det ikke er hensigtsmæssigt, at vikarer, organiseret i et af forbundene, skifter fagforening ved kortvarige vikariater.
9. På anmodning fra rekvirentvirksomhedens tillidsrepræsentant skal rekvirentvirksomheden informere denne om, hvilke lokalaftaler og kutymmer virksomheden har oplyst skal overholdes, for de arbejdsfunktioner vikarerne udfører på virksomheden.

Er tillidsrepræsentanten uenig i, hvilke lokalaftaler og kutymmer vikarbureauet skal overholde, kan der indledes lokale drøftelser herom. Opnås der ikke enighed lokalt, kan der rejses en sag efter reglerne i bilag 11 og 19.

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

1. Med henblik på en hurtig afklaring af, om der i konkrete tilfælde er tale om vikararbejde omfattet af bilag 19, kan tillidsrepræsentanten på en rekvirentvirksomhed anmode om at få oplysninger fra rekvirentvirksomheden om udefrakommende virksomheder, der udfører arbejde for rekvirentvirksomheden, som ellers naturligt kunne udføres af rekvirentvirksomhedens ansatte medarbejdere.
2. Anmodningen skal ske i tilknytning til en eller flere udefrakommende virksomheders arbejde for rekvirentvirksomheden.

3. Hvis der efter den lokale informationsudveksling og drøftelse fortsat er uenighed om, hvorvidt der er tale om vikararbejde omfattet af bilag 19, kan de overenskomstbærende forbund begære et afklarende møde over for TEKNIQ Arbejdsgiverne.
Referat af de lokale drøftelser fremsendes sammen med mødebegæringen.
4. De overenskomstbærende forbund kan ligeledes begære et afklarende møde over for TEKNIQ Arbejdsgiverne i de tilfælde, hvor der ikke har kunnet ske en lokal drøftelse af en udefrakommende virksomheds arbejde for rekvirentvirksomheden, fordi der ikke er valgt tillidsrepræsentant på rekvirentvirksomheden.
5. Et afklarende møde skal afholdes hurtigst muligt og senest 7 arbejdsdage efter modtagelse af begæringen på rekvirentvirksomheden, medmindre andet aftales imellem parterne.
6. På mødet skal der som minimum oplyses om følgende:
 - Den udefrakommende virksomheds navn og CVR-nummer (P-nummer) eller RUT-nummer
 - Navnet på rekvirentvirksomhedens kontaktperson hos den udefrakommende virksomhed
 - Beskrivelse af den udefrakommende virksomheds opgaver i rekvirentvirksomheden og den forventede tidsplan for deres løsning
 - Beskrivelse af ledelses- og instruktionsbeføjelserne over for den udefrakommende virksomheds medarbejdere.

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

7. Hvis parterne er enige om, at den udefrakommende virksomhed udfører vikararbejde omfattet af bilag 19, foregår en eventuel videre behandling af sagen i henhold til reglerne i bilag 19, der gælder for henholdsvis vikarbureauer, der ikke er medlem af TEKNIQ Arbejdsgiverne, og vikarbureauer medlem af TEKNIQ Arbejdsgiverne.

Er der uenighed om, hvorvidt den udefrakommende virksomhed udfører vikararbejde omfattet af bilag 19, kan sagen videreføres efter Regler for behandling af uoverensstemmelser af faglig karakter. Det kan i denne forbindelse aftales imellem parterne, at sagen behandles direkte på et organisationsudvalgsmøde. I så fald regnes fristen for begæring af dette fra afholdelsen af det afklarende møde.

Bilag 20

Tele-/distance-/hjemmearbejde

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

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

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

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

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

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

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

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

Bilag 21

Organisationsaftale om organisering af sikkerheds- og sundhedsarbejdet på virksomhederne

Stk. 1: Baggrund

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

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

En arbejdsmiljøorganisation kan omfatte:

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

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

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

Stk. 2: Aftalens dækningsområde

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

Stk. 3: Formål

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

Stk. 4: Fremgangsmåde

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

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

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

Stk. 5: Krav til virksomhedsaftalens indhold og form

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

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

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

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

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

Aftalen indsendes til godkendelse hos organisationerne

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

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

Aftalen skal indeholde:

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

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

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

Stk. 6: Aftalens varighed

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

Bilag 22

Det rummelige arbejdsmarked

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

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

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

Parterne er enige om, at en væsentlig del af indsatsen for at videreudvikle det rummelige arbejdsmarked skal ligge på fastholdelse af allerede ansatte medarbejdere, for ad den vej at hindre en fremtidig udstødning. Bestræbelserne for at reducere sygefraværet er et væsentligt element i indsatsen for arbejdsfastholdelse. En god dialog mellem lønmodtager, arbejdsgiver, faglig organisation og kommunal myndighed er af helt afgørende betydning, hvis det skal lykkes at fastholde medarbejderne og begrænse sygefraværet.

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

Bilag 23

Organisationsaftale – Fælles forståelse af bestemmelsen om fratrædelsesgodtgørelse til time-lønnede, jf. overenskomstens § 37, stk. 8

Overenskomstparterne har drøftet forståelsen og fortolkningen af bestemmelsen i Industri- og VVS-overenskomstens § 37, stk. 8.

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

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

AFSNIT A

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

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

AFSNIT B

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

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

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

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

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

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

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

Bilag 24

Information om natarbejde

Parterne har udarbejdet informationsmateriale til virksomheder og medarbejdere, der bl.a. indeholder en oversigt over relevante risikofaktorer samt rådgivning om sund livsstil, forebyggende aktiviteter mv. Informationsmaterialet gør endvidere opmærksom på, hvordan helbredscontrollen skal gennemføres i praksis.

Bilag 25

Kompetenceudvikling i virksomhederne

Parterne er enige om i regi af AL Efteruddannelse at fortsætte arbejdet med, hvordan der i fællesskab kan udvikles redskaber, der understøtter kompetenceudvikling i virksomhederne.

Sigtet med udvikling af redskaberne er at understøtte:

- Afdækning af uddannelsesbehov
- Afdækning af uddannelsesmuligheder
- Udarbejdelse af uddannelsesplaner

Bilag 26

Implementering af ligelønsloven mv.

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

§ 1

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

Stk. 2

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

Stk. 3

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

§ 1a

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

Stk. 2

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

Stk. 3

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

§ 2

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

Stk. 2

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

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

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

Stk. 3

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

§ 2a

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

§ 3

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

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

Stk. 2

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

Stk. 3

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

§ 4

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

lønstatistik af hensyn til virksomhedens legitime interesser er modtaget som fortrolig, må oplysningerne ikke videregives.

Stk. 2

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

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

Stk. 2

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

§ 6

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

Stk. 2

Ved fagretlige sager om ligeløn aftales på mæglingssmødet, 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.

Bilag 27

Etablering af ligelønsnævn

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

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

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

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

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

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

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

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

Bilag 28

Natarbejde og helbreds kontrol

Parterne har drøftet bestemmelserne om helbreds kontrol i EU-arbejdstidsdirektiv, der jf. overenskomstens bilag 17 er implementeret i overenskomsten, og er enige om at ændre reglerne i overensstemmelse med nedenstående.

Stk. 1: Hyppighed

Medarbejderne skal tilbydes gratis helbreds kontrol inden de begynder beskæftigelse som natarbejder. Parterne er endvidere enige om, at medarbejdere, der efter bilagets stk. 3, pkt. 2-4, bliver klassificeret som natarbejdere, skal tilbydes helbreds kontrol inden for regelmæssige tidsrum på højst 2 år.

Stk. 2: Hvornår helbreds kontrollen skal foregå

Parterne er enige om, at såfremt helbreds kontrollen finder sted uden for den pågældende medarbejders arbejdstid, kompenserer arbejdsgiveren herfor.

Stk. 3: Model for helbreds kontrollens gennemførelse

Parterne er enige om, at helbreds kontrollen skal foregå på følgende måde:

1. Medarbejderen udfylder et af parterne udarbejdet spørgeskema.
2. Derudover gennemgår medarbejderen en fysisk helbreds undersøgelse.
3. På baggrund af ovenstående samt dialog med medarbejderen udarbejder en læge en samlet konklusion til medarbejderen. Lægen skal besidde arbejds medicinske kompetencer.
4. De oplysninger, der fremkommer i forbindelse med helbreds kontrollen, 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 helbreds problemer, som påviseligt skyldes, at de udfører natarbejde, til dagarbejde.

Stk. 4: Forebyggende tiltag ved natarbejde

Parterne er enige om at implementere Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA) anbefalinger om natarbejde:

- Højst 3 nattevagter i træk
- Højst 9 timer ad gangen
- Mindst 11 timer mellem 2 vagter
- Gravide normalt arbejder maksimalt 1 nattevagt om ugen for at mindske risiko for abort og andre graviditets komplikationer.

Virksomheder, der har natarbejdere, skal derfor gennemføre følgende tiltag:

De lokale parter, evt. 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:

1. gennemføres ved iværksættelse af natarbejde og derefter løbende én gang om året

2. dokumenteres ved udfyldelse af et af parterne udarbejdet skema som indeholder en gennemgang af anbefalingerne

Hvis de lokale parter, evt. i samarbejde med arbejdsmiljøorganisationen, vurderer, at NFA's anbefalinger følges, anvendes almindelige regler i overenskomsten uændret, herunder reglerne om helbreds-kontrol stk. 1, 2 og 3.

Hvis de lokale parter, evt. 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:

1. Virksomheden skal tilbyde årlig helbreds kontrol til natarbejderne
 - a. Det er obligatorisk for natarbejderen at gennemføre helbreds kontrollen hvert andet år
 - b. For de natarbejdere, der er fyldt 50 år, anvendes en udvidet helbreds kontrol
2. Gennemførelse af en årlig særlig risikovurdering rettet mod natarbejde
 - a. Identifikation og kortlægning af risici ved natarbejde
 - b. Vurdering af risici ved natarbejde
 - c. Prioritering og udarbejdelse af handlingsplan
 - d. Opfølgning på handlingsplan

Stk. 5: Gravides natarbejde

Parterne er enige om fra den 1. marts 2024 at følge NFA's anbefaling, så gravide medarbejdere maksimalt arbejder normalt 1 nattevagt om ugen for at mindske risiko for abort og andre graviditetskomplikationer.

Nedenstående forudsætter, at Arbejdstilsynet indarbejder NFA's anbefalinger om gravides natarbejde i fx Bekendtgørelse om arbejdets udførelse § 8, jf. bilag 2.

Herudover forudsætter parterne, at natarbejde ud over normal 1 nattevagt om ugen bliver omfattet af barselslovens § 6, stk. 2, nr. 2, og at der således vil være adgang til refusion.

Hvis disse forudsætninger ikke er opfyldte, genoptages drøftelserne mellem parterne.

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 normalt 1 nattevagt om ugen, eller overføre medarbejderen til andre arbejdsopgaver, har medarbejderen ret til fravær for øvrige nattevagter ud over normalt 1 om ugen.

For fraværet ydes medarbejderen betaling som ved graviditetsorlov efter bestemmelserne i Industri- og VVS-overenskomsten § 35, stk. 1.

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 normalt 1 om ugen.

Stk.6: Rapport til arbejdsmiljøudvalget på store virksomheder

Parterne er enige om, at arbejdsmiljøorganisationen på den enkelte virksomhed på eget initiativ fører kontrol med, om helbreds kontrollen gennemføres i overensstemmelse med reglerne.

Bilag 29

Protokollater til § 43

A. Ansættelseskodeks

Overenskomstparterne er enige om, at det skal være frivilligt for medarbejderne at indgå aftaler med virksomheden om køb af ydelser i tilknytning til ansættelsesforholdet, og at det efter parternes forståelse vil være i strid med overenskomsten at betinge et ansættelsesforhold af, at medarbejderne indgår en sådan aftale.

B. Behandling af uoverensstemmelser

Med henblik på at modvirke social dumping er der mellem overenskomstparterne indgået følgende aftale om behandling af uoverensstemmelser om udenlandske medarbejderes løn- og arbejdsforhold ved udførelse af arbejde i Danmark:

1. Overenskomstparterne opfordrer til, at virksomheden inden brug af udenlandske underleverandører til udførelse af arbejde på virksomhedens arbejdssteder/
-pladser i Danmark orienterer tillidsrepræsentanten og fremlægger alle relevante baggrundsoplysninger om underleverandørerne, som fx arbejdet de skal udføre og dets forventede varighed.
2. De lokale parter kan anmode om, at der hurtigst muligt afholdes et lokalt møde, hvor alle relevante baggrundsoplysninger så vidt muligt forelægges – og hvor de ikke umiddelbart er tilgængelige, fremskaffes – hvis der er tvivl om løn- og ansættelsesforhold for udenlandske medarbejdere.
3. Uanset om der har været lokale drøftelser efter pkt. 1 og/eller pkt. 2 kan TEKNIQ Arbejdsgiverne eller forbundene rette henvendelse til den modstående organisation, såfremt man bliver bekendt med forhold, der kan forudses at medføre problemer eller uoverensstemmelser.
4. Sådanne henvendelser skal resultere i et møde mellem overenskomstparterne efter reglerne i nedennævnte kommissorium, hvis ikke de lokale parter forinden løser uoverensstemmelsen. Repræsentanter for de involverede parter kan deltage.
5. Alle relevante baggrundsoplysninger forelægges eller fremskaffes hurtigst muligt.
6. TEKNIQ Arbejdsgivernes medlemsvirksomheder, der beskæftiger udenlandsk arbejdskraft, skal indpasse denne i virksomhedens lønniveau, ligesom øvrige overenskomstmæssige vilkår skal overholdes.
7. Hvor en udenlandsk virksomhed er involveret i entrepris for en medlemsvirksomhed af TEKNIQ Arbejdsgiverne, og hvor den pågældende virksomhed ikke er overenskomstdækket, tilstræber parterne ligeledes en forhandlingsløsning for at undgå, at kollektive kampskridt iværksættes.

Parterne er i sådanne situationer enige om, at virksomheden kan optages i TEKNIQ Arbejdsgiverne, selvom en konflikt er bebudet eller varslet. Såfremt konflikten er etableret, gælder hovedaftalens § 2, stk. 6. Forbundene forpligter sig til at afgive konfliktvarsel med mindst 14 kalenderdage. Kopi tilstilles TEKNIQ Arbejdsgiverne.

8. Såfremt den udenlandske virksomhed under forhandlingerne eller efterfølgende optages som medlem af TEKNIQ Arbejdsgiverne, skal lønniveauet vurderes og i fornødent omfang tilpasses, eventuelt under organisationernes medvirken.

C. Udvalg om social dumping

Parterne er enige om at nedsætte et udvalg til løbende at overvåge og drøfte anvendelsen af udenlandsk arbejdskraft og underentreprenører i VVS-branchen.

Udvalget skal følge de sager, der behandles efter nærværende aftale, med henblik på en vurdering af, om reglerne opfylder formålet, og udvalget kan derudover tage initiativ til møder, oplysningskampagner eller andre aktiviteter vedrørende udenlandsk arbejdskraft.

D. Omgåelse af overenskomsten

Der er mellem parterne enighed om, at det kan betragtes som en omgåelse af overenskomsten, hvis selvstændige erhvervsvirksomheder udfører et bestemt angivet arbejde i et lønmodtagerlignende ansættelsesforhold (såkaldte "arme og ben virksomheder"), og dette er i strid med arbejdsretlig og fagretlig praksis.

Det betragtes dog ikke som en omgåelse af overenskomsten, når to eller flere virksomheder i et reelt forretningsforhold indgår aftale om et bestemt angivet arbejde, eller hvor en underentreprenør eller et specialfirma antager medarbejdere til at udføre arbejdet. Det betragtes ej heller som en omgåelse, såfremt bestemmelserne i bilag 19 om vikarbureauer er overholdt.

Uoverensstemmelser om, hvorvidt der er tale om en omgåelse af overenskomsten, kan behandles i henhold til de fagretlige regler.

Ved bedømmelsen af om der er tale om en omgåelse af overenskomstens bestemmelser, kan det indgå som vejledende elementer, om den selvstændige udøver ledelsesretten ved udførelsen af arbejdet, om den selvstændige er ansvarlig for arbejdets kvalitet, om den selvstændige er økonomisk ansvarlig og bærer den økonomiske risiko ved arbejdet, og om den selvstændige virksomhed indgår i den lovpligtige arbejdsmiljøorganisation på arbejdspladsen/-stedet.

E. Underentrepriseforhold

Virksomhederne bør indføre bestemmelser i entreprisekontrakterne om, at underentreprenøren skal være omfattet af de for den enkelte entreprises relevante FH-forbunds overenskomster i relation til de medarbejdere, som udfører arbejdet, og at det betragtes som en væsentlig misligholdelse af entreprisekontrakten ikke at opfylde dette krav.

Der er enighed om, at den ovennævnte kontraktbestemmelse betyder, at arbejdsstandsninger med henblik på opnåelse af overenskomst kan undgås, idet underentreprenøren således er omfattet af kollektiv overenskomst.

Hvis forbundene påviser omstændigheder, som giver anledning til at formode, at overenskomstens bestemmelser ikke bliver overholdt, henvender forbundene sig omgående til TEKNIQ Arbejdsgiverne for indledning af fagretlig behandling.

I forbindelse med den fagretlige behandling påhviler det underentreprenøren at bevise, at overenskomstens bestemmelser overholdes.

F. Misforhold ved lønfastsættelsen

Parterne er enige om, at det er en forudsætning, at der kan og skal ske afvigelser fra overenskomstens mindstebetalingssats, idet der er tale om et "bevægeligt" lønsystem.

Det er således naturligt ved lønfastsættelse efter Industri- og VVS-overenskomst-ens § 28, stk. 5, at tage hensyn til medarbejderes faglige dygtighed, arbejdets art samt omfanget af akkordarbejde for den pågældende medarbejder. Endvidere skal der tages hensyn til arbejdets krav til udøveren, herunder også særlige gener der er forbundet med udførelsen af arbejdet.

Organisationerne har påtaleret i de tilfælde, hvor misforhold som helhed skønnes at være til stede.

Parterne er enige om, at en betingelse for, at der kan foreligge et misforhold som helhed, bl.a. er, at den enkelte virksomheds lønniveau er betydeligt lavere end lønniveauet på sammenlignelige virksomheder i branchen.

Parterne er enige om, at det ikke i sig selv er tilstrækkeligt til at statuere misforhold, at der er tale om en betydelig afvigelse fra den generelle gennemsnitsløn inden for branchen. Det er en forudsætning, at der er tale om sammenlignelige virksomheder inden for samme branche og geografi.

Uoverensstemmelser

Uoverensstemmelser om hvorvidt der foreligger et misforhold, kan behandles efter de fagretlige regler i Kommissoriet for Udvalg om Social Dumping. En fagretlig sag kan indledes på baggrund af forholdene på en igangværende arbejdsplads.

På et hastemæglingssmøde søger parterne at nå til enighed om, hvorvidt der er tale om et misforhold og eventuelt et niveau herfor. Hvis parterne når til enighed, kan sagens afsluttes.

Såfremt det under den fagretlige sagsbehandling ikke er muligt at opnå enighed om misforhold, kan sagen videreføres for en faglig voldgift, der tager stilling til, hvorvidt der er tale om et misforhold. Den faglige voldgift skal så vidt muligt holdes inden for en måned.

Hvis der er fastslået et misforhold, kan parterne ved lokal forhandling og eventuel efterfølgende fagretlig forhandling efter samme principper som for lokalaftaler søge at nå til enighed om, hvordan misforholdet bringes til ophør.

G. Kommissorium om social dumping

Ved overenskomstforhandlingerne 2010 blev der udarbejdet protokollater om social dumping, omgåelse af overenskomsten og underentrepriseforhold. Målet med disse protokollater er at undgå omgåelse af overenskomsten, og der nedsættes derfor et paritetisk udvalg, som skal overvåge udviklingen og sørge for, at der gribes ind over for de virksomheder og medarbejdere, som måtte indgå aftaler, der omgår overenskomsten.

Udvalget mødes mindst 2 gange årligt, eller når en af parterne konstaterer en mulig omgåelse af overenskomsten. De halvårige møder aftales som et led i den normale mødekalender mellem TEKNIQ Arbejdsgiverne og Dansk Metal/Blik & Rør/3F Industri, mens ad hoc-møder til afklaring af konkrete sager aftales hurtigst muligt.

Der er enighed om, at udvalget skal indkaldes ekstraordinært i følgende situationer:

- Når en af parterne konstaterer, at uorganiserede virksomheder/medarbejdere udfører arbejde omfattet af overenskomsten, og den pågældende virksomhed/medarbejder ikke vil oplyse om ansættelsesvilkårene.
- Hvis en af parterne får begrundet mistanke om, at der sker omgåelse af Industri- og VVS-overenskomstens bestemmelser, herunder de ovennævnte afsnit.
- Hvis en TEKNIQ Arbejdsgiverne-virksomhed medvirker til social dumping.

Hvis det på et møde mellem organisationerne (eventuelt via telefon eller mail) sandsynliggøres, at en TEKNIQ Arbejdsgiverne-virksomhed er involveret i social dumping, iværksættes en hastebehandling i det fagretlige system, hvor der skal afholdes mæglingssmøde på virksomhedens adresse inden 48 timer, medmindre andet aftales.

Såfremt det på mødet konstateres, at der foregår social dumping, og der ikke opnås enighed om, hvorledes dette bringes til ophør, er der enighed om, at sagen umiddelbart kan hastebehandles ved en faglig voldgift, som så vidt muligt skal afholdes inden 2 uger efter mæglingssmødet.

Hvor der er tale om social dumping begået af uorganiserede virksomheder, retter TEKNIQ Arbejdsgiverne henvendelse til den pågældende virksomhed med henblik på at etablere et møde med deltagelse af TEKNIQ Arbejdsgiverne og Dansk Metal/Blik & Rør/3F Industri samt for at vejlede og om muligt optage virksomheden som medlem og derigennem overenskomstdække arbejdet.

Såfremt virksomheden ikke reagerer på TEKNIQ Arbejdsgivernes henvendelse eller ikke efterkommer de retningslinjer, der bliver udstukket, vil TEKNIQ Arbejdsgiverne bakke fuldt op om de kampskridt forbundssiden måtte tage i den anledning.

Bilag 30

Elektroniske dokumenter

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

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

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

Bilag 31

Styrkelse af 'Den danske model'

Parterne er enige om, at virksomhederne pr. 1. marts 2017 halvårligt indbetaler 25 øre pr. præsteret arbejdstime til AL Efteruddannelse.

Pr. 1. marts 2025 indbetaler virksomheden 45 øre pr. time.

Pr. 1. marts 2026 indbetaler virksomheden 50 øre pr. time.

Pr. 1. marts 2027 indbetaler virksomheden 55 øre pr. time.

Midlerne anvendes efter de enkelte overenskomstparters beslutning til aktiviteter med henblik på at styrke "Den danske model", herunder til at dække omkostninger forbundet med at overenskomstdække virksomheder.

Bilag 32

Forskelsbehandling pga. alder og handicap

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

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

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

Ovenstående er gældende for forskelsbehandling pga. alder og handicap.

Bilag 33

Funktionærer

Protokollatet omfatter medarbejdere, der udfører teknisk betonet arbejde som funktionærer med baggrund i henholdsvis Dansk Metals, 3F Industris og Blik- og Rørarbejderforbundets uddannelses- og beskæftigelsesområder eller tilsvarende kvalifikationer. Protokollatet omfatter ikke ledere og medarbejdere under overenskomsten mellem TEKNIQ Arbejdsgiverne og Teknisk Landsforbund. Det er en forudsætning, at medarbejderen udfører arbejde, der er omfattet af funktionærloven.

Find ansættelsesbevis i bilag 18.

Stk. 1: Lønvurdering

Der er enighed om, at lønvurderingen følger principperne i overenskomsten, jf. § 28.

Der kan ved lønfastsættelsen indgås aftale om funktionsløn under behørig iagttagelse af principperne i § 28. Ved sådan aftale kan det bestemmes, at lønnen også omfatter betaling for overarbejde med den virkning, at der ikke ydes overarbejdsbetaling. Aftalen kan behandles fagretligt.

For ansatte på funktionsløn skal lønnen tillige give udtryk for omfanget af rådighedsforpligtelsen og eventuelle ulemper.

Aftalen kan indgås efter 6 måneders ansættelse. Medarbejder kan medbringe bisidder ved forhandlingen.

I særlige tilfælde kan det med den lokale afdeling/kreds aftales, at kravet om 6 måneders anciennitet frafalder.

En aftale om funktionsløn udelukker ikke særskilt overarbejdsbetaling for arbejde ud over det i funktionslønaf-talen aftalte.

Stk. 2: Anciennitet

Anciennitet regnes fra ansættelsen som funktionær.

I tilfælde, hvor en timelønnet medarbejder bliver funktionær på samme virksomhed, bevarer medarbejderen det opsigelsesvarsel, indtil den pågældende i henhold til funktionærloven opnår mindst samme opsigelsesvarsel.

Ved genindtræden som timelønnet medarbejder generhverver den pågældende i timelønsancienniteten efter reglerne i overenskomstens § 37, stk. 5.

Stk. 3: Opsigelse

Opsigelse kan finde sted under sygdom i henhold til funktionærlovens bestemmelser.

Stk. 4: Arbejdstid

Som udgangspunkt fastsættes arbejdstiden og betalingen herfor efter overenskomstens bestemmelser, jf. bestemmelserne om overtid, skiftehold og forskudt tid.

Overarbejdsbetaling ydes kun, når der er tale om beordret overarbejde. Overarbejde skal så vidt muligt varsles senest dagen før.

Overarbejdsbetalingen udgør timeløn plus 50 pct. for de første 3 timer efter normal arbejdstids ophør. For overarbejde efter dette tidspunkt betales 100 pct.

For overarbejde på arbejdsfrie hverdage betales timeløn plus 50 pct. for de første 3 timer

For 4. samt følgende timer betales timeløn plus 100 pct.

For arbejde på søn- og helligdage betales timeløn plus 100 pct.

Såfremt der ved lønfastsættelsen er truffet aftale om, at lønnen også omfatter betaling for almindeligt forefaldende overarbejde, ydes der ikke overarbejdsbetaling. En sådan aftale udelukker ikke særskilt overarbejdsbetaling i henhold til ovennævnte for arbejde ud over almindeligt forefaldende overarbejde. Aftalen skal stå i forhold til løn, stillingsindhold og overarbejdets omfang.

Stk. 5: Uddannelse

Overenskomstens uddannelsesbestemmelser er gældende.

Stk. 6: Ferie

Der holdes ferie med løn i henhold til ferielovens bestemmelser.

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

Såfremt virksomheden gør brug af denne mulighed, har medarbejdere, der holder ferie med løn, ret til et ferietillæg på 1,55 pct. af den ferieberettigende løn. Medarbejdere, der har valgt at få feriegodtgørelse på 12 pct. i stedet for ferie med løn, har ret til et ferietillæg på 0,55 pct. af den ferieberettigende løn.

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

Stk. 7: Feriefridage

Funktionæren er berettiget til feriefridage efter reglerne i overenskomstens § 16. Feriefridage betales via fritvalgskontoen.

Stk. 8: Overenskomstmæssige fridage og søgnehelligdage

Funktionæren afholder overenskomstmæssige fridage (jf. overenskomstens § 14) og søgnehelligdage med sin sædvanlige løn.

Stk. 9: Fritvalgskonto

Der oprettes en fritvalgskonto for funktionæren efter bestemmelserne i overenskomstens § 31.

Stk. 10: Generelt

Overenskomsten er gældende, hvor andet ikke følger af dette protokollat.

Bilag 34

Rådgivning om konsulentbistand mv. til uddannelsesarbejdet i virksomheden

Parterne ønsker at styrke forudsætningerne for et samlet kompetenceløft og forbedring af virksomhedernes konkurrenceevne og den enkeltes beskæftigelsesmuligheder.

Parterne er enige om at søge at styrke uddannelsesarbejdet i virksomheden. Dette kan ske ved at bruge overenskomstens muligheder og gøre uddannelsesarbejdet mere tilgængeligt for ledelse og medarbejdere, bl.a. gennem et større fokus på uddannelsesplanlægning.

Parterne vil – for at understøtte ovenstående – stille rådgivning til rådighed med henblik på at gøre det lettere for virksomheder og medarbejdere at benytte de etablerede uddannelses tilbud, bl.a. de uddannelses tilbud som er udviklet af parterne i fællesskab.

Parterne vil i overenskomstens bestemmelser etablere mulighed for, at uddannelsesudvalget (alternativt SU, sekundært tillidsrepræsentant/ledelse) kan rekvirere besøg fra organisationerne, når en af parterne ønsker det.

Med henblik på at kvalificere den rådgivning, organisationerne kan give, vil parterne etablere et katalog, som kan anvendes i samtaler med de lokale parter. Kataloget skal indeholde eksempler på brugervenlige redskaber samt vejledning til at bringe uddannelsesarbejdet videre i at anvende overenskomsternes muligheder for uddannelse og de mange udviklede uddannelses tilbud, herunder fx kompetencepakkerne etableret mellem parterne. Yderligere vil kataloget indeholde vejledning til, hvordan der skabes kontakt til relevante uddannelsesudbydere samt vejlede til, hvor der kan gennemføres kompetenceafklaringer.

Parterne vil indarbejde disse bestemmelser i overenskomstens § 42 samt i en revideret udgave af bilag 25 vedr. kompetenceudvikling i virksomhederne. Ligesom der bør udarbejdes en mere specifik beskrivelse af organisationernes tilbud i denne sammenhæng, hvor det anbefales, at disse inddrages.

Bilag 35

Aftale om flexjob

TEKNIQ Arbejdsgiverne og Dansk Metal samt 3F Industri og Blik- og Rørarbejderforbundet har en fælles interesse i, at der i Danmark er gode rammer for at bringe alle borgeres ressourcer i anvendelse i videst muligt omfang.

Med det formål at skabe en platform for ansættelse af flexjobbere inden for rammerne af den politisk aftalte reform af førtidspension og flexjob af 30. juni 2012 har TEKNIQ Arbejdsgiverne og Dansk Metal samt 3F Industri og Blik- og Rørarbejderforbundet derfor aftalt følgende:

Stk. 1: Grundlag for ansættelse af en flexjobber

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

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

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

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

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

Stk. 2: Evaluering af ansættelsen på virksomheden

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

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

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

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

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

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

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

Stk.: 4: Aflønning af flexjobberen

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

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

$$\text{Flexjobberens aflønning} = \text{Produktivetsgrad (P)} * \text{Timetal (T)} * \text{Timelønsniveauet (L)}$$

P fastsættes forudsætningsvist af kommunen. Vurderes pågældende at have tabt 70 pct. af erhvervs-evnen, vil produktivetsgraden være 0,30.

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

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

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

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

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

Stk. 6: Sociale kapitler

Denne aftale indgås i regi af parternes overenskomsts § 29, stk. 2. Overenskomsternes øvrige bestemmelser gælder i øvrigt for ansættelsen.

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

Stk. 7: Evaluering

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

Stk. 8: Opsigelse af aftalen

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

Bilag 36

Opkrævning af bidrag til fonde og konto fra virksomheder med tiltrædelsesaftale samt fra udmeldte virksomheder inden for overenskomstens dækningsområde

Tiltrædelsesaftaler

For tiltrædelsesaftaler gælder, at der indbetales bidrag til Den Særlige Efteruddannelsesfond og Den Særlige Kompetenceudviklingskonto, der er etableret og administreret af forbundene, i stedet for henholdsvis AL Efteruddannelse og AL-Kompetenceudviklingskonto.

De aftalte beløb, der skal opkræves fra virksomhederne, kan omregnes til en procentsats af den lønandel, der skal beregnes pensionsbidrag af for de omfattede medarbejdere. Satsen sikrer således, at den samlede gennemsnitlige indbetaling udgør de til enhver tid aftalte beløb.

Betaling af bidrag til fonde og konto, der følger af tiltrædelsesaftaler, tillægges et af organisationerne fastsat administrationsgebyr, der pt. udgør 30 pct.

Bidragene opkræves halvårligt i marts og september.

Udmeldte virksomheder

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

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

Bilag 37

Implementering af direktiv EU 2019/1152 af 20. juni 2019 om gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår i Den Europæiske Union (arbejdsvilkårsdirektivet)

TEKNIQ Arbejdsgiverne og Dansk Metal, 3F Industri samt Blik- og Rørarbejderforbundet har indgået nedenstående aftale med henblik på implementering af direktiv (EU) 2019/1152 af 20. juni 2019 om gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår i Den Europæiske Union (arbejdsvilkårsdirektivet).

Parterne er enige om, at aftalen med tilhørende bilag 1 til fulde implementerer arbejdsvilkårsdirektivet i Industri- og VVS-overenskomsten.

Der er enighed om, at de relevante bestemmelser og bilag med ansættelseskontrakter i Industri- og VVS-overenskomsten ændres i overensstemmelse med det aftalte ved først kommende lejlighed efter aftalens ikrafttrædelse.

Parterne er enige om, at Industri- og VVS-overenskomsten sikrer den overordnede beskyttelse af medarbejderne og lever op til direktivets formål, jf. artikel 1, stk. 1. Hermed anses direktivets kapitel 3 for implementeret, jf. direktivets artikel 14.

Parterne er videre enige om, at der med nærværende implementeringsaftale ikke er foretaget nogen fortolkning af Industri- og VVS-overenskomsten.

§ 1 Anvendelsesområde og genstand (arbejdsvilkårsdirektivets artikel 1)

Stk. 1. Formålet med aftalen er at forbedre arbejdsvilkårene ved at fremme en mere gennemsigtig og forudsigelig ansættelse samtidig med, at arbejdsmarkedets tilpasningsevne sikres.

Stk. 2. Aftalen omfatter alle medarbejdere, der er omfattet af Industri- og VVS-overenskomsten, jf. dog stk. 3.

Stk. 3. Medarbejdere, der er omfattet af Industri- og VVS-overenskomsten, og som har et ansættelsesforhold, hvor deres forudbestemte og faktiske arbejdstid udgør mindre end gennemsnitligt 3 timer pr. uge i en referenceperiode på 4 på hinanden følgende uger, er ikke omfattet af aftalen. Arbejdstid hos alle arbejdsgivere, der udgør eller tilhører samme virksomhed, koncern eller enhed, medregnes i nævnte 3 timers gennemsnit.

Stk. 4. Undtagelsen i aftalens § 1, stk. 3, finder ikke anvendelse for ansættelsesforhold, hvor der ikke på forhånd er fastsat en garanteret mængde betalt arbejde, før ansættelsesforholdet begynder.

§ 2 Definitioner af begreber i denne aftale (arbejdsvilkårsdirektivets artikel 2)

a) "Tidsplan for arbejdet"

Plan for fastlæggelse af på hvilke klokkeslæt og dage arbejdet begynder og slutter.

b) "Referencetimer og referencedage"

Tidsintervaller på bestemte dage, hvor arbejdet kan finde sted efter anmodning fra arbejdsgiveren.

c) "Arbejdsmonster"

Måden, hvorpå arbejdstiden og dens fordeling tilrettelægges efter et bestemt mønster, som fastlægges af arbejdsgiveren.

§ 3 Udlevering af oplysninger (arbejdsvilkårsdirektivets artikel 3)

Arbejdsgiveren skal give den enkelte medarbejder de oplysninger, der kræves efter denne aftale, skriftligt. Oplysningerne udleveres eller sendes til medarbejderen i et eller flere dokumenter, eventuelt i elektronisk form.

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

§ 4 Oplysningspligt (arbejdsvilkårsdirektivets artikel 4)

Stk. 1. Arbejdsgiver skal give medarbejderen oplysning om de væsentligste vilkår i ansættelsesforholdet. Oplysningerne skal mindst omfatte følgende oplysninger og gives inden for følgende frister:

Litra	Oplysning	Hvordan gives oplysningen?	Frist
A	Arbejdsgiveren og lønmodtagerens navn og adresse.	Individuelt	7 kalenderdage
B	Arbejdsstedets beliggenhed eller i mangel af et fast arbejdssted eller et sted, hvor arbejdet hovedsagelig udføres, oplysning om, at lønmodtageren er beskæftiget på forskellige steder eller frit kan bestemme sit arbejdssted, samt om hovedsæde eller arbejdsgiverens adresse.	Individuelt	7 kalenderdage
C	Titel eller jobbeskrivelse.	Individuelt	7 kalenderdage
D	Ansættelsesforholdets begyndelsestidspunkt.	Individuelt	7 kalenderdage
E	Ansættelsesforholdets forventede varighed, hvor der ikke er tale om tidsbestemt ansættelse.	Individuelt	7 kalenderdage
F	Vikaransatte: Brugervirksomhedernes identitet, når og så snart denne er kendt.	Individuelt	1 måned
G	Varigheden af og vilkårene for en eventuel prøvetid.	Kan gives ved henvisning til lov, kollektiv aftale mv.	7 kalenderdage
H	Den ret til uddannelse, som arbejdsgiveren eventuelt tilbyder.	Kan gives ved henvisning til lov, kollektiv aftale mv.	1 måned
I	Lønmodtagerens rettigheder med hensyn til betalt ferie eller andet fravær med løn.	Kan gives ved henvisning til lov, kollektiv aftale mv.	1 måned
J	Varigheden af lønmodtagerens og arbejdsgiverens opsigelsesvarsler eller reglerne herom.	Kan gives ved henvisning til lov, kollektiv aftale mv.	1 måned

K	Den gældende eller aftalte løn, som lønmodtageren har ret til ved ansættelsesforholdets påbegyndelse, og tillæg og andre løndelev, der ikke er indeholdt heri, fx pensionsbidrag og eventuel kost og logi. Endvidere skal der oplyses om lønnens udbetalingsterminer.	Kan gives ved henvisning til lov, kollektiv aftale mv.	7 kalenderdage
L	Den normale daglige eller ugentlige arbejdstid og eventuelle ordninger for overarbejde og betaling herfor og, hvor det er relevant, ordninger for vagtændringer.	Kan gives ved henvisning til lov, kollektiv aftale mv.	7 kalenderdage
M	Hvis arbejdsmønstrer er helt eller overvejende uforudsigeligt, skal arbejdsgiveren underrette lønmodtageren om: 1) det princip, at tidsplanen for arbejdet er variabel, antallet af garanterede betalte arbejdstimer og betaling for arbejde, som udføres ud over disse garanterede timer, 2) de referencetimer og -dage, hvor lønmodtageren kan pålægges at arbejde, og 3) den minimumsvarslingsperiode, som lønmodtageren er berettiget til, før en arbejdsopgave påbegyndes, samt en eventuel frist for annullering af arbejdsopgaven.	Individuelt	7 kalenderdage
N	Angivelse af, hvilke kollektive overenskomster eller aftaler der regulerer arbejdsforholdet. Hvis der er tale om overenskomster eller aftaler indgået af parter uden for virksomheden, skal det endvidere oplyses, hvem parterne er i den pågældende overenskomst.	Individuelt	1 måned
O	Hvor det er arbejdsgiverens ansvar: Identitet af sociale sikringsordninger, som modtager de sociale bidrag, der er knyttet til ansættelsesforholdet, og enhver beskyttelse i forbindelse med social sikring fra arbejdsgiverens side.	Kan gives ved henvisning til lov, kollektiv aftale mv.	1 måned

§ 5 Frister og oplysningernes form (arbejdsvilkårsdirektivets artikel 5)

Bestemmelsen implementeres ved ændring af Industri- og VVS-overenskomstens § 37, stk. 1 (bilag 1).

§ 6 Ændring af ansættelsesforholdet (arbejdsvilkårsdirektivets artikel 6)

Bestemmelsen implementeres ved ændring af Industri- og VVS-overenskomstens § 37, stk. 1 (bilag 1).

§ 7 Yderligere oplysninger til arbejdstagere, der sendes til en anden medlemsstat eller et tredjeland (arbejdsvilkårsdirektivet artikel 7)

Bestemmelsen implementeres ved ændring af Industri- og VVS-overenskomstens § 24, stk. 2 (bilag 1).

§ 8 Beskyttelse og bevisbyrde (arbejdsvilkårsdirektivets artikel 15-17)

Stk. 1. Nachfrist-reglen i Industri- og VVS-overenskomstens bilag 18 er fortsat gældende, hvorfor overtrædelse af denne aftale kun kan medføre bod, hvis fejl og mangler ikke rettes inden for den angivne nachfrist, eller der foreligger systematisk brud på bestemmelser om ansættelsesaftaler.

Stk. 2. Parterne er enige om, at medarbejderens mulighed for at indgive klage til et kompetent organ, modtage passende oprejsning på rettidig og effektiv vis samt beskyttelse imod ugunstig behandling, jf. arbejdsvilkårsdirektivets artikel 15, 16 og 17, er sikret ved, at tvister, herunder angående ansættelsesbeviser, kan behandles i det fagretlige system i henhold til reglerne i Industri- og VVS-overenskomsten og Hovedaftalens § 4, stk. 3.

§ 9 Beskyttelse mod afskedigelse og bevisbyrde (arbejdsvilkårsdirektivet artikel 18)

Stk. 1. Medarbejdere, der mener, at de er blevet afskediget eller har været udsat for foranstaltninger med tilsvarende virkning på det grundlag, at de har udøvet deres rettigheder efter denne aftale, kan anmode arbejdsgiveren om at give en behørig begrundelse for afskedigelsen eller de tilsvarende foranstaltninger. Arbejdsgiveren skal give denne begrundelse skriftligt.

Stk. 2. Hvis en medarbejder påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der er sket en afskedigelse eller tilsvarende foranstaltning, fordi medarbejderen udøver sine rettigheder efter denne aftale, jf. stk. 1, påhviler det arbejdsgiveren at bevise, at afskedigelsen er begrundet i andre forhold.

§ 10 Sanktioner (arbejdsvilkårsdirektivet artikel 19)

I forhold til sanktioner for overtrædelse af denne aftale er parterne enige om, at der ikke er tiltænkt nogen ændringer i de hidtidige niveauer for bod for mangelfulde ansættelsesbeviser, Der er heller ikke tiltænkt nogen ændring i de hidtidige niveauer for godtgørelse for usaglige afskedigelser.

§ 11 Ikrafttræden

Dette protokollat træder i kraft samme dato som den danske lovgivning, der implementerer arbejdsvilkårsdirektivet. Til medarbejdere, der allerede er ansat forud for protokollatets ikrafttræden, skal arbejdsgiveren kun udlevere eller supplere dokumenter, der er omhandlet af §§ 3 og 4 på anmodning fra medarbejderen.

Såfremt en kommende implementeringslov afgørende ændrer ved forudsætningerne for eller opstiller krav eller kriterier, der afviger fra tilsvarende bestemmelser i nærværende aftale, drøfter TEKN IQ Arbejdsgiverne og Dansk Metal, 3F Industri samt Blik- og Rørarbejderforbundet konsekvenserne heraf med henblik på, at det oprindelige aftaleforhold genoprettes i det omfang, det er teknisk og lovmæssigt muligt.

I tilfælde af opsigelse af overenskomsten er parterne forpligtede til at overholde bestemmelserne vedrørende implementering af arbejdsvilkårsdirektivet (EU-direktiv 2019/1152 af 20. juni 2019), indtil anden overenskomst træder i stedet, eller direktivet ændres.

Der er mellem parterne enighed om, at der ikke er konfliktadgang i forbindelse med dette protokollat. Det er i denne forbindelse underordnet, om forhandlingsteksten placeres i selve overenskomsten eller i en særskilt kollektiv aftale. Ændringer kan dog forhandles på normal vis, men kan aldrig forringe direktivets minimumsforskrifter.

Bilag 38

Organisationsaftale om organisationernes bistand til lokale drøftelser af fleksibilitet, herunder vikarer mv.

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

Når sådanne begæringer fremsættes, aftaler organisationerne konkret det mest hensigtsmæssige forløb.

Bilag 39

Aftale om ferieoverførsel

["Aftale om ferieoverførsel" indsættes]

Overført ferie

Parterne har i overensstemmelse med nedenstående regler aftalt, at _____ feriedage overføres til næste ferieafholdelsesperiode.

Bilag 40

Fortolkning af systematisk overarbejde

Tanken bag den beskrevne model om systematisk overarbejde i § 17, stk. 4, har været at skabe mulighed for, at virksomheder med varierende produktionsbehov, hvor de lokale parter forgæves har søgt at opnå en lokalaf tale om varierende ugentlig arbejdstid, kan varsle systematisk overarbejde på en sådan måde, at man inden for en periode på maksimalt 12 måneder skal have udlignet det systematiske overarbejde gennem afspadsring.

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

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

Bilag 41

Integrering af "Fællesordning for arbejde i holddrift" af 20. februar 1995

Der er mellem overenskomtparterne enighed om at integrere aftalen "Fællesordning for arbejde i holddrift" i overenskomsten.

I forbindelse med integrationen overføres samtidig gældende retspraksis og fortolkning af holddriftsaftalen.

Overenskomtparterne er enige om specielt at fastslå, at nuværende § 1, stk. 2, i fællesordningen er ensbetydende med, at en virksomhed kan fastlægge en arbejdsplan (turnusplan), såfremt det ikke ved lokale forhandlinger lykkedes at tilvejebringe enighed om en sådan. Det er en forudsætning, at arbejdsplanen (turnusplanen) overholder de overenskomst- og lovmæssige krav, og at arbejdsplanen kan fastlægges for fx 1 år, samt at en virksomheds arbejdstid er uafhængig af de enkelte medarbejderes overenskomstmæssige arbejdstid, idet driftstiden kun er begrænset af de i lovgivningen gældende betingelser.

Disse uddybende fortolkninger, der udspringer fra "Fællesordning for arbejde i holddrift", forbliver gældende, selv om denne skulle miste sit forudsatte grundlag.

Bilag 42

Grøn omstilling

Den grønne omstilling vil indebære store udfordringer for det danske samfund. Metalindustri- og VVS-branchen har en central rolle i denne udvikling.

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

Metalindustri- og VVS-branchen skal være klar til at løfte disse opgaver. Det kræver, at de nødvendige kompetencer er til stede.

Branchens arbejdsgiver- og lønmodtagerorganisationer vil fortsætte og styrke sit arbejde med at sikre, at lærlinge- og efteruddannelserne lever op til morgendagens krav. Organisationerne vil endvidere gennem informationsaktiviteter bidrage til, at virksomheder og medarbejdere er opmærksomme på de fremtidige opgaver og kompetencebehov. Organisationerne vil opfordre til, at disse forhold drøftes i virksomhederne og ved lokale aktiviteter.

Bilag 43

Protokollat - Organisationsaftale om databeskyttelse

Hvornår kan der udleveres personoplysninger?

Databeskyttelsesreglerne giver i flere tilfælde virksomheder mulighed for at udlevere personoplysninger til tillidsrepræsentanten. Det er fx 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 – fx på baggrund af en lokalaf tale – 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 44

Arbejdsmiljørepræsentanternes deltagelse i relevante arbejdsmiljøkurser

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

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

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

Bilag 45

Udskydelse af daglig hviletid i forbindelse med rådighedsvagt

Arbejdsgiveren og medarbejderne kan indgå en skriftlig aftale om, at når medarbejderne kaldes til arbejde under rådighedstjeneste, kan den daglige hvileperiode på 11 timer, for arbejde som ikke er omfattet af bilaget til bekendtgørelse nr. 324 af 23. maj 2002 om hvileperiode og fridøgn, udskydes, således at den gives umiddelbart efter afslutningen af det sidste arbejde, og at hvileperioden kan ligge i rådighedstjenesten. Hvis de 11 timers hvile herved strækker sig ind i det efterfølgende døgn, skal medarbejderen inden for dette døgn tillige have den sædvanlige hvileperiode på 11 timer. Denne hvileperiode kan tilsvarende udskydes.

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

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

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

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

Aftaler indgået i henhold til denne bestemmelse kan opsiges i henhold til Industri- og VVS-overenskomstens § 8.

Bilag 46

Organisationsaftale om forståelse af § 47, stk. 3

Parterne er enige om, at Industri- og VVS-Overenskomsten § 47, stk. 3 i overenskomstperioden skal forstås således:

Virksomheder, der i øvrigt opfylder de nævnte kriterier, har ret til at fradrage de omkostningsstigninger til fritvalgskontoen, der på tidspunktet for indmeldelsen ligger ud over 4 pct., i medarbejdernes løn. Fradraget i medarbejdernes løn godtgøres af en tilsvarende indbetaling til medarbejderens fritvalgs-kontoen. Medarbejderen oplever således ikke nogen lønnedgang.

Virksomheden kan endvidere optrappe de 4 procent af medarbejderens løn, som ligeledes pt. skal betales til fritvalgskontoen. Optrapningen sker over 3 år.

Bilag 47

Udvalgsarbejde om arbejdsudleje

Parterne er enige om at nedsætte et udvalg, der i løbet af overenskomstperioden løbende skal drøfte markedet for arbejdsudleje og udviklingen i dette.

Hvis der opstår situationer, hvor en af parterne mener, at arbejdsudleje misbruges til at omgå overenskomsten, træder udvalget sammen med henblik på at udrede situationen og om muligt finde en løsning inden for overenskomstens rammer.

Udvalget nedsættes hurtigst muligt efter overenskomstforhandlingen og virker overenskomstperioden ud, eller indtil parterne i enighed beslutter at afslutte arbejdet.

Bilag 48

Protokollat om Udvalg (opsamling)

Parterne har drøftet udvalgsarbejder i den kommende overenskomstperiode. Parterne er enige om at holde sig orienteret om udvalgsarbejder, der pågår i perioden i medfør af gennembrudsforliget på mindstebetalingsområdet i OK23 med henblik på at vurdere, om resultatet heraf eventuelt kan være relevant for Industri- og VVS-overenskomsten:

1. Arbejdsudleje
2. Håndtering af sager om optrappingsordninger og firmapensionsordninger samt gennemgang af indberetning og indbetaling til uddannelses- og samarbejdsfonde
3. Guidelines til et godt lokalt samarbejde mellem virksomheden og tillidsrepræsentanten
4. Databeskyttelse
5. Forenkling af pensionsprocedurer
6. Forenklet lønstruktur for lærlinge
7. Eventuel sammenlægning af Industriens Overenskomsts §§14 og 15 om forskudt arbejdstid og skiftehold
8. Udvalgsarbejde om uddannelse samt informations- og vejledningsmateriale om natarbejde for så vidt angår udarbejdelse af dokumentationsskema og udarbejdelse af minimumskrav til risikovurdering
9. TEKNIQ Arbejdsgiverne og forbundene er enige om, at man ved tilpasningsforhandlinger vil se positivt på, at reglerne om feriefridage fra Industriens Overenskomst kan videreføres lokalt
10. TEKNIQ Arbejdsgiverne og forbundene er enige om at nedsætte et udvalg, der skal arbejde for at udvikle det uddannelses- og samarbejdsprogram á maks. 4 dages varighed, der fremgår af bilag 10, stk. 1. Udvalgsarbejdet skal være færdigt 3. kvartal 2024.

Bilag 49

Protokollat om uddannelsesrepræsentant

Overenskomstparterne ønsker, at der sker en styrkelse af det lokale arbejde med uddannelse ved, at tillidsrepræsentanten(-erne) ved lokal enighed mellem ledelse og tillidsrepræsentant kan udpege en uddannelsesrepræsentant for virksomheden. Uddannelsesrepræsentanten omfattes ikke af overenskomstens § 6.

Parterne er enige om at indgå følgende nye organisationsaftale:

"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 50

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

Indgået

mellem

[Tillidsrepræsentanten/tillidsrepræsentanterne] (tillidsrepræsentanten/-erne)

og

[virksomhedens navn]

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

1. Formål

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

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

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

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

2. Ansvar

I overensstemmelse med de databeskyttelsesretlige regler gælder følgende:

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

Når tillidsrepræsentanten anvender virksomhedens it-systemer som led i udøvelsen af tillidsrepræsentanthvervet, er virksomheden dataansvarlig for opbevaring af de personoplysninger, som

tillidsrepræsentanten opbevarer i virksomhedens it-systemer. Dette selvstændige dataansvar vil i langt de fleste tilfælde ikke forudsætte, at virksomheden har en direkte eller umiddelbar adgang til oplysningerne, jf. punkt 4.3.

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

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

3. De registreredes rettigheder

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

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

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

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

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

3.6. Modtager virksomheden henvendelser eller en anmodning fra en registreret om udøvelse af dennes rettigheder vedrørende it-sikkerhedsspørgsmål, risikovurderinger, konsekvensanalyser, overførselsgrundlag og spørgsmål om databehandler, 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 dataskyttelsesretlige forhold efter forordningen og loven behandles ved de almindelige domstole. De resterende dele af aftalen kan påtales og behandles efter de fagretlige regler.

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

Underskrift

[virksomhedens navn]

Underskrift

[Tillidsrepræsentanten/tillidsrepræsentanterne] (tillidsrepræsentanten/-erne)

Bilag 51

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

Jf. § 4 a i lovbekendtgørelse 2024-08-12 nr. 982 om gennemførelse af dele af arbejdstidsdirektivet kan TEKNIQ Arbejdsgiverne, Dansk Metal, Blik- og Rørarbejderforbundet og 3F Industri, på anmodning fra de lokale parter i en virksomhed, der er omfattet af Industri- og VVS-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 TEKNIQ Arbejdsgiverne, Dansk Metal eller Blik- og Rørarbejderforbundet eller 3F Industri på baggrund af en konkret vurdering af, hvorvidt de konkrete forhold hos virksomheden opfylder lovens formål.

I organisationsaftalen aftaler TEKNIQ Arbejdsgiverne, Dansk Metal, Blik- og Rørarbejderforbundet og 3F Industri vilkårene for agangen til at indgå individuelle aftaler om, at lønmodtageren arbejder ud over 48 timer om ugen i den pågældende virksomhed.

Bilag 52

Tillidsrepræsentanters adgang til at deltage i informationsmøder om overenskomstfornyelse

I forbindelse med overenskomstfornyelser ønsker overenskomstparterne at støtte op om udbredelsen af information om de nye elementer i Industri- og VVS-overenskomsten.

Valgte tillidsrepræsentanter har derfor ret til frihed med løn til deltagelse i nærmeste informationsmøde (inklusive transporttid) indkaldt af forbundene eller kredse/afdelinger, efter et aftaleresultat måtte foreligge. Denne ret til fravær med løn gælder frem til urafstemningens afslutning.

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

Transportudgiften dækkes af forbundene eller kredse/afdelinger.

Lærlingebestemmelser for jern- og metalindustriens lærlinge

aftalt mellem

TEKNIQ Arbejdsgiverne

og

Dansk Metal

samt

3F Industri

og

Blik- og Rørarbejderforbundet

Marts 2025-2028

Lærlingebestemmelser

§ 1 Område

Stk. 1

De i nærværende aftale fastsatte regler gælder for lærlinge og voksne lærlinge, som ansættes i henhold til lov om erhvervsuddannelser, herunder lærlinge på de uddannelser, som fastsættes i bilag 5.

Stk. 2

Bestemmelserne omfatter desuden øvrige lærlinge, der uddannes af voksne, omfattet af overenskomsten mellem TEKNIQ Arbejdsgiverne og Dansk Metal, 3F Industri samt Blik- og Rørarbejderforbundet.

Stk. 3: Erhvervsgrunduddannelsen

Bortset fra §§ 2, 16 og 17 gælder Lærlingebestemmelserne for elever under praktikdelen af Erhvervsgrunduddannelsen (EGU).

Stk. 4

For alle forhold, som ikke er nævnt i nærværende lærlingebestemmelser, gælder overenskomsten mellem TEKNIQ Arbejdsgiverne og Dansk Metal, 3F Industri samt Blik- og Rørarbejderforbundet.

Kap. I – Samarbejdet

§ 2 Lokalt samarbejde

Stk. 1

Spørgsmål vedrørende uddannelse af lærlinge på den enkelte virksomhed kan i henhold til hovedorganisationernes samarbejdsaftale behandles i samarbejdsudvalget, hvor et sådant findes. Kan en afgørelse af eventuelle uoverensstemmelser mellem parterne ikke herved tilvejebringes, skal sagen behandles i henhold til bestemmelserne i lov om erhvervsuddannelser.

Stk. 2

På virksomheder med mindst 4 lærlinge inden for de i § 1 og bilag 5 nævnte fag skal der gives disse adgang til at vælge en talsmand. Denne vælges blandt de lærlinge, der har været under uddannelse mindst 9 måneder i virksomheden, idet skoleophold modregnes.

Stk. 3

Talsmanden kan som repræsentant for de kolleger, vedkommende er valgt iblandt, over for virksomheden forelægge forslag, henstillinger og klager angående uddannelse samt løn- og arbejdsforhold. Talsmanden er forpligtet til sammen med virksomhedsledelsen at arbejde for en løsning af opståede problemer. Virksomheden eller talsmanden kan efter ønske inddrage de voksne medarbejderes tillidsrepræsentant.

Stk. 4

I tilfælde, hvor der i et 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 medarbejdere fastsatte.

§ 4 Overarbejde

Stk. 1

Arbejdstiden for lærlinge under 18 år må normalt ikke overstige den sædvanlige arbejdstid for voksne. Lærlinge under 18 år må ikke beskæftiges mere end i alt 10 timer pr. dag.

Stk. 2

For arbejde, der udføres uden for den i den enkelte uge fastlagte normale daglige arbejdstid, betales som til voksne medarbejdere, jf. § 17, stk. 8, pkt. 2, i Industri- og VVS-overenskomsten.

§ 5 Skifteholdsarbejde

Lærlinge, der er fyldt 18 år, kan arbejde i skiftende hold sammen med voksne medarbejdere efter samme retningslinjer og i samme udstrækning som disse.

For skifteholdsarbejde ydes samme tillæg som til voksne medarbejdere.

§ 6 Fridage

Ud over de til enhver tid gennem lovgivningen fastsatte søgnehelligdage er 1. maj, 5. juni (Grundlovsdag) samt 24. december (juleaftensdag) hele fridage. For disse dage ydes løn i henhold til § 8, stk. 1. Voksne lærlinge, som aflønnes efter § 28 i Industri- og VVS-overenskomsten, aflønnes dog i henhold til §§ 14, 16 og 31 i overenskomsten.

Såfremt der af enkelte medarbejdere på disse dage forlanges arbejde udført, betales der tillæg i henhold til § 17, stk. 8, pkt. 2, litra b, i Industri- og VVS-overenskomsten.

I øvrigt er lærlinge omfattet af bestemmelserne i Industri- og VVS-overenskomsten om fritvalgskontoen, jf. § 31, bestemmelserne om frihed ved pasning af syge børn, jf. § 15, samt bestemmelsen om feriefridage, jf. § 16.

Kap. III – Ude- og rejsearbejde

§ 7 Ude- og rejsearbejde

Betaling for ude- og rejsearbejde sker jf. afsnit G og H i overenskomsten mellem TEKNIQ Arbejdsgiverne og Dansk Metal, 3F Industri samt Blik- og Rørarbejderforbundet.

Hvor en lærling udfører ude- eller rejsearbejde, skal de udgifter, dette måtte medføre for lærlingen, afholdes af virksomheden. Nødvendigt forskud til afholdelse af disse udgifter skal udbetales forud for

ude- eller rejsearbejdets påbegyndelse, og lærlingen skal foretage afregning umiddelbart efter hjemkomsten til virksomheden.

Kap. IV – Lønforhold

§ 8 Mindstebetaling

På industri- og vvs-området 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:

Sats	1. marts 2024	1. maj 2025	1. marts 2026	1. marts 2027
Trin 1	79,75 kr.	82,95 kr.	85,85 kr.	88,85 kr.
Trin 2	90,40 kr.	94,00 kr.	97,30 kr.	100,70 kr.
Trin 3	97,20 kr.	101,10 kr.	104,65 kr.	108,30 kr.
Trin 4	112,55 kr.	117,05 kr.	121,15 kr.	125,40 kr.
Trin 5	136,00 kr.	139,90 kr.	143,40 kr.	146,90 kr.

Anmærkning:

Aflønning af smed med trin og specialer (smed rustfast, energiteknik) sker efter lærlingebestemmelserne for VVS-uddannelserne.

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 TEKNIQ Arbejdsgiverne indforstået med at tage en drøftelse med forbundet herom.

Stk. 3: Satsændringer og merit

Lærlinge overgår fra sats 1 til sats 2:

- Efter opnået bevis for bestået grundforløb og 1/2 års virksomhedsoplæring inden for den pågældende uddannelse, eller
- efter udløbet af uddannelsesaftalens 1. år, hvis uddannelsen ikke indeholder et indledende grundforløb på skole (fx mesterlære)

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

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

Stk. 4: Løn til voksne lærlinge

- a. Voksne lærlinge, der i mindst 12 måneder forud for uddannelsesaftalens oprettelse har været ansat i den pågældende virksomhed, aflønnes i henhold til § 28 i Industri- og VVS-overenskomsten
- b. Andre voksne lærlinge, som gennemgår en faglig oplæring i henhold til erhvervsuddannelsesloven, anbefales lønnet efter bestemmelserne i § 28 i Industri- og VVS-overenskomsten.
- c. Ved voksne lærlinge forstås lærlinge, der ved uddannelsesaftalens påbegyndelse er fyldt 25 år.

Stk. 5: Øvrige lærlinge

For øvrige lærlinge, jf. § 1, stk. 2, der uddannes af voksne omfattet af overenskomsten mellem TEKNIQ Arbejdsgiverne og Dansk Metal, 3F Industri samt Blik- og Rørarbejderforbundet, fastsættes lønnen ved lokal aftale i virksomheden, dog skal lønnen mindst andrage den i § 8, stk. 1, anførte.

Stk. 6: Genetillæg

De for fagets voksne medarbejdere lokalt aftalte genetillæg gælder også for lærlinge, når disse udfører arbejde under de samme forhold som de voksne medarbejdere.

Stk. 7: Skoleophold

Lønnen under skoleophold beregnes på grundlag af virksomhedens normale ugentlige arbejdstid i skoleperioden.

Stk. 8: Forlængelse af uddannelsen

Forlænges uddannelsestiden af lærlingen utilregnelige årsager, herunder forsinkelse af skoleundervisningen og tilskadekomst på virksomheden, betales i den forlængede uddannelsestid den for fagets voksne medarbejdere fastsatte mindstebetaling. Forlænges uddannelsestiden med Det Faglige Udvalgs godkendelse i forbindelse med overgang til nyt uddannelsessted eller på grund af sygdom, betales den sats, der er gældende for den pågældende uddannelses sidste trin.

Stk. 9: Erhvervsgrunduddannelse (EGU)

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

§ 9 Akkord og andre produktivitetsfremmende lønsystemer

Der er mellem organisationerne enighed om, at lærlinge kan arbejde i akkord og andre produktivitetsfremmende lønsystemer.

Normalt bør lærlinge dog ikke i det første uddannelsesår arbejde selvstændigt i akkord, mens det af uddannelsesmæssige grunde må anses for nyttigt, at lærlinge i den resterende del af læretiden får adgang hertil.

Ved akkordarbejde bør der gives lærlingen mulighed for ved rimelig arbejdsydelse at indtjene et i forhold til den i § 8 fastsatte mindstebetaling passende akkordoverskud.

Hvor lærlingen deltager i voksne medarbejderes akkorder, træffes der lokalt aftale mellem arbejdsgiveren og de voksne medarbejdere om, med hvilket beløb lærlingen(e) indgår i disse akkorder. Lærlingen(e) skal høres ved indgåelse af aftalen.

Eventuelt akkordoverskud udbetales ved arbejdets afslutning efter samme regler, som er gældende for voksne akkordmedarbejdere.

Kap. V – Øvrige bestemmelser

§ 10 Løn under sygdom

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

Ved sygdom og tilskadekomst på arbejdspladsen, hvor den pågældende lærling efter forudgående aftale med arbejdsgiveren må forlade sit arbejde, betales lærlingen en løn svarende til det indtægts-tab, lærlingen lider jf. anmærkningen til § 34, stk. 2, i Industri- og VVS-overenskomsten.

Såfremt lærlingen aflønnes efter bestemmelserne om voksenløn i overenskomsten, betales lærlingen ved sygdom og tilskadekomst efter § 34 i Industri- og VVS-overenskomsten. For så vidt angår optjening af sygeferiepenge, sker dette for disse lærlinge efter reglerne i § 41 i Industri- og VVS-overenskomsten.

Anmærkning 1:

Beskæftigelsesministeriets bekendtgørelse nr. 563 af 9. juni 2006 fastsætter, at arbejdsgiveren ikke har pligt til at betale dagpenge for en sygeperiode, der indtræder inden for de første 8 ugers ansættelse. Denne bestemmelse gælder ikke for lærlinge.

Anmærkning 2:

Såfremt lærlingen i gentagelsestilfælde uden rimelig grund undlader at skaffe dokumentation for forsømmelser på grund af sygdom, har virksomheden i henhold til lov om erhvervsuddannelser, § 61, stk. 1, ret til at ophæve lærekontrakten.

§ 11 Forsvarets Dag

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

Betaling for den hertil medgåede tid, som skal begrænses til et minimum, er den i § 8, stk. 1, anførte.

§ 12 Kursus

Stk. 1

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

Stk. 2

Lærlinge har efter 6 måneders beskæftigelse i samme virksomhed (inkl. eventuelle skoleophold) ret til at søge om støtte fra AL-Kompetenceudviklingsfond. 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.

§ 13 Pension og forsikringsydelse

Der henvises til bestemmelserne i Industri- og VVS-overenskomstens bilag 2.

Kap. VI – Ferie og søgnehelldage

§ 14 Ferie

Stk. 1

Lærlinge, der er beskæftiget hos medlemmer af TEKNIQ Arbejdsgiverne, er omfattet af § 41 i Industri- og VVS-overenskomsten.

Stk. 2: Supplerende feriebetaling

Har lærlinge ikke optjent ret til feriegodtgørelse for alle feriedagene i de i ferielovens § 42, stk. 1 og 2, angivne tilfælde, betaler virksomheden i det resterende antal dage den l n, der er fastsat i § 8, stk. 1, eller for voksenlærlinge Industri- og VVS-overenskomstens § 28.

Stk. 3: Ferielukning

Såfremt en virksomhed holder samlet ferielukket, og den voksne lærling ikke har optjent feriegodtgørelse til hele ferielukningen, betales i henhold til bestemmelserne i Industri- og VVS-overenskomstens § 28, såfremt denne l n er fastsat i uddannelsesaftalen for voksne lærlinge, der ikke aflønnes i henhold til Industri- og VVS-overenskomstens § 28, men dog betales højere sats end lærlingebestemmelsernes § 8, stk. 1, anvendes i denne situation mindstebetalingen i lærlingebestemmelsernes § 8, stk. 1.

§ 15 L n for søgnehelldage

Stk. 1

Betalingen for søgnehelldage er den i § 8, stk. 1, anførte.

For voksne lærlinge, der modtager l n svarende til den i Industri- og VVS-overenskomstens § 28 fastsatte, ydes der lærlingen s gnehelldagsbetaling efter bestemmelserne i § 31 i Industri- og VVS-overenskomsten.

Stk. 2

Der ydes ikke betaling for søgnehelldage, som falder på dage, hvor der normalt ikke arbejdes på virksomheden, og som derfor ikke giver anledning til afkortning af den normale lån i den pågældende uge.

Stk. 3

Retten til den i stk. 1 fastsatte betaling for søgnehelldage bortfalder, såfremt lærlingen uden lovlig grund undlader at møde sidste arbejdsdag f r og/eller første arbejdsdag efter helldagen(e) og eventuelt tilstødende ferie- og/eller lukkedage.

Dokumenteret sygdom og fravær, som skyldes en af lærlingen utilregnelig grund samt et af virksomheden godkendt forfald, betragtes ikke som arbejdsfors mmelse, 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

§ 16 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 4, § 2, stk. 3, om befordringsgodtgørelse for lærlinge.

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

Anmærkning:

Hvis lovgivningen om betaling for skolehjem ændres, henvises til sidste afsnit i Organisationsaftale fra april 2014: "Hovedorganisationernes tekst til de decentrale overenskomster om skolehjem".

Kap. VIII – Uoverensstemmelser/forhandlingsregler

§ 17 Organisationernes påtaleret

Stk. 1

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

Stk. 2

Uoverensstemmelser mellem 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

§ 18 Aftalens varighed

Nærværende aftale, der også omfatter løbende uddannelsesforhold, træder i kraft den 1. marts 2025. Aftalen løber sammen med Industri- og VVS-overenskomsten og kan opsiges og forhandles sammen med denne.

København, marts 2025

Bilag 1

Løn mv. til praktikanter

Stk. 1: Mindstebetaling

Studerende ved diplomingeniøruddannelserne betales i praktiktiden med mindst sats 2 efter lærlingeaftalens § 8.

Studerende, der har gennemgået 12 måneders værkstedsskole, 6 måneders værkstedskursus eller har gennemgået Højere Teknisk Eksamensuddannelse (HTX), betales i praktiktiden med mindst sats 2 efter lærlingeaftalens § 8.

Stk. 2: Betaling under sygdom

Praktikanterne betales under sygdom efter de i lærlingeaftalens § 10 fastsatte regler.

Stk. 3: Søgnehelligdagsbetaling

Praktikanterne betales for søgnehelligdage efter de i lærlingeaftalens § 15 fastsatte regler.

Stk.4: Betaling for overarbejde mv.

Ved deltagelse i overarbejde, skifteholdsarbejde samt ude- og rejsearbejde anvendes de i lærlingeaftalen herom fastsatte regler om betaling mv.

Stk. 5: Feriepenge

Praktikanterne er omfattet af de almindelige bestemmelser vedrørende ferie, som er indeholdt i Industri- og VVS-overenskomsten.

Stk. 6: ATP

Alle i dette bilag omhandlede er omfattet af bestemmelserne om medlemskab af ATP.

Stk. 7: Forsikring

Praktikanter er omfattet af virksomhedens lovpligtige ulykkesforsikring

Bilag 2

Særlige bestemmelser for skibstømrerlærlinge

For skibstømrerlærlinge gælder følgende særlige bestemmelser:

Hvor virksomheden ikke forsyner lærlingen med værktøj, ydes der i hele læretiden lærlingen i værktøjspenge:

Pr. 1. marts 2024 pr. time kr. 0,81

Pr. 1. maj 2025 pr. time kr. 0,84

Pr. 1. marts 2026 pr. time kr. 0,87

Pr. 1. marts 2027 pr. time kr. 0,90

Disse penge henstår hos læremesteren, der foretager de nødvendige indkøb.

Bilag 3

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

En medarbejder, der ikke har udstået en egentlig læretid, men gennem en årrække har været beskæftiget ved arbejde, som stort set er sammenfaldende med uddannelsens indhold og niveau, og/eller har gennemført fagligt relevante kurser, kan opnå faglig anerkendelse.

Faglig anerkendelse kan opnås, når den pågældende arbejdsgiver og de på virksomheden beskæftigede faglærte medarbejdere over for organisationerne anbefaler en sådan. Ansøgers tillidsrepræsentant skal være orienteret.

Forudsætningen er dog,

- at vedkommende medarbejder efter sit fyldte 18. år har været beskæftiget med fagligt relevant arbejde i et tidsrum, der væsentligt overstiger 50 pct. af den for uddannelsen fastsatte læretid, eller
- at vedkommende medarbejder har gennemgået en række specialkurser, som tilsammen modsvare uddannelsens skoledel, og har været beskæftiget i en samlet periode, der væsentligt overstiger uddannelsens samlede varighed, eller
- at vedkommende har gennemført en kombineret uddannelse sammensat af kursus og beskæftigelse i et system godkendt af Metalindustriens Lærlingvalg.

Maskinmesterstuderende, der har gennemført uddannelsens værkstedsskole (1 år) samt efterfølgende 18 måneders praktik, kan opnå faglig anerkendelse som industrimontør.

Protokolanmærkninger

Anmærkning 1:

Der er mellem organisationerne enighed om, at en medarbejder, der har bestået svendep prøve eller på anden måde opnået anerkendelse som faglært, af arbejdsgiveren frit kan anvendes til udførelse af alt inden for hele faget forekommende arbejde, kun begrænset af den pågældendes personlige duelighed.

Endvidere er der enighed om, at den nu indførte branchedeling ikke må medføre ændringer i de bestående forhold, hvorefter arbejdsgiveren kan anvende ufaglært arbejdskraft ved arbejde henhørende under et oplæringsområde.

Anmærkning 2:

Den teknologiske udvikling har medført muligheden for at få udstedt supplerende uddannelsesbevis, selv om branchefællesskabet indebærer, at der ikke er behov for mere end et svendebrev inden for jern- og metalindustriens branche. Ansøgning om dette skal stiles til organisationen.

Anmærkning 3:

Parterne er enige om, at bestemmelserne vedrørende faglig anerkendelse ikke kan bringes i anvendelse på beskæftigelsesområder, der henhører under den tidligere Fællesoverenskomst og Plastoverenskomsten.

Bilag 4

Protokollat om befordringsgodtgørelse for lærlinge

§ 1 Område

Stk. 1

Aftalen omfatter alle virksomheder og lærlinge, der har indgået uddannelsesaftale inden for jern- og metalindustrien, med undtagelse af smed med trin og specialer (smed rustfast, energiteknik), der skal have befordringsgodtgørelse under skoleophold, jf. lærlingebestemmelserne for VVS-uddannelserne.

Stk. 2

Alle nuværende og fremtidige ansatte lærlinge på ovennævnte virksomheder.

§ 2 Indhold

Stk. 1

Virksomheden godtgør lærlingens udgifter ved befordring for hele skolevejen, når den samlede længde er mindst 20 km. pr. dag (rejsedag). Den samlede skolevej er den nærmeste vej fra bopæl eller indkvarteringssted til skole, mellem flere af skolens undervisningsafdelinger og tilbage til enten bopæl eller indkvarteringssted. Hvis lærlingen skal møde på lærestedet (arbejdspladsen) før eller efter den daglige undervisning på skolen, opgøres denne del af skolevejen som den nærmeste vej mellem lærestedet og skolen.

Stk. 2

Det er en betingelse for at opnå godtgørelse, at lærlingen ikke kunne deltage i undervisningen på en skole, der ligger nærmere ved lærlingens bopæl eller lærested end den skole, hvor den pågældende går.

Stk. 3

Virksomheden betaler de ved transporten til skoleophold forbundne omkostninger i de tilfælde, hvor virksomheden i henhold til lærlingebestemmelsernes § 16, stk. 2, skal betale for skolehjem.

Stk. 4

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

Stk. 5

Ved offentlig befordring ydes godtgørelse for faktisk afholdte udgifter. Befordringen skal efter forudgående godkendelse af arbejdsgiveren foretages på den efter de stedlige forhold billigste og mest hensigtsmæssige måde.

Stk. 6

Anvendes eget befordringsmiddel, jf. stk. 4, ydes en befordringsgodtgørelse, når den samlede skolevej er 20 km eller derover:

Pr. 1. marts 2024 pr. kørt km	kr. 1,23
Pr. 1. maj 2025 pr. kørt km	kr. 1,27
Pr. 1. marts 2026 pr. kørt km	kr. 1,32
Pr. 1. marts 2027 pr. kørt km	kr. 1,36

Stk. 7

Til indkvarterede lærlinge ydes godtgørelse af befordringsudgifter for rejsen til og fra indkvarteringsstedet og rejsen mellem dette og den sædvanlige bopæl i forbindelse med weekend, påske- og juleferie, såfremt afstandsbetingelsen i stk. 1 er opfyldt. Bestemmelserne i stk. 2 og 3 finder tilsvarende anvendelse på befordringsgodtgørelse efter dette stykke.

Stk. 8

Er befordring mellem flere undervisningsafdelinger af en skole nødvendig inden for samme dag, ydes der godtgørelse uanset betingelserne til afstand i stk. 1.

§ 3 Fagretlig behandling

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

§ 4 Ikrafttræden

Nærværende protokollat, der også omfatter løbende uddannelsesforhold, træder i kraft den 1. marts 1991 og løber sammen med Industri- og VVS-overenskomsten og kan opsiges og forhandles sammen med denne.

Protokollatet er indgået under forudsætning af, at der i henhold til lov af 22. november 1990 om AER kan ydes refusion til hel eller delvis dækning af de af virksomhederne afholdte udgifter, dog med undtagelse af de i § 2, stk. 3, nævnte forhold.

Bilag 5

Udvikling af erhvervsuddannelser gennem repræsentation i faglige udvalg

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

1. Lærlingebestemmelserne omfatter blandt andet alle de uddannelser, hvor forbundene er medlem af de faglige udvalg, jf. erhvervsuddannelseslovens § 37. Det gælder for tiden uddannelser inden for følgende faglige udvalg:

- Metalindustriens Uddannelser
- Industriens Fællesudvalg
- Digitale Medier

2. Herudover omfatter lærlingebestemmelserne yderligere uddannelser efter aftale mellem parterne, herunder blandt andet uddannelserne til:

- Medieteknikermekaniker
- Film- og TV-produktionstekniker
- Film- og TV-assistent
- Elektriker
- Industriblikkenslager
- Serviceassistent

Parterne er enige om løbende at udarbejde en liste, jf. pkt. 1 og 2, over uddannelserne.

Lærlingebestemmelser for VVS-uddannelserne

Marts 2025-2028

Lærlingebestemmelser

1. marts 2025

Bestemmelser om løn- og arbejdsforhold mv. for blikkenslager- og VVS-branchens lærlinge.

Redigeret og forhandlet af:

Det Faglige Udvalg for VVS-uddannelsen.

Brancheforeningen for den Rustfaste uddannelse.

som er sammensat af repræsentanter fra følgende organisationer:

På arbejdstagersiden:

Blik- og Rørarbejderforbundet i Danmark, Nyropsgade 14, 1602 København V

Telefon 36 38 36 38 – Mail forbund@blikroer.dk

På arbejdsgiversiden:

TEKNIQ Arbejdsgiverne, Paul Bergsøes Vej 6, 2600 Glostrup

Telefon 43 43 60 00 – Mail tekniq@teknig.dk

Det Faglige Udvalgs sekretariat er:

EL- og VVS-branchens Uddannelsessekretariat, Højnæsvej 71, 2610 Rødovre

Telefon 36 72 64 00 – Mail evu@evu.dk

Bestemmelserne er ikke et integreret led i overenskomsten.

Løn- og arbejdsforhold

Parterne er enige om, at Lærlingebestemmelserne for VVS-uddannelserne i Industri- og VVS-overenskomsten følger lærlingebestemmelserne i VVS-overenskomsten som indgået mellem TEKNIQ Arbejdsgiverne og Blik & Rørarbejderforbundet og Dansk Metal.

For voksenlærlinge gælder dog bestemmelserne om fritvalgskontoen samt bestemmelserne om feriefridage i Industri- og VVS-overenskomstens §§ 16 og 31.

Til lærlinge, der er berettiget til pension, sker indbetalingen til Industriens Pension.