



Overenskomst 2020 - 2023

For raffinaderiteknikere beskæftigede hos Equinor Refining
Denmark A/S

mellem

Drivkraft Danmark

og

**Teknisk Landsforbund, Dansk Me-
tal, Fagligt Fællesforbund og Dansk
EI-Forbund**



Indholdsfortegnelse

§ 1 Arbejdets omfang	4
§ 2 Arbejdstiden	4
§ 3 Lønforhold.....	5
§ 4 Overtidssatser	7
§ 5 Særlig opsparing.....	8
§ 6 Pensionsforhold	9
§ 7 Udleverede effekter	10
§ 8 Ferie.....	10
§ 9 Feriefridage	11
§ 10 Barsel	13
§ 11 Børns hospitalsindlæggelse.....	14
§ 12 Børns sygdom og lægebesøg	15
§ 13 Børneomsorgsdage	16
§ 14 Seniorordning.....	17
§ 15 Tillidsmandsregler.....	18
§ 16 Fagretlige Regler.....	23
§ 17 Hovedaftalen.....	28
§ 18 Opsigelse af lokalaftaler	28
§ 19 Forsøgsordning.....	29
§ 20 Retsforhold.....	29
§ 21 Kompetenceudvikling	29
§ 22 Kompetenceudviklingsfond.....	30
§ 23 Overenskomstens varighed	35
Protokolbemærkning	36
Bilag 1	36
Fællesordning for arbejde i holddrift.....	36
Bilag 2	42
Aftale om implementering af direktivet om tilrettelæggelsen af arbejdstiden	42
Bilag 3	46
Aftaler vedrørende hvileperiode og fridøgn	46

Bilag 4	47
Organisationsaftale om rådighedstjeneste	47
Bilag 5	47
Arbejdsmiljørepræsentanternes deltagelse i relevante arbejdsmiljøkurser	47
Bilag 6	48
Implementering af ligelønsloven mv.	48
Bilag 7	51
Elektroniske dokumenter	51
Bilag 8	51
Uddannelses- og Samarbejdsfond	51
Bilag 9	52
Den grønne omstilling	52
Bilag 10	53
Drøftelser i overenskomstperioden.....	53
Bilag 11	53
Organisationsaftale om databeskyttelse	53
Lærlingebestemmelser	55
Bilag til lærlingebestemmelser	62

§ 1 Arbejdets omfang

1.

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

2.

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

3.

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

§ 2 Arbejdstiden

1.

Den normale effektive arbejdstid er 37 timer pr. uge.

2.

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

Ved varierende produktionsbehov, og hvor de lokale parter forgæves har søgt at opnå enighed om en anden arbejdstidstilrettelæggelse, jf. § 2, stk. 2, 1. afsnit kan virksomheden varsle systematisk overarbejde.

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

Systematisk overarbejde skal – medmindre andet aftales mellem virksomhedens ledelse og tillidsrepræsentanten – afspadses som hele fridage indenfor en 12

måneders periode efter dets udførelse. Overskydende timer, der ikke berettiger til en fuld arbejdsfri dag, videreføres. Afspadsering, der hidrører fra systematisk overarbejde, kan ikke placeres i et opsigelsesvarsel, medmindre virksomheden og medarbejderen er enige herom.

3.

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

§ 3 Lønforhold

1.

Mindstebetalingssatsen for timelønsarbejde pr. time udgør:

Pr. 1. marts 2020 kr. 122,15

Pr. 1. marts 2021 kr. 124,65

Pr. 1. marts 2022 kr. 127,15

1.1.

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

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

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

Tillidsrepræsentanterne indgår lønaftalerne med ledelsen for teknikerne.

1.2

Hvor misforhold vedrørende lønnen som helhed taget skønnes at være til stede, har organisationerne påtaleret over for hinanden i henhold til regler for behandling af uoverensstemmelser af faglig karakter.

1.3.

Virksomheden skal principielt lægge en systematisk vurdering til grund ved fastsættelsen af lønspredningen, således at der for den enkelte medarbejder tages behørigt hensyn f.eks. til dennes dygtighed, erfaring, uddannelse og indsats i produktionen, ligesom der skal tages hensyn til arbejdets krav til udøveren, herunder også særlige

gener, der er forbundet med arbejdets udførelse. Den systematiske vurdering kan evt. ske i et kvalifikationslønsystem.

1.4.

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

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

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

1.5.

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

1.6.

Aftaler om supplerende lønsystemer skal være skriftlige.

1.7.

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

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

1.8.

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

2. Holddrift

Den mellem parterne indgåede holddriftsaftale er gældende, BILAG 1.

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

Pr. 1. marts 2020 kr. 5.800,00 Pr. 1. marts 2021 kr. 5.800,00

Pr. 1. marts 2022 kr. 6.000,00

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

Såfremt der foretages ændringer i holddriftsarbejdet, skal spørgsmålet om holddrifts-tillæggets størrelse optages til forhandling.

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

2.1.

Eventuelt manglende tid ved holdskifte kompenseres fuldt ud af selskabet.

2.2.

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

2.3.

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

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

2.4.

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

3. Vagt jule- og nytårsaftensdag

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

4. Månedsnorm

En måned regnes til 160,33 timer pr. måned for dagarbejde.

§ 4 Overtidssatser

1.

Overarbejde på hverdage aflønnes med 0,99% af den pågældendes månedsløn pr. overarbejdstime. Overarbejde på søn- og helligdage aflønnes med 1,31% af den pågældendes månedsløn pr. overarbejdstime. Overarbejde på fredage efter kl. 19.00 til mandag morgen kl. 07.00 afregnes med 1,31%.

For overarbejde udført af raffinaderiteknikere, der ikke deltager i den kontinuerlige drift betales det samme i kroner og øre, som er gældende for skifteholdsteknikere.

Afspadsering (gældende for afspadsering, der ikke hidrører fra systematisk overarbejde, jfr. Bilag 9)

I stedet for ovenstående betaling kan overarbejde, når virksomhedens drift tillader det – og efter aftale – afspadseres efter følgende regler:

Overarbejde på hverdage:	Der ydes ingen betaling, men hver overarbejdstime giver ret til 1 3/4 times frihed.
Overarbejde på søn- og helligdage:	Der ydes ingen betaling, men hver over arbejdstime giver ret til 2 timers frihed.

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

2.

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

§ 5 Særlig opsparing

1.

Medarbejdere omfattet af overenskomsten opsparer 4,0 pct. af den ferieberettigede løn som Særlig opsparing.

2.

Med virkning fra den 1. marts 2020 opspares yderligere 1,0 pct. af den ferieberettigede løn som Særlig opsparing.

Dette bidrag reguleres:

1. marts 2021 til 2,0 pct.

1. marts 2022 til 3,0 pct.

I beløbet er indeholdt feriegodtgørelse, ferietillæg og evt. feriefridagsopsparing.

3.

Disponerer medarbejderen ikke over hele bidraget til Særlig opsparing inden 1. august (i 2020: 1. april), kan virksomheden udbetale det resterende bidrag løbende sammen med medarbejderens løn, dog maksimalt bidraget efter stk. 2, 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 mulighederne for anvendelsen af den særlige opsparing.

4.

De lokale parter kan aftale, at bidrag til Særlig opsparing efter stk. 1 udbetales løbende sammen med lønnen.

5.

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

§ 6 Pensionsforhold

1.

Pension ydes i henhold til den til enhver tid gældende pensionsordning for funktionærer i Equinor Refining Denmark A/S.

2.

Pensionsbidraget beregnes af den A-skattepligtige lønindkomst. Arbejdsgiveren betaler 8% og medarbejderne 4%.

3.

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

Såfremt medarbejderen på ansættelsestidspunktet er omfattet af anden arbejdsmarkedspension fra en tidligere ansættelse – herunder tjenestemandspension

eller tilsvarende lignende ordning – skal der betales pensionsbidrag fra ansættelsens start.

4.

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

Forsikringsdækningerne ophører, når medarbejderen når folkepensionsalderen.

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

§ 7 Udleverede effekter

1.

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

Det udleverede arbejdstøj renholdes af selskabet.

2.

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

§ 8 Ferie

1.

Ferieloven og sygedagpengeloven er gældende.

2.

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

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

Ferien skal så vidt muligt afholdes i hele uger.

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

§ 9 Feriefridage

1.

Medarbejdere, der har været beskæftiget i virksomheden uafbrudt i 9 måneder, er berettigede til 5 feriefridage.

Feriefridagene betales som ved sygdom.

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

Holdes feriefridagene ikke inden ferieårets udløb, kan medarbejderen inden 3 uger rejse krav om compensation svarende til løn under sygdom for hver feriefridag, der ikke er blevet afholdt. Compensation udbetales sammen med den næstfølgende lønudbetaling.

Der kan uanset jobskifte ikke afholdes mere end 5 feriefridage i hvert ferieår.

2.

Med virkning fra 1. maj 2020 erstattes stk. 1 af følgende bestemmelse:

- a. Den 1. maj 2020 tildeles medarbejdere, der har været beskæftiget i virksomheden i uafbrudt 9 måneder 6,67 feriefridage. Medarbejdere, der opnår 9 måneders anciennitet i perioden 1. maj 2020 - 31. august 2020, tildeles 6,67 feriefridage på tidspunktet for opnåelse af ancienniteten.

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

- b. Feriefridagene omregnes til og afvikles som timer inden for perioden 1. maj 2020 til 31. december 2021.
- c. Feriefridagene betales som ved sygdom.
- d. Feriefridage placeres efter samme regler som restferie, jf. ferielovens bestemmelser.

Det gælder dog ikke for feriefridage i en opsigelsesperiode efter virksomhedens opsigelse af medarbejderen.

- e. Holdes feriefridagene ikke inden 31. december 2021, kan medarbejderen inden 3 uger rejse krav om kompensation svarende til løn under sygdom pr. ubrugt feriefridag hvorefter kompensation udbetales i forbindelse med den næstfølgende lønudbetaling.
- f. Kompensationsbeløbet indgår i den ferieberettigede løn, men der beregnes ikke pension af kompensationsbeløbet.
- g. Medarbejderen kan - uanset jobskifte kun afholde 6,67 feriefridage stammende fra tildelingen 1. maj 2020 i perioden 1. maj 2020 til 31. december 2021.

3.

Med virkning fra 1. september 2021 erstattes stk. 1 og 2 af følgende bestemmelse:

Medarbejderen har ret til fem feriefridage inden for et ferieår.

Om retten til at afholde feriefridagene gælder:

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

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

§ 10 Barsel

1. Barsel

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

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

Beløbet indeholder den ved lovgivningen fastsatte maksimale dagpengesats.

2. Fædreorlov

Under samme betingelser betales der i indtil 2 uger fuld løn under "fædreorlov".

3. Forældreorlov

Arbejdsgiveren yder endvidere løn under forældreorlov i indtil 13 uger.

Af disse 13 uger har hver af forældrene ret til at holde 5 uger.

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

De resterende 3 ugers orlov ydes enten til den ene eller den anden forælder.

De 13 uger skal afholdes inden for 52 uger efter fødslen.

Medmindre andet aftales, skal de 13 uger varsles med 3 uger.

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

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

4. Forældreorlov

Med virkning fra 1. juli 2020 erstattes stk. 3 af følgende bestemmelse:

Arbejdsgiveren yder endvidere fuld løn under forældreorlov i indtil 16 uger.

Betalingen i disse 16 uger svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden.

Af disse 16 uger har den forælder, der afholder barselsorloven, ret til at holde 5 uger, og den anden forælder ret til at holde 8 uger.

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

De resterende 3 ugers orlov ydes enten til den ene eller anden forælder.

De 16 uger skal afholdes indenfor 52 uger efter fødslen. Medmindre andet aftales, skal de 16 uger varsles med 3 uger.

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

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

Anmærkning: Under de 14 ugers barselsorlov ydes forhøjet pensionsbidrag, jf. stk. 5.

5. Barsel/pension

Under 14 ugers barselsorlov indbetales et ekstra pensionsbidrag til medarbejdere med 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt:

Arbejdsgiverbidrag kr. pr. time/pr. mdr.		Arbejdstagerbidrag kr. pr. time/pr. mdr.		Samlet bidrag kr. pr. time/pr. mdr.	
8,50	1.360,00	4,25	680,00	12,75	2.040,00

§ 11 Børns hospitalsindlæggelse

1.

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

2.

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

3.

Medarbejderen skal på opfordring fremlægge dokumentation for hospitalsindlæggelsen.

Eventuel refusion fra kommunen tilfalder virksomheden.

§ 12 Børns sygdom og lægebesøg

1. Børns sygdom

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

2. Selvbetalt frihed

Såfremt barnet fortsat er sygt efter første sygedag, har medarbejderen ret til 1 fridag. Denne fridag afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra Særlig opsparing.

3. Børns lægebesøg

Med virkning fra 1. maj 2020 gælder følgende:

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

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

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

§ 13 Børneomsorgsdage

1.

Medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet, har ret til 2 børneomsorgsdage pr. ferieår. Medarbejderen kan højst afholde 2 børneomsorgsdage pr. ferieår, uanset hvor mange børn medarbejderen har. Reglen vedrører børn under 14 år.

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

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

2.

Med virkning fra 1. maj 2020 erstattes stk. 1 af følgende:

Medarbejdere og ansatte under uddannelse, med mindst 9 måneders anciennitet, der har ret til at holde barns første sygedag, tildeles 2,66 børneomsorgsdage til afholdelse i perioden 1. maj 2020 - 31. august 2021. Medarbejderen kan højst afholde 2,66 børneomsorgsdag i perioden uanset, hvor mange børn medarbejderen har. Reglen vedrører børn under 14 år.

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

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

3.

Med virkning fra 1. september 2021 erstattes stk. 1 og 2 af følgende:

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

Medarbejderen kan højst afholde 2 børneomsorgsdage pr. ferieafholdelsesperiode, uanset hvor mange børn medarbejderen har. Reglen vedrører børn under 14 år.

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

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

§ 14 Seniorordning

1.

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

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

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

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

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

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

2.

Medmindre andet aftales skal medarbejderen senest 1. august (i 2020:1. april) give virksomheden skriftlig besked om, hvorvidt medarbejderen ønsker at indgå i en seniorordning med seniorfridage i den kommende ferieafholdelsesperiode, og i såfald, hvor stor en andel af pensionsbidraget medarbejderen ønsker at konvertere til løn.

Endvidere skal medarbejderen give besked om, hvor mange seniorfridage medarbejderen ønsker at holde det kommende ferieafholdelsesperiode. Dette valg er bindende for medarbejderen og vil fortsætte i de følgende ferieafholdelsesperioder. Medarbejderen kan dog hvert år inden 1. august (i 2020:1. april) meddele virksomheden, om der ønskes ændringer for den kommende ferieafholdelsesperiode. I 2020 gælder valget for perioden 1. maj 2020 til 31. august 2021.

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

3.

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

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

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

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

4.

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

§ 15 Tillidsmandsregler

1. Valg af tillidsrepræsentant

- a. I enhver virksomhed eller – for større virksomheders vedkommende – enhver afdeling af denne, udvælger de der beskæftigede medarbejdere af deres midte en medarbejder til at være tillidsrepræsentant over for ledelsen eller dennes repræsentant. Valget af tillidsrepræsentant skal finde sted på en sådan måde, at alle medarbejdere, som er beskæftiget i virksomheden eller afdelingen på valgtidspunktet, sikres mulighed for at kunne deltage i valget, der i øvrigt kun er gyldigt, når flere end en tredjedel af de der beskæftigede medarbejdere har stemt for vedkommende.
- b. Tillidsrepræsentanten skal vælges blandt de anerkendt dygtige medarbejdere, der har arbejdet mindst 9 måneder på det pågældende arbejdssted; hvor sådanne ikke findes i et antal af mindst 5, suppleres dette tal blandt de medarbejdere, der har arbejdet der længst. I virksomheder eller afdelinger med 5 medarbejdere eller derunder vælges ingen tillidsrepræsentant, medmindre begge parter ønsker det.
- c. Valget er ikke gyldigt, før det er godkendt af forbundet, og at dette er meddelt Drivkraft Danmark dog indtræder tillidsrepræsentant beskyttelsen, når valget

har fundet sted under forudsætning af, at virksomheden senest dagen efter valget modtager skriftlig meddelelse om, hvem der er valgt; hvis den skriftlige meddelelse modtages senere, indtræder beskyttelsen først ved modtagelsen af den skriftlige meddelelse.

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

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

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

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

2. Tillidsrepræsentantens pligter og rettigheder

- a. Det er tillidsrepræsentantens pligt såvel over for sin organisation som over for ledelsen at gøre sit bedste for at vedligeholde og fremme et godt samarbejde på arbejdsstedet.
- b. Når en eller flere af tillidsrepræsentantens kollegaer ønsker det, kan tillidsrepræsentanten forebringe deres forslag, klager eller henstillinger for ledelsen, dog kun såfremt sagen ikke bliver ordnet tilfredsstillende ved dennes repræsentant på arbejdsstedet. Føler tillidsrepræsentanten sig heller ikke tilfredsstillt ved ledelsens afgørelse, står det tillidsrepræsentanten frit for at anmode sin organisation om at tage sig af sagen; men det er tillidsrepræsentantens og tillidsrepræsentantens arbejdskollegeres pligt at fortsætte arbejdet uforstyrret, indtil anden bestemmelse træffes af forbundet.

- c. Tillidsrepræsentanten skal bedst muligt holdes orienteret om forestående antagelser og afskedigelser og har i øvrigt påtaleret iht. de fagretlige regler ved evt. forekommende urimeligheder.
- d. Hvis medarbejderne på en virksomhed, henholdsvis en afdeling heraf, slutter sig sammen i en faglig klub eller lignende, skal tillidsrepræsentanten være formand.
- e. Tillidsrepræsentantens udførelse af de tillidsrepræsentanten påhvilende hverv skal ske på en sådan måde, at det er til mindst mulig gene for tillidsrepræsentantens produktive arbejde.

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

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

- f. Ved sådanne møder uden for tillidsrepræsentantens normale arbejdstid betales der løn iht. overenskomstens § 4, stk. 1.
- g. Tillidsrepræsentanten vil modtage et årligt vederlag, som udbetales med en $\frac{1}{4}$ pr. kvartal. Vederlaget udbetales som kompensation for tillidsrepræsentantens varetagelse af sit hverv. Vederlaget er ikke pensionsgivende eller feriepengeberettiget.

Tillidsrepræsentantens valggrundlag opgøres 01.03.2020, herefter opgøres valggrundlaget ved nyvalg af tillidsrepræsentanten og efterfølgende en gang årligt. Ved bortfald af tillidsrepræsentanthvervet bortfalder vederlaget.

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

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

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

- h. Lokale aftaler herom kan opsiges i henhold til overenskomstens § 18, stk. 1.

- i. Tillidsrepræsentanten skal til udførelse af sit hverv have den nødvendige adgang til it-faciliteter, herunder internet. Dette gælder ligeledes for arbejdsmiljørepræsentanten. Stk. 2, litra i træder i kraft 1. juni 2020.

3. Afskedigelse af tillidsrepræsentant

- a. En tillidsrepræsentants afskedigelse skal begrundes i tvingende årsager, og ledelsen har pligt til at give vedkommende et opsigelsesvarsel iht. funktionærloven, dog mindst på 4 måneder. Såfremt tillidsrepræsentanten har fungeret som sådan i en sammenhængende periode på mindst 5 år, har tillidsrepræsentanten krav på 6 måneders varsel.
- b. En medarbejder, der ophører med at være tillidsrepræsentant efter at have virket som sådan i mindst 1 år, og som fortsat er beskæftiget på virksomheden, har krav på 6 ugers opsigelsesvarsel ud over medarbejderens individuelle varsel, hvis medarbejderen opsiges inden for 1 år efter ophøret af tillidsrepræsentanthvervet.

Denne regel gælder alene for ophørte tillidsrepræsentanter.

Anm.: Parterne er enige om, at man med det forlængede opsigelsesvarsel fraviger Funktionærlovens § 2 om, at funktionæren fratræder ved en måneds udgang, og at dette er til gunst for funktionæren.

- c. Når en tillidsrepræsentant er valgt, kan tillidsrepræsentantens forhold i varselperioden normalt ikke afbrydes, før tillidsrepræsentantens organisation har haft lejlighed til at prøve afskedigelsens berettigelse ved fagretlig behandling.
- d. Organisationerne er enige om, at fagretlig behandling af afskedigelse af tillidsrepræsentanter i tilfælde af arbejdsmangel fremskyndes mest muligt, således at den fagretlige behandling så vidt muligt afsluttes inden varselperiodens udløb.
- e. Hvis en arbejdsgiver finder, at der foreligger tvingende årsager til at opsiges en tillidsrepræsentant, skal arbejdsgiver rette henvendelse til Drivkraft Danmark, der derefter kan rejse spørgsmålet i henhold til reglerne for behandling af faglig strid. Mæglingsmødet skal i så fald afholdes senest 7 kalenderdage efter mæglingsbegæringens fremkomst, og den fagretlige behandling skal i øvrigt fremmes mest muligt.
- f. Fastslås det ved den fagretlige behandling, at der foreligger tvingende årsager til afskedigelse af tillidsrepræsentanten, betragtes opsigelsesvarslet som afgivet ved mæglingsbegæringens fremkomst.

- g. Fastholder en ledelse sin afskedigelse af, efter at afskedigelsen er kendt uberegtiget ved den fagretslige behandling, er den udover løn for varselsperioden pligtig til at betale en godtgørelse på indtil 12 måneders løn. Denne godtgørelse er endelig, således at der ikke kan kræves godtgørelse efter regler om urimelig afskedigelse.
- h. En medarbejder, der ophører med at være tillidsrepræsentant efter at have virket som sådan i en sammenhængende periode på mindst 3 år, og som fortsat er beskæftiget på virksomheden, har ret til en drøftelse med virksomheden om medarbejderens behov for faglig opdatering. Drøftelsen afholdes senest inden for en måned fra ophøret af tillidsrepræsentanthvervet og på medarbejderens foranledning. Som led i drøftelsen afklares det, om der foreligger et behov for faglig opdatering, og hvordan denne opdatering skal finde sted.

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

Medarbejderen modtager løn efter § 22, stk. 2 under den faglige opdatering. Det er en forudsætning, at der kan ydes lovbestemt løntabsgodtgørelse til uddannelsen. Løntabsgodtgørelse tilfalder virksomheden.

Ved faglig opdatering kan der ydes støtte fra kompetenceudviklingsfonden.

4. Fællestillidsrepræsentant

- a. På virksomheder, hvor der er valgt flere tillidsrepræsentanter inden for overenskomsten, kan tillidsrepræsentanterne af deres midte vælge en fællestillidsrepræsentant, der i fællesspørgsmål, f.eks. arbejdstid, ferie og fridage, velfærdsforhold og lignende kan være samtlige medarbejders repræsentant over for ledelsen.
- b. Ledelsen orienteres skriftligt om valg af fællestillidsrepræsentant. Fællestillidsrepræsentanten kan deltage i behandlingen af spørgsmål vedrørende de enkelte tillidsrepræsentanters normale funktioner inden for deres respektive afdelinger, såfremt ledelsen eller de berørte tillidsrepræsentanter ønsker det.
- c. På virksomheder med flere afdelinger i samme by, og hvor der på disse er valgt en tillidsrepræsentant, kan der, såfremt de lokale parter er enige herom, vælges en fællestillidsrepræsentant til at repræsentere samtlige afdelinger.
- d. Fællestillidsmanden fungerer som sådan i den halve normale arbejdstid. Tillidsrepræsentantbeskyttelsen dækker yderligere for en periode på 1 år, efter at hvervet som tillidsmand er ophørt.

§ 16 Fagretlige Regler

1. Lokale forhandlinger

- a. Uoverensstemmelser af faglig karakter søges løst ved forhandling mellem parterne på virksomheden. Sådanne forhandlinger skal påbegyndes og afsluttes så hurtigt som muligt.
- b. Såfremt tillidsrepræsentanten har behov herfor, eller der ikke er valgt tillidsrepræsentant på virksomheden, kan en repræsentant fra den eller de lokale afdelinger efter aftale med virksomhedens ledelse tilkaldes til den lokale forhandling.
- c. Repræsentanterne for de lokale parter skal være bemyndiget til at indgå bindende aftaler.
- d. Der udarbejdes referat af forhandlingsresultatet, som underskrives med bindende virkning af parterne.
- e. Med henblik på gennem yderligere forhandling at nå til enighed og at få afsluttet lokale forhandlinger kan enhver af parterne skriftligt forlange af den anden part, at der inden 6 arbejdsdage efter fremsendelse af en sådan fordring udarbejdes et afsluttende og af begge parter underskrevet lokalreferat, jf. stk. 2 d. Af referatet skal fremgå, hvad parterne måtte være enige henholdsvis uenige om.

Foreligger et sådant referat ikke inden for fristen på 6 arbejdsdage, er sagen bortfaldet.

- f. I forbindelse med lokale lønforhandlinger kan alene medarbejderparten viderereføre sagen.

Dette kan ske inden for 15 arbejdsdage fra referatets udarbejdelse ved at rejse sagen over for Drivkraft Danmark. Sker dette ikke, er sagen bortfaldet.

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

2. Mæglingsmøde

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

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

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

- c. For så vidt mæglingsmøde er begæret vedrørende opsigelse af lokale aftaler, kutyper eller reglementer, skal begæringen om mæglingsmødets afholdelse være den modstående organisation i hænde inden for de i senest en sidste hverdag i måneden, jfr. § 18, stk. 2
- d. Mæglingsmøde skal så vidt muligt holdes på den virksomhed, hvor uoverensstemmelsen er opstået.
- e. Mæglingsbegæring i sager, der rejses i medfør af stk. 1 e, skal være den modstående organisation i hænde senest 30 arbejdsdage efter udarbejdelsen af det afsluttende referat af de lokale forhandlinger. Sker dette ikke, er sagen bortfaldet.
- f. Mæglingsmødet skal afholdes hurtigst muligt og senest 15 arbejdsdage efter mæglingsbegæringens modtagelse i den modstående organisation. Tidsfristen kan fraviges efter aftale mellem organisationerne.

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

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

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

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

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

3. Organisationsmøde

- a. Er der ikke opnået enighed ved mæglingsmødet, kan de respektive organisationer begære sagen videreført ved et organisationsmøde.
- b. Skriftlig begæring herom skal meddeles den modstående organisation senest 10 arbejdsdage efter mæglingsmødets afholdelse.
- c. Organisationsmøderne afholdes hurtigst muligt og senest 15 arbejdsdage efter begæringens modtagelse i den modstående organisation. Tidsfristen kan fraviges efter aftale mellem organisationerne.
- d. På organisationsmødet deltager mindst to repræsentanter fra hver af parterne, hvoraf den ene leder forhandlingerne for sin organisation. Mæglingsrepræsentanterne i den pågældende sag kan normalt ikke lede forhandlingerne. De i sagen direkte implicerede parter har pligt til at deltage i organisationsmødet, medmindre ganske særlige omstændigheder foreligger. Plenarmøde skal afholdes, såfremt en af parterne anmoder herom. Der udarbejdes referat af forhandlingsresultatet, som underskrives med bindende virkning af parterne.

4. Faglig voldgift

- a. Opnås der ikke ved mæglingsmødet/organisationsmødet en løsning af uoverensstemmelsen, og sagen angår forståelsen af en mellem parterne indgået overenskomst eller aftale, kan en af organisationerne begære sagen afgjort ved en faglig voldgift.
- b. Den organisation, der ønsker sagen videreført, skal senest 10 arbejdsdage efter organisationsmødets afholdelse skriftligt begære afholdelse af faglig voldgift. Denne tidsfrist kan fraviges efter aftale.
- c. Voldgiftsretten består af 5 medlemmer: 1 formand/opmand og 2 repræsentanter fra hver af parterne.
- d. Organisationerne anmoder i fællesskab en opmand uden for deres kreds om at påtage sig hvervet som formand for voldgiftsretten. Opnås der ikke mellem organisationerne enighed om en formand/opmand, skal de snarest anmode Arbejdsretten om at udpege en sådan. I henvendelsen skal det oplyses, hvilke personer der ved forhandlingerne mellem organisationerne har været bragt i forslag.
- e. Retsmøde skal afholdes snarest. Tidspunktet og mødet fastsættes ved forhandling mellem retsformanden og organisationerne.
- f. Klager fremsender til modparten og retsformanden et klageskrift, bilagt kopi af de akter, der ønskes fremlagt. Klageskriftet anses for at være rettidigt

modtaget, såfremt det er den modstående organisation i hænde senest kl. 16.00, 25 arbejdsdage før retsmødet.

- g. Svarskrift fremsendes af den modstående organisation til den klagende organisation og retsformanden, bilagt kopi af de akter, der ønskes fremlagt. Svarskriftet anses for rettidigt modtaget, såfremt det er den klagende organisation i hænde senest kl. 16.00, 15 arbejdsdage før retsmødet.

Replik fremsendes til den indklagede organisation og retsformanden og anses for at være rettidigt modtaget, såfremt den er den modstående organisation i hænde senest kl. 16.00, 10 arbejdsdage før retsmødet.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- a. Uoverensstemmelser af principiel karakter mellem organisationerne vedrørende forståelse af overenskomsten og dermed ligestillede aftaler kan direkte forhandles af et af organisationerne bemyndiget udvalg. Organisationsudvalgsmøde kan begæres af en af overenskomstparterne.
- b. Såfremt en af overenskomstparterne skønner, at en afgørelse i en lokal uoverensstemmelse vil kunne få principiel betydning for hele overenskomstområdet, kan uoverensstemmelsen begæres behandlet ved et organisationsudvalgsmøde. Hvis begæringen ikke kan tiltrædes, betragtes henvendelsen som en mæglingsbegæring.
- c. Der udarbejdes referat af forhandlingsresultatet, som underskrives med bindende virkning af parterne.

7. Arbejdsuro

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

Hvis organisationerne anser det for formålstjenligt, skal organisationerne på begæring træde sammen og afholde opfølgningsmøde, så vidt muligt på virksomheden.

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

§ 17 Hovedaftalen

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

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

Hertil gives en frist på højst 8 dage.

§ 18 Opsigelse af lokalaftaler

1.

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

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

2.

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

spørgsmålet videreføres til fagretlig behandling iht. de fagretlige regler i § 16, stk. 2, litra c.

3.

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

§ 19 Forsøgsordning

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

§ 20 Retsforhold

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

§ 21 Kompetenceudvikling

1.

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

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

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

2.

Til DA/LO's uddannelsesfond ydes fra virksomhedens side 0,45 kr. pr. præsteret arbejdstime. Med virkning fra den første lønningsperiode efter 1. januar 2022 forhøjes beløbet til 0,47 kr. pr. præsteret arbejdstime. Beløbets opkrævning sker i henhold til hovedorganisationernes bestemmelse.

§ 22 Kompetenceudviklingsfond

1. Formål

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

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

2. Frihed til uddannelse

- a. Overenskomsten udbygges, så der gives ret til frihed til selvvalgt uddannelse, som er relevant for beskæftigelse inden for overenskomstens dækningsområde. Det er en betingelse for at have ret til frihed til uddannelse, som ikke af virksomheden vurderes som relevant for virksomheden, at medarbejderen kan opnå tilskud til denne uddannelse efter nedenstående regler om kompetenceudviklingsstøtte. Medarbejdere med minimum 6 måneders anciennitet gives årligt ret til op til 2 ugers frihed til selvvalgt uddannelse, der er relevant i forhold til beskæftigelse inden for overenskomstens dækningsområde.
- b. 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.
- c. Medarbejdere på skiftehold efter Overenskomstens bilag 1 modtager desuden et tillæg på 85 pct. af skifteholdstillægget pr. fraværstime med skifteholdstillæg, efter nærmere retningslinjer, som fastlægges af bestyrelsen.

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

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

3. Økonomisk tilskud

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

4. Kompetenceudviklingsfonden

- a. Overenskomstens parter etablerer et selvstændigt fællesskab, som administrerer de efter pkt. 3 opgjorte bidrag. De nærmere retningslinjer herfor fastlægges i vedtægter, som parterne udarbejder i fællesskab. Parterne repræsenteres ligeligt i fondens bestyrelse.
- b. Fondens bestyrelse træffer nærmere beslutning om:
 - administration og opkrævning af bidrag, som kan henlægges til ATP eller en anden administrator
 - retningslinier for uddeling, jf. pkt. d.
 - regnskab mv., idet fondens regnskaber skal underkastes revision.
- c. Fondens midler kan søges af medarbejdere med 6 måneders anciennitet, som er ansat på en virksomhed under overenskomsten.

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

- d. Kompetenceudviklingsfonden kan inden for fondens økonomiske muligheder yde tilskud til medarbejderes uddannelsesaktiviteter, som er omhandlet i overenskomstens § 21. Det er en betingelse for at være tilskudsberettiget, at

virksomheden ikke helt eller delvist betaler løn under uddannelsen. Midlerne kan anvendes til:

- 1) tilskud til eksterne udgifter ved uddannelse (kursusgebyr, kursusmaterialer, evt. transportudgifter m.v.)
- 2) tilskud til delvis dækning af medarbejdernes løntab ved uddannelsen, med et beløb, som med tillæg af evt. offentlig løntabsgodtgørelse udgør 85 pct. af lønnen.
- 3) Tilskud til screening til FVU- og ordblindeundervisning.

5. Grundbetingelser for ordningen

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

6. Aftalt uddannelse

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

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

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

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

7. Uddannelse i forbindelse med afskedigelse

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

- c. Medarbejdere, som har mindst 6 måneders anciennitet i virksomheden, har ret til en uges frihed til efter- eller videreuddannelse med støtte fra Kompetenceudviklingsfonden.

Disse medarbejdere har endvidere ret til at benytte op til to ugers ikke-forbrugt frihed.

- d. Medarbejdere, der har været ubrudt ansat i virksomheden i mindst 3 år, har ret til yderligere to ugers frihed i opsigelsesperioden til deltagelse i uddannelse med støtte fra Kompetenceudviklingsfonden.
- e. Medarbejdere, der har ret til frihed efter litra c og d, har ret til støtte efter betalingsreglerne i stk. 2 for hele perioden. Der kan ud over kurser, der er relevant for beskæftigelse under dækningsområderne for Overenskomsten endvidere søges støtte til udvalgte offentligt støttede kurser, der retter sig mod anden beskæftigelse som kompetenceudviklingsfondens bestyrelse fastsætter.
- f. Såfremt kursusdeltagelsen ikke kan finde sted i opsigelsesperioden, er den pågældende på tilsvarende vilkår berettiget til kursusdeltagelse inden for 56 dage efter fratrædelse, hvis den pågældende fortsat er arbejdssøgende. Disse regler finder dog ikke anvendelse over for medarbejdere, der ved tidligere fratræden fra samme virksomhed har været omfattet af denne bestemmelse, er berettiget til efterløn eller pension fra arbejdsgiveren eller fra det offentlige.

Hvis Folketinget imødekommer parternes ønsker til tilpasninger i lovgivningen, vil nedenstående bestemmelser træde i kraft som erstatning for ovenstående § 22, pkt. 7. Overenskomstens § 22, pkt. 7 ændres til følgende pkt. 8.

8. Uddannelse i forbindelse med afskedigelse – efter lovændring

- a. Medarbejdere, som afskediges med opsigelsesvarsel på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukning eller andre på virksomheden beroende forhold, har nedennævnte rettigheder, afhængig af anciennitet.
- b. Alle medarbejdere har ret til frihed med løn i op til to timer – placeret hurtigst muligt efter afskedigelsen under fornødent hensyn til virksomhedens produktionsforhold – til at søge vejledning i a-kassen/fagforeningen.
- c. Medarbejdere, som har mindst 6 måneders anciennitet i virksomheden, har ret til en uges frihed til efter- eller videreuddannelse med støtte fra Kompetenceudviklingsfonden.

Disse medarbejdere har endvidere ret til at benytte op til to ugers ikke-forbrugt frihed (selvalgt).

- d. Medarbejdere, der har været ubrudt ansat i virksomheden i mindst 3 år, har ret til yderligere to ugers frihed, dvs. i alt op til 5 ugers uddannelse med støtte fra Kompetenceudviklingsfonden.
- e. Medarbejdere, der har ret til frihed efter pkt. 3 og 4, har ret til støtte efter betalingsreglerne i kommende § 20, pkt. 2 for hele perioden. Der kan ud over kurser, der er relevant for beskæftigelse under dækningsområderne for Overenskomsten endvidere søges støtte til udvalgte offentligt støttede kurser, der retter sig mod anden beskæftigelse som kompetenceudviklingsfondens bestyrelse fastsætter.
- f. Kursusdeltagelse kan gennemføres efter fratrædelse, hvis følgende betingelser er opfyldt:
 - 1) Kursusdeltagelse skal i videst muligt omfang forsøges afholdt i opsigelsesperioden, hvilket såvel medarbejder som virksomhed skal medvirke til.
 - 2) Medarbejderen skal have søgt og modtaget tilsagn fra Kompetenceudviklingsfonden om støtte til konkret, tidsfastsat kursus inden udløbet af opsigelsesvarslet. Der kan være tale om et eller flere kurser.
 - 3) Den pågældende fortsat er arbejdssøgende og til rådighed for arbejde, idet kursus med støtte fra Kompetenceudviklingsfonden viger for tilbudt arbejde, også efter kurset måtte være påbegyndt.
 - 4) Kompetenceudvikling med støtte fra Kompetenceudviklingsfonden skal være gennemført senest tre måneder efter udløbet af medarbejderens opsigelsesvarsel.

Støtten fra Kompetenceudviklingsfonden til deltagelse i kursus efter fratrædelse beregnes på baggrund af ansøgers løn på ansøgningstidspunktet.

Hvis den nye lovgivning falder på plads, er parterne enige om at træde sammen med henblik på at drøfte, om der er behov for justeringer i de aftalte formuleringer. Der er enighed om hurtigst muligt at træffe aftale om sådanne eventuelle justeringer samt om ikrafttrædelse af bestemmelserne.

§ 23 Overenskomstens varighed

Overenskomsten træder i kraft den 1. marts 2020 og kan opsiges med 3 måneders varsel, dog tidligst til den 1. marts 2023.

København den 20. februar 2020.

For Teknisk Landsforbund
Marting Nielsen

For Drivkraft Danmark
Jeanette Werner

For Dansk Metal
Ida Skiaker Knudsen

For Fagligt Fælles Forbund
Morten Dahlberg

For Dansk El-Forbund
Lars Johansen

Protokolbemærkning

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

(København, den 16. april 2007)

Bilag 1

Fællesordning for arbejde i holddrift

§ 1 Almindelige arbejdstidsbestemmelser

1. Teknikernes arbejdstid

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

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

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

2. Arbejdstidens tilrettelægning

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

Kommentar:

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

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

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

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

3. Overgang til holddriftsarbejde

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

Kommentar:

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

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

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

4. Arbejdsdøgnet

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

Kommentar:

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

5. Overlapning og slip

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

Kommentar:

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

6. Virksomhedens driftstid

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

Kommentar:

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

§ 2 Særlige arbejdstidsbestemmelser

1. Afbrydelse af holddrift

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

Kommentar:

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

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

2. Søgnehelligdage

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

Kommentar:

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

3. Weekendfrihed

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

§ 3 Betaling for holddriftsarbejde

1. Holddriftstillæg

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

§ 4 Manglende varsel

1. Betaling for manglende varsel

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

Kommentar:

Bestemmelsen er alene en betalingsregel.

§ 5 Manglende varighed og afbrydelse af holddriftsarbejde

1. Afbrydelse af holddriftsarbejde i turnusperioden

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

Kommentar:

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

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

2. Betalingernes bortfald

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

§ 6 Overflytning

1. Betaling for unormal overflytning

Overflyttes en tekniker fra et skift til et andet, og det ikke er en følge af en fastlagt turnusplan, betales et engangsbeløb i henhold til overenskomstens § 3, stk. 2. Ved tilbageflytning til det oprindelige hold eller ved flytning til dagarbejde ydes ingen ekstra betaling.

Kommentar:

Betaling for unormal overflytning sker efter følgende retningslinjer:

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

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

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

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

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

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

2. Betaling for manglende eller overskydende tid

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

Kommentar:

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

§ 7 Arbejde på eller forskydning af fridage

1. Betaling for arbejde på erstatningsfridage

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

2. Betaling ved inddragelse af vagtlistefridage

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

Kommentar:

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

§ 9 Lokalaftaler

1. Adgang til lokalaftaler

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

§ 9 Aftalens parter, fortolkning mv.

1. Aftalens parter

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

2. Fortolkning

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

§ 10 Holddriftsaftalens genforhandling

1.

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

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

2.

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

Hertil gives en frist på højst 8 dage.

(København, den 16. april 2007)

Bilag 2

Aftale om implementering af direktivet om tilrettelæggelsen af arbejdstiden

Med henvisning til hovedorganisationernes generelle aftale om procedure for implementering af EF-direktiver af 1. juli 1996, er der med virkning fra den 1. februar 2000 indgået følgende supplerende aftale for at implementere EF-

direktiv nr. 93/104 af 23. november 1993 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelsen af arbejdstiden ("arbejdstidsdirektivet").

§ 1 Gyldighedsområde

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

Aftalen gælder ikke for ansatte beskæftiget med aktiviteter inden for vej-, luft-, sø- og jernbanetransport, sejlads ad indre vandveje, havfiskeri, andre aktiviteter på havet samt aktiviteter, der udøves af læger under uddannelse.

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

§ 2 Definitioner

Arbejdstid:

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

Hvileperiode:

Det tidsrum der ikke er arbejdstid.

Natperiode:

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

Natarbejder:

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

Skifteholdsarbejde:

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

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

Skifteholdsarbejder:

Ansatte, som deltager i skifteholdsarbejde.

§ 3 Daglig hviletid

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

§ 4 Pause

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

§ 5 Ugentlig hviletid

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

§ 6 Maksimal ugentlig arbejdstid

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

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

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

§ 7 Ferie

Der henvises til gældende ferielov samt eventuelle ferieoverenskomster mellem organisationerne.

§ 8 Natarbejdets varighed

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

Hvis den i art. 5 i arbejdstidsdirektivet fastsatte minimumsperiode på 24 timer falder i denne referenceperiode, lades den ude af betragtning ved beregning af gennemsnittet.

Hvor en natarbejder er beskæftiget ved særlig risikofyldt arbejde eller ved arbejde, der indebærer en betydelig fysisk eller psykisk belastning, må der ikke arbejdes mere end 8 timer i løbet af en periode på 24 timer i hvilken der udføres natarbejde.

§ 9 Helbreds kontrol og natarbejders overgang til dagarbejde

Ansatte skal tilbydes gratis helbreds kontrol, inden de begynder beskæftigelse med natarbejde og derefter inden for regelmæssige tidsrum på mindre end 3 år. Den omhandlede gratis helbreds kontrol er omfattet af lægens tavshedspligt. Den gratis helbreds kontrol kan indgå i en national helbreds ordning.

Natarbejdere, der lider af helbreds problemer, som påviseligt skyldes, at de udfører natarbejde, overføres, når det er muligt, til dagarbejde, som passer til dem.

§ 10 Sikkerheds- og sundheds beskyttelse

Der henvises til bestemmelserne i arbejdsmiljøloven med tilhørende bekendtgørelser.

§ 11 Arbejdsrytme

Der henvises til bestemmelserne i arbejdsmiljøloven med tilhørende bekendtgørelser.

§ 12 Ikrafttræden

Aftalen har virkning fra den 1. februar 2000.

§ 13 Ophør

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

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

§ 14 Bestemmelser i kollektive overenskomster/implementeringsaftaler

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

§ 15 Fagretlig behandling

Såfremt der opstår en uoverensstemmelse om adgangen til de rettigheder, der fremgår af nærværende aftale, behandles sådanne uoverensstemmelser efter de

sædvanlige fagretlige og arbejdsretlige regler. Hvor sådanne regler ikke foreligger, gælder princippet i Arbejdsretslovens § 22, hvorefter den til enhver tid mellem DA og LO gældende Norm for regler for behandling af faglig strid finder anvendelse.

(København, den 7. januar 2000)

Bilag 3

Aftaler vedrørende hvileperiode og fridøgn

Daglig hvileperiode

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

Dispensationer for hviletid og fridøgn

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

Natarbejde

Ansatte der udfører natarbejde tilbydes gratis helbreds kontrol, jf. protokollat 16 om aftale om implementering af direktivet om tilrettelæggelse af arbejdstiden § 9, pt. hos CRECEA.

Rådighedstjeneste

De lokale parter kan indgå skriftlig lokalaf tale om, at når de ansatte kaldes til arbejde under rådighedstjeneste, kan den daglige hvileperiode på 11 timer, for arbejde som ikke er omfattet af bilaget til bekendtgørelse nr. 324 af 23. maj 2002 om hvileperiode og fridøgn, udskydes, således at den gives umiddelbart efter afslutningen af det sidste arbejde, og at hvileperioden kan ligge i rådighedstjenesten. Hvis de 11 timers hvile herved strækker sig ind i det efterfølgende døgn, skal medarbejderen inden for dette døgn tillige have den sædvanlige hvileperiode på 11 timer. Denne hvileperiode kan tilsvarende udskydes.

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

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

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

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

Aftaler i henhold til denne bestemmelse kan opsiges i henhold til Overenskomstens § 18 om opsigelse af lokalaftaler.

København den 20. februar 2020.

Bilag 4

Organisationsaftale om rådighedstjeneste

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

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

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

København den 20. februar 2020

Bilag 5

Arbejdsmiljørepræsentanters deltagelse i relevante arbejdsmiljøkurser

Parterne er enige om, at der efter aftale med arbejdsgiveren kan gives arbejdsmiljørepræsentanten den nødvendige frihed til deltagelse i forbundenes relevante arbejdsmiljøkurser.

Adgangen til deltagelse i forbundenes arbejdsmiljøkurser påvirker hverken rettigheder eller pligter i forhold til den i lovgivning fastsatte arbejdsmiljøuddannelse.

Parterne er enige om, at deltagelse i forbundenes frivillige arbejdsmiljøkurser ikke udløser betaling efter arbejdsmiljølovens § 10, stk. 1.

Bilag 5 træder i kraft 1. juni 2020.

Bilag 6

Implementering af ligelønsloven mv.

Overenskomstparterne er enige om at implementere ligelønsloven i overenskomsterne.

Parterne er på den baggrund blevet enige om følgende protokollattekst:

§ 1.

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.

2.

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

3.

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

§ 1 a.

1.

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

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.

3.

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

§ 2.

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

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

§ 2 a.

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

§ 3.

1.

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

2.

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

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

§ 4.

1.

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

2.

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

3.

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

4.

Arbejdsgiverens forpligtelse til at udarbejde en kønsopdelt lønstatistik efter stk. 1 bortfalder, hvis arbejdsgiveren indgår aftale med de ansatte på virksomheden om at udarbejde en redegørelse. Redegørelsen skal både indeholde en beskrivelse af vilkår, der har betydning for aflønning af mænd og kvinder på virksomheden, og konkrete handlingsorienterede initiativer, der kan have et forløb på op til 3 års varighed, og den nærmere opfølgning herpå i redegørelsens periode. Redegørelsen skal omfatte alle virksomhedens medarbejdere og behandles i overensstemmelse med reglerne Samarbejdsaftalen. Redegørelsen skal senest være udarbejdet inden udgangen af det kalenderår, hvor pligten til at udarbejde kønsopdelt lønstatistik bestod.

§ 5.

1.

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

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.

1.

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

2.

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

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

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

(København den 22. februar 2010)

Bilag 7

Elektroniske dokumenter

Der indføres mulighed for, at virksomheden med frigørende virkning kan aflevere feriekort og lønsedler og eventuelle andre dokumenter, der skal udveksles under eller efter det løbende ansættelsesforhold, via de elektroniske postløsninger, som måtte være til rådighed, f.eks. e-boks, eller via e-mail.

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

(København den 12. februar 2017)

Bilag 8

Uddannelses- og Samarbejdsfond

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

I relation til nedenstående er parterne foreløbig enige om:

Aftalens formål:

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

Finansiering:

- Til overenskomstens Uddannelses- og samarbejdsfond indbetaler arbejdsgiveren 0,30 kr. svarende til 495,00 kr. pr. fuldtidsansat medarbejder.

Aftalens formalisering:

- Uddannelses og samarbejdsfonden forventes, at skulle fungere i et tæt samspil med den nuværende Kompetenceudviklingsfond, herunder med sammenfaldende bestyrelse, og samtidig afvikling af møder.

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

Bilag 9

Den grønne omstilling

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

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

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

Parterne er enige om, at sådanne mål kan understøttes gennem et systematisk samarbejde mellem ansatte og ledelse på alle niveauer i virksomheden, og herunder er centrale elementer i en fremadrettet virksomhedspolitik. Dette gælder samarbejdet om at nedbringe egne miljø- og klimabelastninger, og hvad

virksomhederne kan gøre for at påvirke belastningerne i hele værdikæden og omverden via deres produkter og services. Det er afgørende for virksomhederne, at de får det bedst og bredest mulige grundlag for samarbejdet på virksomhederne om den grønne omstilling, og emnet bør fremover være et naturligt tilbagevendende tema for samarbejdsudvalgene.

Bilag 10

Drøftelser i overenskomstperioden

Se på oplysningspligt

Parterne er enige om i overenskomstperioden at se på virksomhedens oplysningspligt i forhold til vikararbejde for underleverandører.

Kompetenceudviklingsfonden

Parterne er enige om i overenskomstperioden at nedsætte et udvalg med henblik på en redigering af Overenskomstens § 22 om Kompetenceudviklingsfond samt indarbejdelse af bestemmelser om uddannelse i forbindelse med afskedigelse for indeværende overenskomstfornyelse, jf. § 22, 8, hvis lovgivningen ændres.

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.

Chikane

Parterne vil i overenskomstperioden drøfte rammer for værn mod mobning, chikane og krænkende handlinger.

Bilag 11

Organisationsaftale om databeskyttelse

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

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

(København den 20. februar 2020.)

Lærlingebestemmelser

§ 1 Område og definition

1. De i nærværende aftale fastsatte regler gælder for lærlinge og voksenlærlinge, som ansættes i henhold til Lov om erhvervsuddannelser.
2. Ved "øvrige medarbejdere" forstås i denne aftale medarbejdere, som er omfattet af overenskomsten, og som ikke har en uddannelsesaftale med virksomheden i henhold til Lov om erhvervsuddannelser.
3. For alle forhold, som ikke er nævnt i nærværende lærlingebestemmelser, gælder overenskomsten mellem Drivkraft Danmark og Teknisk Landsforbund, Dansk Metal, Fagligt Fælles Forbund og Dansk El-forbund om løn- og arbejdsforhold for de hos Equinor Refining Denmark A/S beskæftigede raffinaderiteknikere.

Kap. I. Samarbejdet

§ 2 Lokalt samarbejde

1. Spørgsmål vedrørende uddannelse af lærlinge kan i henhold til hovedorganisationernes samarbejdsaftale behandles i samarbejdsudvalget. Kan en afgørelse af eventuelle uoverensstemmelser mellem parterne ikke herved tilvejebringes, skal sagen behandles i henhold til bestemmelserne i Lov om Erhvervsuddannelser.
 2. Ved beskæftigelse af mindst 4 lærlinge skal der gives disse adgang til at vælge en talsmand. Denne vælges blandt de lærlinge, der har været under uddannelse i mindst 9 måneder i virksomheden, idet skoleophold modregnes.
 3. Talsmanden kan som repræsentant for de kolleger, vedkommende er valgt iblandt, over for virksomheden forelægge forslag, henstillinger og klager angående uddannelse, og hvis der ikke er valgt tillidsrepræsentant tillige angående løn- og arbejdsforhold.
- Talsmanden er forpligtet til sammen med virksomhedsledelsen at arbejde for en løsning af opståede problemer. Virksomheden eller talsmanden kan efter ønske inddrage de øvrige medarbejders tillidsrepræsentant.
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 øvrige medarbejdere fastsatte.

§ 4 Overarbejde

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

Lærlinge under 18 år må ikke beskæftiges mere end i alt 10 timer pr. dag.

2. For arbejde, der udføres uden for den i den enkelte uge fastlagte normale daglige arbejdstid, betales som til øvrige medarbejdere, jf. overenskomstens § 4.

§ 5 Skifteholdsarbejde

Lærlinge, der er fyldt 18 år, kan arbejde i skiftende hold sammen med voksne medarbejdere efter samme retningslinjer og i samme udstrækning som disse.

For skifteholdsarbejde ydes samme tillæg som til øvrige medarbejdere.

§ 6 Ude- og rejsearbejde

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

Hvor en lærling udfører ude- og rejsearbejde, skal de udgifter, dette måtte medføre for lærlingen, afholdes af virksomheden. Nødvendigt forskud til afholdelse af disse udgifter skal udbetales forud for ude- eller rejsearbejdes påbegyndelse, og lærlingen skal foretage afregning umiddelbart efter hjemkomsten til virksomheden. § 7

Kap. IV. Lønforhold

§ 7 Mindstebetaling

1. Mindsteløn

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

Sats	1. marts 2020	1. marts 2021	1. marts 2022
1) 0-1 år	68,93	70,11	71,30
2) 1-2 år	78,20	79,52	80,87
3) 2-3 år	83,98	85,41	86,86
4) 3-4 år	97,23	98,87	100,56
5) over 4 år	117,54	119,55	121,58

2. Systematisk vurdering

Da lønsatserne i stk. 1 er mindstebetalings-satser, 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 mener, at ovenstående ikke er overholdt, er Drivkraft Danmark indforstået med at tage en drøftelse med forbundet herom.

3. Skoleophold

Lønnen under skoleophold beregnes på grundlag af virksomhedens normale ugentlige arbejdstid i skoleperioden.

4. Satsændringer og merit

Lærlinge overgår fra sats 1 til sats 2:

- a. efter udløbet af uddannelsesaftalens 1. år, hvis uddannelsen ikke indeholder et indledende grundforløb på skole (f.eks. mesterlære), eller
- b. efter opnået bevis for bestået grundforløb og ½ års virksomhedspraktik inden for den pågældende uddannelse.

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

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

5. 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.

6. Genetillæg

De for øvrige medarbejdere lokalt aftalte genetillæg gælder også for lærlinge, når disse udfører arbejde under de samme forhold som de øvrige medarbejdere.

8. ATP

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

9. Løn til voksenlærlinge

- a. Ved voksenlærlinge forstås lærlinge, der ved uddannelsesaftalens indgåelse er fyldt 25 år.
- b. Voksenlærlinge, som gennemgår en faglig oplæring i henhold til erhvervsuddannelsesloven, anbefales lønnet efter bestemmelserne i overenskomstens § 3.
- c. Voksenlærlinge, der i mindst 12 måneder forud for uddannelsesaftalens oprettelse har været ansat i den pågældende virksomhed, aflønnes dog i henhold til Overenskomstens § 3.

10. Erhvervsgrunduddannelse (EGU)

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

§ 8 Akkord og andre produktivitetsfremmende lønsystemer

Der er mellem organisationerne enighed om, at lærlinge kan arbejde i akkord og andre produktivitetsfremmende lønsystemer.

Normalt bør lærlinge dog ikke i det første uddannelsesår arbejde selvstændigt i akkord, medens det af uddannelsesmæssige grunde må anses for nyttigt, at lærlinge i den resterende del af læretiden får adgang hertil.

Ved akkordarbejde bør der gives lærlingen mulighed for ved rimelig arbejdsydelse at indtjene et i forhold til den fastsatte mindstebetaling passende akkordoverskud.

Hvor lærlingen deltager i øvrige medarbejderes akkorder, træffes der lokalt aftale mellem arbejdsgiveren og de øvrige medarbejdere om, med hvilket beløb lærlingen(e) indgår i disse akkorder. Lærlingen(e) skal høres ved indgåelse af aftalen.

Eventuelt akkordoverskud udbetales ved arbejdets afslutning efter samme regler, som er gældende for øvrige akkordmedarbejdere.

Kap. V. Øvrige bestemmelser

§ 9 Løn under sygdom

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

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

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

Anm. 1

Beskæftigelsesministeriets lov nr. 563 af 9. juni 2006 (sygedagpengeloven) fastsætter, at arbejdsgiveren ikke har pligt til at betale dagpenge for en sygeperiode, der indtræder inden for de første 8 ugers ansættelse. Denne bestemmelse gælder ikke for lærlinge.

Anm. 2

Såfremt lærlingen i gentagelsestilfælde uden rimelig grund undlader at skaffe dokumentation for forsømmelser på grund af sygdom, har virksomheden i henhold til Lov om Erhvervsuddannelser, § 61, stk. 1, ret til at ophæve lærekontrakten.

§ 10 Session

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

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

§ 11 Kursus

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

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

§ 12 Pension og forsikringsydelser

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

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

3. Lærlinge, der ikke allerede er omfattet af en arbejdsgiverbetalt pensions- eller forsikringsordning, det være sig i henhold til stk. 3 eller på andet grundlag, har krav på følgende forsikringsydelser:

- a. Invaldepension
- b. Invalidesum

- c. Forsikring ved kritisk sygdom
- d. Dødsfaldssum

Adgang til ydelserne, forsikringssummens størrelse og vilkårene for dækning følger de til enhver tid gældende retningslinjer aftalt mellem CO-industri og DI. Såfremt lærlingen i henhold til disse retningslinjer har mulighed for at foretage alternative sammensætninger af ydelserne, kan denne dog alene udnyttes såfremt en eventuel omkostningsforøgelse afholdes af lærlingen. Omkostningerne ved ordningen afholdes af arbejdsgiveren. Såfremt lærlingen overgår til at være omfattet en arbejdsgiverbetalt pensionsordning, ophører arbejdsgiverens forpligtelse efter denne bestemmelse.

Kap. VI. Ferie og søgnehellidage

§ 13 Ferie

1. Ferieloven

Lærlinge er omfattet af Ferieloven.

2. Supplerende feriebetaling

Har lærlinge ikke optjent ret til feriegodtgørelse for alle feriedagene i de i Ferielovens § 9, stk. 1 og 2 angivne tilfælde, betaler virksomheden den i Lærlingebestemmelsernes § 7, stk. 1 fastsatte løn i det resterende antal dage. Undtaget er voksenlærlinge, der aflønnes efter bestemmelserne i Overenskomstens § 3.

§ 14 Løn for søgnehellidage

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

2. Der ydes ikke betaling for søgnehellidage, som falder på dage, hvor der normalt ikke arbejdes på virksomheden, og som derfor ikke giver anledning til afkorting af den normale løn i den pågældende uge.

3. Retten til den i stk. 1 fastsatte betaling for søgnehellidage bortfalder, såfremt lærlingen uden lovlig grund undlader at møde sidste arbejdsdag før og/eller første arbejdsdag efter helligdagen(e) og eventuelt tilstødende ferie- og/eller lukkedage. Dokumenteret sygdom og fravær, som skyldes en lærlingen utilregnelig grund, samt et af virksomheden godkendt forfald betragtes ikke som arbejdsforsømmelse, såfremt lærlingen den første arbejdsdag efter forsømmelsen henvender sig til virksomheden og opnår en sådan godkendelse.

4. Dersom virksomheden ikke kan godkende den af lærlingen angivne grund til forsømmelsen, giver den straks lærlingen meddelelse herom. Såfremt lærlingen ikke finder afgørelsen rimelig, har vedkommende adgang til at søge sagkyndig bistand til nærmere prøvelse af afslagets holdbarhed.

Kap. VII. Uddannelsen

§ 15 Mødepligt under skoleophold

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.

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

- a. Hvor eleven beordres til skoleophold i henhold til gældende regler om frit skolevalg.
- b. Hvor elevens deltagelse i uddannelse alene kan finde sted på en skole, som berettiger til optagelse på skolehjem med betaling efter den takst (2020-niveau: 542 kr./uge), som er fastsat i de årlige finanslove.

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

Kap. VIII. Uoverensstemmelser/forhandlingsregler

§ 16 Organisationernes påtaleret

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.

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.

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

Kap. IX. Ikrafttræden og ophør

§ 17 Aftalens varighed

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

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

Bilag til lærlingebestemmelser

§ 1 Befordring

1. Virksomheden godtgør lærlingens udgifter ved befordring, når den samlede skolevej er 20 km eller derover. Den samlede skolevej er den nærmeste vej fra bopæl/indkvarteringssted eller lærested til skole og tilbage til enten bopæl/indkvarteringssted eller lærested.
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.
3. Virksomheden betaler de ved transporten til skoleophold forbundne omkostninger i de tilfælde, hvor virksomheden iht. Lærlingebestemmelser § 15, stk. 2 skal betale for skolehjem.
4. Der skal i videst muligt omfang benyttes offentlige befordringsmidler. Hvis benyttelsen af sådanne befordringsmidler vil medføre urimeligt store ulemper for den pågældende lærling, kan eget befordringsmiddel anvendes, dog først efter virksomhedens godkendelse i det enkelte tilfælde.
5. Ved offentlig befordring ydes godtgørelse for faktisk afholdte udgifter. Befordringen skal efter forudgående godkendelse af virksomheden foretages på den efter de stedlige forhold billigste og mest hensigtsmæssige måde, og der skal, hvor dette er muligt, anvendes abonnementskort, klippekort og lign.
6. Anvendes eget befordringsmiddel, jf. stk. 4, ydes en befordringsgodtgørelse på kr. 1,03 pr. kørt km, når den samlede skolevej er 20 km eller derover.
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 afstandsbestemmelserne i stk. 1 er opfyldt. Bestemmelserne i stk. 2 og 3 finder tilsvarende anvendelse på befordringsgodtgørelse efter dette stykke.

8. Er befordring mellem flere undervisningsafdelinger af en skole nødvendig inden for samme dag, ydes der godtgørelse uanset betingelserne til afstand i stk. 1.

§ 2. Fagretlig behandling

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

§ 3. Forudsætning for refusion

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

