



OVERENSKOMST 2017 – 2020

For raffinadertechnikere beskæftigede hos Statoil Refining Denmark A/S.

mellem

Energi- og olieforum

(pr. 1/7-2017 skifter BOA navn til Energi- og olieforum (EOF))

og

**Teknisk Landsforbund, Dansk Metal, Fagligt Fællesforbund og Dansk El-
Forbund**

INDHOLDSFORTEGNELSE:

| | |
|--------------------------------------|----|
| § 1 ARBEJDETS OMFANG..... | 3 |
| § 2 ARBEJDSTIDEN | 3 |
| § 3 LØNFORHOLD..... | 3 |
| § 4 OVERTIDSSATSER | 5 |
| § 5 RETSFORHOLD | 6 |
| § 6 PENSIONSFORHOLD..... | 6 |
| § 7 UDLEVEREDE EFFEKTER | 6 |
| § 8 SOCIALE FORHOLD | 7 |
| § 9 TILLIDSMANDSREGLER | 10 |
| § 10 FAGRETLIGE REGLER..... | 10 |
| § 11 HOVEDAFTALEN..... | 10 |
| § 12 OPSIGELSE AF LOKALAFTALER | 11 |
| § 13 FORSØGSORDNING..... | 11 |
| § 14 SÆRLIG OPSPARING | 11 |
| § 15 KOMPETENCEUDVIKLING | 12 |
| § 16 KOMPETENCEUDVIKLINGSFOND | 12 |
| § 17 OVERENSKOMSTENS VARIGHED | 15 |

PROTOKOLBEMÆRKNINGER

| | |
|----------|---------------------------------------|
| BILAG 1 | Fællesordning for arbejde i holddrift |
| BILAG 2 | Tillidsrepræsentantregler |
| BILAG 3 | Etablering af et Ligelønsnævn |
| BILAG 4 | Fagretlig behandling |
| BILAG 5 | Natarbejde og helbreds kontrol |
| BILAG 6 | Implementering af ligelønsloven |
| BILAG 7 | Elektroniske dokumenter |
| BILAG 8 | Uddannelses- og Samarbejdsfond |
| BILAG 9 | Systematisk overarbejde |
| BILAG 10 | Drøftelse i overenskomstperioden |

Aftale om lærlinge og elever

§ 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 ARBEJDSSTIDEN

1. Den normale effektive arbejdstid er 37 timer pr. uge.
2. For systematisk overarbejde henvises til bilag 9.
3. For arbejde i kontinuerlig drift fastlægges arbejdstiden i overensstemmelse med holddriftsaftalen., jf. § 3, stk. 2.

§ 3 LØNFORHOLD

1. Mindestbetalingssatsen for timelønsarbejde pr. time udgør:

Pr. 1. marts 2017 kr. 115,65

Pr. 1. marts 2018 kr. 117,65

Pr. 1. marts 2019 kr. 119,65

- 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.

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. Supplerende lønsystemer

Der kan individuelt eller kollektivt aftales lønsystemer, som supplerer lønnen fastsat efter stk. 1-4.

Et supplerende lønsystem kan f.eks. være resultatløns, bonus, produktionstillæg, præstationsløns, funktionsløns, jobtillæg, genetillæg eller et system baseret på teamets kvalifikationer.

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

1.6. Aftaler om supplerende lønsystemer bør være skriftlige.

1.7. Kollektive aftaler om supplerende lønsystemer kan opsiges iht. § 12, 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. 1-4, 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. 1. marts 2017 kr. 5.499,98

Pr. 1. marts 2018 kr. 5.587,98

Pr. 1. marts 2019 kr. 5.677,39

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

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

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

3. Eventuelt manglende tid ved holdskifte kompenseres fuldt ud af selskabet.

4. For arbejde på søgnehelligdage gives tilsvarende erstatningsfrihed; lader det sig ikke gøre, aflønnes det som overarbejde.
5. 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.
6. Som betaling for den nødvendige overlevering mellem skiftene indregnes 34 timer pr. mand pr. år i skifteholdsregningen.
7. Teknikere, der er på vagt juleaftensdag kl. 15.00-23.00 og nytårsaftensdag kl. 15.00-07.00 betales for disse vagter samme tillæg som for søgnehelligdage.
- 8 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 med samme grad og anciennitet. Tillægget beregnes af de i § 3, stk. 1, anførte lønninger.

Afspadsring (gældende for afspadsring, der ikke hidrører fra systematisk overarbejde, jfr. Bilag 9)

I stedet for ovenstående betaling kan overarbejde, når virksomhedens drift tillader det – og efter aftale – afspadsres 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 overarbejdstime giver ret til 2 timers frihed. |
|------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------|

Såfremt medarbejderen melder sig syg til virksomheden inden normal arbejdstids begyndelse den dag, hvor den aftalte afspadsring skulle have fundet sted, betragtes sygdommen som en hindring for afvikling af afspadsringen. Hvis medarbejderen har planlagt flere dages afspadsring, gælder afspadse-

ringshindringen 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 RETSFORHOLD

1. 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.

§ 6 PENSIONSFORHOLD

1. Pension ydes i henhold til den til enhver tid gældende pensionsordning for funktionærer i Statoil Refining Denmark A/S.
2. Den pensionsgivende løn er de i § 3, stk. 1, nævnte lønninger.
3. Pensionsbidraget beregnes af den A-skattepligtige lønindkomst. Arbejdsgiveren betaler 8% og medarbejderne 4%.
4. Der skal betales pensionsbidrag for medarbejdere, der er fyldt 20 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.

§ 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 SOCIALE FORHOLD

1. Ferieloven og sygedagpengeloven er gældende.
2. Feriefridage
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 kompensation svarende til løn under sygdom for hver feriefriday, der ikke er blevet afholdt. Kompensation udbetales sammen med den næstfølgende lønudbetaling.

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

3. 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.

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

Pr. 1. juli 2017 gælder:

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.

Bestemmelsen træder i kraft for børn for hvilke der påbegyndes forældreorlov d. 1. juli 2017 eller senere.

Anmærkning: Under de 14 ugers barselorlov ydes forhøjet pensionsbidrag, jf. nedenfor.

Barsel/pension

Under 14 ugers barselorlov 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 |

Alle eventuelt eksisterende ordninger med arbejdsgiverbetaling ved barsel kan opsiges til bortfald.

Vedlagte protokollater indgår også som en del af overenskomstfornyelsen og indføres i overenskomsten:

4. Børns hospitalsindlæggelse/Børneomsorgsdage

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.

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.

Medarbejderen skal på opfordring fremlægge dokumentation for hospitalsindlæggelsen.

Eventuel refusion fra kommunen tilfalder virksomheden.

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.

5. Kursus til opsagte medarbejdere

Medarbejdere, der har været ubrudt ansat i virksomheden i mindst tre år, og som afskediges på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukning eller andre på virksomheden beroende forhold, er berettiget til at deltage i et relevant kursus. Kursets varighed kan højst andrage 2 uger, og udgifterne ved kursusdeltagelse og eventuelt løntab i kursusperioden dækkes af arbejdsgiveren i det omfang, udgifterne ikke dækkes af det offentlige eller fra anden side. 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.

6. Seniorordning

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

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

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

Medarbejderen og virksomheden kan aftale, at medarbejderen fra 5 år før seniorordningen kan iværksættes, kan opspare værdien af ikke-afholdte feriefridage, jf. Overenskomstens § 8, stk. 2. 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.

Medmindre andet aftales, skal medarbejderen senest 1. april give virksomheden skriftlig besked om, hvorvidt medarbejderen ønsker at indgå i en seniorordning med seniorfridage i det kommende ferieår, og i så fald, hvor stor en andel af pensionsbidraget, medarbejderen ønsker at konvertere til løn. Endvidere skal medarbejderen give besked om, hvor mange seniorfridage medarbejderen ønsker at holde det kommende ferieår. Dette valg er bindende for medarbejderen og vil fortsætte i de følgende kalenderår. Med-

arbejderen kan dog hvert år inden 1. april meddele virksomheden om, der ønskes ændringer for det kommende ferieår.

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

Placeringen af seniorfridage sker medmindre andet aftales efter de samme
regler, som er gældende for placeringen af feriefridage jf. § 8, stk. 2.

Alternativt til seniorfridage kan medarbejder og virksomhed aftale en ar-
bejdstidsreduktion i form af f.eks. længere sammenhængende arbejdsfri pe-
rioder, fast reduktion i den ugentlige arbejdstid eller andet.

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

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

De lokale parter kan åbne for, at virksomheden og de enkelte medarbejdere
kan aftale en seniorordning der fraviger § 8, stk. 6.

§ 9 TILLIDSMANDSREGLER

1. Den mellem parterne indgåede aftale, BILAG 2.
2. Fællestillidsmanden fungerer som sådan i den halve normale arbejdstid. Tillids-
repræsentantbeskyttelsen dækker yderligere for en periode på 1 år, efter at
hvervet som tillidsmand er ophørt

§ 10 FAGRETLIGE REGLER

1. Den mellem parterne indgåede aftale, BILAG 4.

§ 11 HOVEDAFTALEN

1. Den mellem hovedorganisationerne indgåede Hovedaftale af 1973 med æn-
dringer pr. 1. marts 1981, 1. marts 1987 og 1. januar 1993 er gældende.
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 forhand-
lingernes endelige afbrydelse.

Hertil gives en frist på højst 8 dage.

§ 12 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 mæglingssmøde. Såfremt enighed ikke kan opnås, kan spørgsmålet videreføres til fagretlig behandling iht. overenskomstens bestemmelser herom.
3. Uanset udløbsdatoen måtte være passeret, er parterne ikke løst fra en opsagt lokalaftale, før proceduren i stk. 2 er iagttaget.

§ 13 FORSØGSORDNING

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

§ 14 SÆRLIG OPSPARING

1. Medarbejdere omfattet af overenskomsten opsparer 2,7 % af den ferieberettigede løn som særlig opsparing. Pr. 1. marts 2018 forhøjes indbetalingen til 3,4 pct. og pr. 1. marts 2019 forhøjes indbetalingen til 4,0 pct. af den ferieberettigede løn.

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

Saldoen opgøres ved udgangen af november måned samt ved fratræden, hvor beløbet udbetales.

2. 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.

§ 15 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 42 øre pr. præsteret arbejdstime fra virkning fra den første lønningsperiode efter 1. januar 2018 forhøjes beløbet til 45 øre pr. præsteret arbejdstime beløbets opkrævning sker i henhold til hovedorganisationernes bestemmelse.

§ 16 KOMPETENCEUDVIKLINGSFOND

1. Formål
Kompetenceudviklingsfonden har til formål at sikre udviklingen af medarbejdernes kompetencer med henblik på at bevare og styrke virksomhedernes konkurrencekraft i en globaliseret økonomi. Det er ligeledes fondens formål at understøtte udvikling af medarbejdernes kompetencer for at bevare og styrke disse 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 ud-

dannelse, 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) Herudover har medarbejdere, som afskediges på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukning eller andre på virksomheden berørende forhold, og som har mindst 6 måneders anciennitet i virksomheden, ret til yderligere en uges frihed i opsigelsesperioden med tilskud efter reglerne i protokollat om kompetenceudviklingsfond. Medarbejderen har endvidere ret til efter samme bestemmelse at benytte ikke-forbrugt frihed med støtte fra Kompetenceudviklingsfonden i op til to uger.

d) Medarbejdere på skiftehold efter Overenskomstens bilag 1 modtager desuden et tillæg på 85 pct. af tillægget efter § 3, stk. 9, pkt. 2 pr. fraværstime med skifteholdstillæg, efter nærmere retningslinjer, som fastlægges af bestyrelsen. Ved aftalt uddannelse jf. stk. 6 modtager medarbejderen 100 pct. af tillægget efter § 3, stk. 9, pkt. 2 pr. fraværstime med skifteholdstillæg, efter nærmere retningslinjer, som fastlægges af bestyrelsen. Ved fremsendelse af dokumentation for deltagelse i uddannelse vedlægger medarbejderen en blanket, som attesteres af virksomheden, der angiver, hvor mange løntimer med skifteholdstillæg, medarbejderens arbejdstid er reduceret med på grund af kursusdeltagelse.

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

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 § 15. Det er en betingelse for at være tilskudsberettiget, at virksomheden ikke helt eller delvist betaler løn under uddannelsen. Midlerne kan anvendes til

- tilskud til eksterne udgifter ved uddannelse (kursusgebyr, kursusmaterialer, evt. transportudgifter m.v.),
- tilskud til delvis dækning af medarbejdernes løntab ved uddannelsen, med et beløb, som med tillæg af evt. offentlig løntabsgodtgørelse udgør 85 pct. af lønnen.
- 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 overenskomstparterne, 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, erhvervsuddannelsesniveaue og akademi- og diplomuddannelser.

§ 17 OVERENSKOMSTENS VARIGHED

Overenskomsten træder i kraft den 1. marts 2017 og kan opsiges med 3 måneders varsel, dog tidligst til den 1. marts 2020.

København den 9. marts 2017.

For Teknisk Landsforbund

For BOA

Lene Ertner

Vagn Marquardt

For Dansk Metal

Peter Faber

For Fagligt Fælles Forbund

Morten Dahlberg

For Dansk EI-Forbund

Stig K. Pedersen

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

For Teknisk Landsforbund

Lene Ertner
Sign.

For Dansk Metal

Henrik Jensen
Sign.

For Fagligt Fælles Forbund

Per Sørensen
Sign.

For Dansk EI-Forbund

Stig K. Pedersen
Sign.

For BOA

Vagn Marquardt
Sign.

Fællesordning for**ARBEJDE I HOLDDRIFT**

§ 1 Almindelige arbejdstidsbestemmelser

Teknikernes arbejdstid

Stk. 1. 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.

Arbejdstidens tilrettelægning

Stk. 2. 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 og 3.

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.

Overgang til holddriftsarbejde

Stk. 3. Ved overgang til holddriftsarbejde skal der gives mindst 5 x 24 timers varsel, idet dog teknikere, der er antaget til holddriftsarbejde eller er med i en turnusperiodes vagtplan (§ 1, stk. 2), ikke kan gøre fordring på varsel. Dersom arbejde fordres udført inden varslets udløb, betales de teknikere, der har krav på varsel, efter reglerne i § 5 med de sædvanlige overarbejdstillæg.

Kommentar:

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

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

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

Arbejdsdøgnet

Stk. 5. 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.

Overlapning og slip

Stk. 6. 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.

Virksomhedens driftstid

Stk. 7. *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 afløser eller fordeling af arbejdstiden på flere hold.

§ 2 Særlige arbejdstidsbestemmelser

Afbrydelse af holddrift

Stk. 1. *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.

Søgnehelligdage

Stk. 2. *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.

Weekendfrihed

Stk. 3. Ved tilrettelægning af arbejdsplanen skal der på bedst mulig måde gives teknikeren weekendfrihed.

§ 3 Betaling for holddriftsarbejde

Holddriftstillæg

Stk. 1. For betaling for holddriftsarbejde henvises til bilag nr. X, om "Holddriftsbe-regning".

§ 5 Manglende varsel

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 tillæggsbetaling svarende til over-arbejdstillæg for den tid, der falder uden for den normale dagarbejdstid, medmin-dre andet aftales lokalt.

Kommentar:

Bestemmelsen er alene en betalingsregel.

§ 6 Manglende varighed og afbrydelse af holddriftsarbejde

Afbrydelse af holddriftsarbejde i turnusperioden

Stk. 1. 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 overenskomst-mæssige normale arbejdstid i lønningsperioden. Manglende tid op til den overens-komstmæssige normale arbejdstid i lønningsperioden betales med sædvanlig må-nedsløn. 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.

Betalingernes bortfald

Stk. 2. 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.

§ 7 Overflytning

Betaling for unormal overflytning

Stk. 1. *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 bilag nr. X, "Holddriftsberegning". 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 bilag nr. X "Holddriftsberegning".

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

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

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

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

Betaling for manglende eller overskydende tid

Stk. 2. *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.

§ 8 Arbejde på eller forskydning af fridage

Betaling for arbejde på erstatningsfridage

Stk. 1. Kan en erstatningsfridag for arbejde på søgnehelligdage (§ 2, stk. 2) ikke gives, skal der for arbejde på søgnehelligdagen betales et ekstra tillæg svarende til 8 timers overtidsbetaling. Samme betaling ydes også, hvis en vagtlistefridag falder på en søgnehelligdag, og der ikke kan gives en erstatningsfridag (§ 2, stk. 2), medmindre andet aftales lokalt.

Betaling ved inddragelse af vagtlistefridage

Stk. 2. 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

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.

§ 10 Aftalens parter, fortolkning mv.

Aftalens parter

Stk. 1. Denne aftale, der er indgået mellem nedenstående parter, er en bestanddel af overenskomsten, og skal i øvrigt gælde i overenskomstforhold, mellem disse organisationer.

Fortolkning

Stk. 2. Ved uoverensstemmelser om fortolkning af denne aftale henvises til gældende overenskomst samt tidligere retspraksis om Fællesordning for arbejde i Holddrift.

§ 11 Holddriftsaftalens genforhandling

Stk. 1. Opsigelse af aftalen foretages af organisationerne i overensstemmelse med de i overenskomsten gældende regler.

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

Stk. 2. Ved iværksættelse af en kollektiv arbejdsstandsning – strejke eller 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

For Teknisk Landsforbund

Lene Ertner
Sign.

For Dansk Metal

Henrik Jensen
Sign.

For Fagligt Fælles Forbund

Per Sørensen
Sign.

For Dansk EI-Forbund

Stig K. Pedersen
Sign

For BOA

Vagn Marquardt
Sign.

Aftale mellem Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen i Danmark om implementering af Rådets direktiv 93/104/EF af 23. november 1993 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden

Aftalen finder ikke anvendelse inden for følgende sektorer: vej-, luft-, sø- og jernbanetransport, sejlads ad indre vandveje, havfiskeri og andre aktiviteter på havet, eksempelvis off-shore arbejde.

Ligeledes finder aftalen ikke anvendelse i det omfang, der som følge af andre fællesskabsbestemmelser findes mere specifikke forskrifter, eksempelvis Rådets forordning af 20. december 1985 om køre- og hviletidsbestemmelser (3820/85).

1. *Som natarbejder anses en ansat, der regelmæssigt udfører mindst 3 timer af sin daglige arbejdstid mellem kl. 22.00 og kl. 05.00, eller som arbejder mindst 300 timer i dette tidsrum inden for en periode på 12 måneder.*

Der tilbydes gratis helbreds kontrol, inden en arbejdstager begynder beskæftigelse som natarbejder, og derefter med regelmæssige mellemrum. Parterne er enige om, at den gratis helbreds kontrol bør dækkes af den offentlige sygesikring.

2. *En arbejdstager med en daglig arbejdstid på mere end 6 timer har ret til en pause af et sådant omfang, at pausens formål tilgodeses. Pausen lægges efter de normale regler for lægning af arbejdstiden.*
3. *Den normale ugentlige arbejdstid fremgår af Holddriftsaftalens § 1. Reglerne om varslet overarbejde fremgår af de respektive overenskomster. Den gennemsnitlige arbejdstid i løbet af en syvdagesperiode må dog ikke overstige 48 timer inkl. overarbejde målt over en referenceperiode på 12 måneder.*
4. *Den normale arbejdstid for natarbejde må i gennemsnit målt over en referenceperiode på 12 måneder ikke overstige 8 timer pr. periode på 24 timer.*

En natarbejder, der udfører arbejde, der er særligt risikofyldt, eller indebærer en betydelig fysisk eller psykisk belastning, jf. arbejdsmiljølovens § 57, må ikke arbejde mere end 8 timer inden for en 24 timers periode.

5. *En natarbejder, som har helbredsproblemer, der påviseligt skyldes natarbejde, overføres, når det er muligt, til passende dagarbejde.*

Aftalen følger for så vidt angår opsigelse og fortolkning DA/LO-holddriftsaftalen.

*København, den 6.9.1995
Landsorganisationen i Danmark Dansk Arbejdsgiverforening*

FINN SØRENSEN KELD BURMØLLE

Vejledning vedrørende Arbejdsmiljølovens kapitel 9 og bekendtgørelse nr. 1282 af 20. december 1996 om hvileperiode og fridøgn

Daglig hvileperiode

Der skal inden for hver periode på 24 timer gives den ansatte 11 timers sammenhængende hvile (Arbejdsmiljølovens § 50, stk. 1).

Dette indebærer eksempelvis, at en ansat, der har holdt fri i weekenden og påbegyndt arbejdet mandag kl. 06.00, højst kan fortsætte arbejdet indtil mandag aften kl. 19.00, idet der i 24 timers perioden fra søndag kl. 19.00 til mandag kl. 19.00 præcis er 11 timers sammenhængende hvile.

Den ansattes daglige hvileperiode kan nedsættes til 8 timer ved holdskifte i virksomheder, der arbejder i flerholdsdrift (Arbejdsmiljølovens § 50, stk. 2, nr. 1).

Ved holdskifte forstås såvel ordinært som ekstraordinært holdskifte i overensstemmelse med Fællesordning for arbejdsdrift i holddrift.

Ugentligt fridøgn

Inden for hver periode på syv døgn skal de ansatte have et ugentligt fridøgn, der skal ligge i umiddelbar tilknytning til en daglig hvileperiode (Arbejdsmiljølovens § 51, stk. 1).

Bestemmelsen forstås således, at der ikke må være mere end seks døgn mellem to fridøgn.

Da fridøgnet skal ligge i umiddelbar tilslutning til en daglig hvileperiode, vil de ansatte normalt få en sammenhængende hvileperiode på mindst 35 timer (ved holdskifte kan den nedsættes til 32 timer) hvert 7. døgn.

Undtagelser i øvrigt

I øvrigt gælder de almindelige regler i Arbejdsmiljøloven om fravigelser fra den daglige hvileperiode og det ugentlige fridøgn, jf. Arbejdsmiljølovens §§ 50-55. I så fald skal der ydes tilsvarende kompenserende hvileperioder eller fridøgn.

Aftaler om omlægning af fridøgnet

- a. *Aftaler om syv døgn mellem to fridøgn
I følge bekendtgørelsens § 22 kan der lokalt træffes aftaler om, at det ugentlige fridøgn omlægges. Der må dog ikke være mere end syv døgn mellem to fridøgn.*

Lokalaftalen indgås mellem virksomheden og tillidsrepræsentanten(erne) eller, hvor sådanne ikke findes, med et flertal af de ansatte inden for overenskomstområdet. Aftalen skal være skriftlig og skal efterfølgende noteres i tilsynsbogen. Om beregning af den daglige hvileperiode i tilslutning til fridøgnet samt om fridøgnet placering henvises til bemærkningerne i forrige afsnit.

- b. *Aftaler om fra syv til tolv døgn mellem to fridøgn*
Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen i Danmark kan godkende arbejdstidsplaner, hvor der er op til tolv døgn mellem to fridøgn. Fremgangsmåden ved udarbejdelsen af sådanne arbejdstidsplaner er følgende:
Der aftales mellem lokale parter en arbejdstidsplan, hvoraf det klart fremgår, hvorledes arbejdstiden for den enkelte medarbejder er placeret. Arbejdstidsplanen oprettes skriftligt mellem virksomheden og tillidsrepræsentant(en) eller, hvor sådanne ikke findes, med et flertal af de ansatte inden for overenskomstområdet. Om arbejdstidsplanens varighed og opsigelse samt om beregningen af den daglige hvileperiode i tilslutning til fridøgnet og placeringen af det ugentlige fridøgn henvises til bemærkningerne i forrige afsnit. Den oprettede arbejdstidsplan indsendes derefter af de lokale parter til godkendelse hos de respektive hovedorganisationer, henholdsvis Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen i Danmark. Arbejdstidsplanen indsendes til hovedorganisationerne senest 8 uger, inden arbejdstidsplanen agtes iværksat. Hovedorganisationernes skriftlige svar på den fremsendte arbejdstidsplan skal foreligge senest 5 uger, inden arbejdstidsplanen agtes iværksat. Såfremt der fremsættes skriftlige indvendinger imod den fremsendte arbejdstidsplan, skal sådanne snarest forelægges hovedorganisationerne. Senest 2 uger inden arbejdstidsplanen agtes iværksat, skal resultatet af hovedorganisationernes drøftelser foreligge. Den godkendte organisationsaftale skal endelig noteres i tilsynsbogen.
- c. *Aftaler om mere end tolv døgn mellem to fridøgn*
Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen i Danmark kan godkende arbejdstidsplaner, hvor der er mere end tolv døgn mellem to fridøgn. Denne aftalemulighed er meget vidtgående, hvorfor aftalerne udover, at de skal indgås mellem overenskomtparterne Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen i Danmark, også skal godkendes af direktøren for Arbejdstilsynet for at være gyldige.

Om fremgangsmåden i øvrigt for oprettelse af disse arbejdstidsplaner henvises til bemærkningerne i afsnit b.

Aftale om den praktiske fremgangsmåde ved behandling af ansøgning om omlægning af fridøgnet

Fremgangsmåden ved behandling af ansøgninger om omlægning af fridøgnet følger de regler, der fremgår af bilag 2 i Fællesordning for arbejde i holddrift. Landsorganisationen i Danmark og Dansk Arbejdsgiverforening er enige om følgende uddybning af fremgangsmåden ved behandling af ansøgninger fra virksomheder og disses medarbejdere om godkendelse af arbejdstidsplaner med mere end 7 døgn mellem 2 fridøgn.

Sagsbehandling

For at fremme sagsbehandlingen orienterer hovedorganisationerne hinanden om modtagne ansøgninger. Er en ansøgning kun modtaget i en af hovedorganisationerne, fremsender denne kopi af sagens akter til den anden hovedorganisation inden 3 dage efter ansøgningens modtagelse.

Senest 2 uger efter ansøgningens modtagelse i hovedorganisationerne afholdes et møde mellem en repræsentant fra hver af disse, hvor ansøgningen behandles. Sådanne møder aftales med mindst 3 dages varsel. Finder begge eller en af hovedorganisationerne, at sagen ikke er tilstrækkeligt oplyst, må der forinden mødet indhentes yderligere oplysninger hos ansøgerne.

Er der mellem repræsentanterne for hovedorganisationerne enighed om at godkende en ansøgning om omlægning af fridøgnet efter bekendtgørelsens § 19, meddeles dette virksomheden og medarbejderne, ligesom de berørte medlemsorganisationer orienteres.

Afslås ansøgningen, skal dette senest 3 uger efter sagens modtagelse i hovedorganisationerne meddeles virksomheden og dens ansatte, og samtidig aftales møde i holddriftsudvalget, hvis en af hovedorganisationerne ønsker det. Ansøgningen vedlagt samtlige bilag og en skriftlig begrundelse for afslaget forelægges hovedorganisationernes holddriftsudvalg.

Holddriftsudvalget skal behandle den forelagte ansøgning senest 2 uger efter sagens modtagelse i udvalget, og udvalgets afgørelse skal foreligge senest 2 uger, inden arbejdstidsplanen agtes iværksat.

Ansøgninger, der vedrører bekendtgørelsens § 20, behandles som ovenfor, hvorefter ansøgningen i tilfælde af enighed videresendes til direktøren for Arbejdstilsynet med hovedorganisationernes underskrevne indstilling.

Landsorganisationen i Danmark og Dansk Arbejdsgiverforening meddeler virksomheden og dennes medarbejdere samt de berørte medlemsorganisationer Arbejdstilsynets svar. Afslår direktøren for Arbejdstilsynet en ansøgning efter bekendtgørelsens § 20, kan ansøgningen efter begæring af en af hovedorganisationerne forelægges hovedorganisationernes holddriftsudvalg med henblik på en eventuel fornyet henvendelse til direktøren for Arbejdstilsynet.

Tillidsrepræsentantregler

§ 1 Valg af tillidsrepræsentant

Stk. 1. 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

Stk. 2. Tillidsrepræsentanten skal vælges blandt de anerkendte dygtige medarbejdere, der har arbejdet mindst 9 måneder på det pågældende arbejdssted; hvor sådanne ikke findes i et antal af 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.

Stk. 3. Valget er ikke gyldigt, før det er godkendt af forbundet, og at dette er meddelt Energi- og olieforum 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.

Stk. 4. Hvis Energi- og olieforum måtte anse tillidsrepræsentantens valg for at være foretaget i strid med overenskomsten, har Energi- og olieforum ret til at påtale valget over for forbundet.

Såfremt Energi- og olieforum 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.

Stk. 5. 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. stk. 2 er opfyldt.

Stk. 6. På virksomheder med holddriftsarbejde kan tillidsrepræsentanten på de skift, hvor vedkommende ikke arbejder, og som omfatter mindst 5 arbejdere, udpege en talsmand 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

Stk. 1. Det er tillidsrepræsentantens pligt såvel over for sin organisation som overfor ledelsen at gøre sit bedste for at vedligeholde og fremme et godt samarbejde på arbejdsstedet.

Stk. 2. Når en eller flere af tillidsrepræsentantens kollegaer ønsker det, kan han forebringe deres forslag, klager eller henstillinger for ledelsen, dog kun såfremt sagen ikke bliver ordnet tilfredsstillende ved dennes repræsentant på arbejdsstedet. Føler han sig heller ikke tilfredsstillet ved ledelsens afgørelse, står det ham frit for at anmode sin organisation om at tage sig af sagen; men det er hans og hans arbejdskollegeres pligt at fortsætte arbejdet uforstyrret, indtil anden bestemmelse træffes af forbundet.

Stk. 3. Tillidsrepræsentanten skal bedst muligt holdes orienteret om forestående antagelser og afskedigelser og har i øvrigt påtaleret iht. de fagretlige regler ved evt. forekommende urimeligheder.

Stk. 4. Hvis medarbejderne på en virksomhed, henholdsvis en afdeling heraf, slutter sig sammen i en faglig klub eller lignende, skal tillidsrepræsentanten være formand.

Stk. 5. Tillidsrepræsentantens udførelse af de ham påhvilende hverv skal ske på en sådan måde, at det er til mindst mulig gene for hans 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.

Ved sådanne møder uden for tillidsrepræsentantens normale arbejdstid betales der løn iht. overenskomstens § 4, stk. 1.

Stk. 6. Tillidsrepræsentanten vil modtage et årligt vederlag, som udbetales med en ¼ pr. kvartal. Vederlaget udbetales som kompensation for tillidsrepræsentantens varetagelse af sit hverv. Vederlaget er ikke pensionsgivende eller feriepengeberettiget.

Tillidsrepræsentantens valggrundlag opgøres 01.03.2009, 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.

Stk. 7. Lokale aftaler herom kan opsiges i henhold til overenskomstens § 12, stk. 1.

§ 3 Afskedigelse af tillidsrepræsentant

Stk. 1. 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 han krav på 6 måneders varsel.

Stk. 2. 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 tillidsrepræsentant-hvervet.

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.

Stk. 3. Når en tillidsrepræsentant er valgt, kan hans forhold i varselsperioden normalt ikke afbrydes, før hans organisation har haft lejlighed til at prøve afskedigelses berettigelse ved fagretlig behandling.

Stk. 4. Organisationerne er enige om, at fagretlig behandling af afskedigelse af tillidsrepræsentanter i tilfælde af arbejdsmangel fremskyndes mest muligt, således at den fagretlige behandling så vidt muligt afsluttes inden varselsperiodens udløb.

Stk. 5. Hvis en arbejdsgiver finder, at der foreligger tvingende årsager til at opsiges en tillidsrepræsentant, skal han rette henvendelse til Energi- og olieforum, der derefter kan rejse spørgsmålet i henhold til reglerne for behandling af faglig strid. Mæglingmødet skal i så fald afholdes senest 7 kalenderdage efter mæglingbegæringens fremkomst, og den fagretlige behandling skal i øvrigt fremmes mest muligt.

Stk. 6. Fastslås det ved den fagretlige behandling, at der foreligger tvingende årsager til afskedigelse af tillidsrepræsentanten, betragtes opsigelsesvarslet som afgivet ved mæglingbegæringens fremkomst.

Stk. 7. Fastholder en ledelse sin afskedigelse af, efter at afskedigelsen er kendt uberettiget ved den fagretlige 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.

Stk. 8. 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 § 16, 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

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

Stk. 2. 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.

Stk. 3. På virksomheder med flere afdelinger i samme by, og hvor der på disse er valgt en tillidsrepræsentant, kan der, såfremt de lokale parter er enige herom, vælges en fællestillidsrepræsentant til at repræsentere samtlige afdelinger.

København, den 16. april 2007

For Teknisk Landsforbund

Lene Ertner
Sign.

For Dansk Metal

Henrik Jensen
Sign.

For Fagligt Fælles Forbund

Per Sørensen
Sign.

For Dansk EI-Forbund

Stig K. Pedersen
Sign.

For BOA

Vagn Marquardt
Sign.

Forslag til etablering af et ligelønsnævn indenfor DA og LO's fælles område

Parterne er enige om at lade sig omfatte af kompetencen af et andet nævn oprettet af et DA-medlem og et LO-forbund. Dette aftales nærmere mellem parterne i overenskomstperioden.

Regler for behandling af uoverensstemmelser af faglig karakter

Stk. 1 Lokale forhandlinger

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

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

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

Stk. 2 Mæglingsmøde

- a. Kan der ikke opnås enighed ved den lokale forhandling, kan de respektive organisationer begære mægling i sagen.
- b. Mæglingsbegæringen skal være skriftlig og indeholde en kort beskrivelse af uoverensstemmelsen, således at temaet på mæglingsmødet klart fremgår af begæringen. Referatet fra den lokale forhandling skal vedlægges.

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

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

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

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

Stk. 3 Organisationsmøde

- a. Er der ikke opnået enighed ved mæglingsmødet, kan de respektive organisationer begære sagen videreført ved et organisationsmøde.
- b. Skriftlig begæring herom skal meddeles den modstående organisation senest 10 arbejdsdage efter mæglingsmødets afholdelse.
- c. Organisationsmøderne afholdes hurtigst muligt og senest 15 arbejdsdage efter begæringens modtagelse i den modstående organisation. Tidsfristen kan fraviges efter aftale mellem organisationerne.

- d. På organisationsmødet deltager mindst to repræsentanter fra hver af parterne, hvoraf den ene leder forhandlingerne for sin organisation. Mæglingsrepræsentanterne i den pågældende sag kan normalt ikke lede forhandlingerne. De i sagen direkte implicerede parter har pligt til at deltage i organisationsmødet, medmindre ganske særlige omstændigheder foreligger. Plenarmøde skal afholdes, såfremt en af parterne anmoder herom. Der udarbejdes referat af forhandlingsresultatet, som underskrives med bindende virkning af parterne.

Stk. 4 Faglig voldgift

- a. Opnås der ikke ved mæglingsmødet/organisationsmødet en løsning af uoverensstemmelsen, og sagen angår forståelsen af en mellem parterne indgået overenskomst eller aftale, kan en af organisationerne begære sagen afgjort ved en faglig voldgift.
- b. Den organisation, der ønsker sagen videreført, skal senest 10 arbejdsdage efter organisationsmødets afholdelse skriftligt begære afholdelse af faglig voldgift. Denne tidsfrist kan fraviges efter aftale.
- c. Voldgiftsretten består af 5 medlemmer: 1 formand/opmand og 2 repræsentanter fra hver af parterne.
- d. Organisationerne anmoder i fællesskab en opmand uden for deres kreds om at påtage sig hvervet som formand for voldgiftsretten. Opnås der ikke mellem organisationerne enighed om en formand/opmand, skal de snarest anmode Arbejdsretten om at udpege en sådan. I henvendelsen skal det oplyses, hvilke personer der ved forhandlingerne mellem organisationerne har været bragt i forslag.
- e. Retsmøde skal afholdes snarest. Tidspunktet og mødet fastsættes ved forhandling mellem retsformanden og organisationerne.
- f. Klager fremsender til modparten og retsformanden et klageskrift, bilagt kopi af de akter, der ønskes fremlagt. Klageskriftet anses for at være rettidigt modtaget, såfremt det er den modstående organisation i hænde senest kl. 16.00, 25 arbejdsdage før retsmødet.
- g. Svarskrift fremsendes af den modstående organisation til den klagende organisation og retsformanden, bilagt kopi af de akter, der ønskes fremlagt. Svarskriftet anses for rettidigt modtaget, såfremt det er den klagende organisation i hænde senest kl. 16.00, 15 arbejdsdage før retsmødet.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Stk. 5 Forhandlingsmøde

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

Den part, der begærer forhandlingsmøde, skal samtidig angive, om de lokale parter deltager.

Ved uoverensstemmelser, der har udløst beslutning om udstedelse af strejke- eller lockoutvarsel, skal et begæret forhandlingsmøde afholdes. Der udarbejdes referat af forhandlingsresultatet, som underskrives med bindende virkning af parterne.

Stk. 6 Organisationsudvalgsmøde

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

Stk. 7 Arbejdsuro

Såfremt en virksomhed eller medarbejderne vurderer, at der er risiko for arbejdsuro, skal der på begæring omgående optages drøftelser (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 opfølgingsmøde, så vidt muligt på virksomheden.

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

Natarbejde og helbreds kontrol

Parterne henviser til protokollatet af 22. februar 2010 mellem DI og CO-industri.

Og konstaterer i denne forbindelse, at den eksisterende helbreds kontrol på raffineriet fuldt ud skal leve op til indholdet af nævnte protokollat.

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. Der må ikke på grund af køn finde lønmæssig forskelsbehandling sted i strid med reglerne i denne aftale. Dette gælder både direkte forskelsbehandling og indirekte forskelsbehandling.
- stk. 2.* Enhver arbejdsgiver skal yde kvinder og mænd lige løn, for så vidt angår alle lønelementer og lønvilkår, for samme arbejde eller for arbejde, der tillægges samme værdi. Især når et fagligt kvalifikationssystem anvendes for lønfastsættelsen, bygges dette system på samme kriterier for mandlige og kvindelige lønmodtagere og indrettes således, at det udelukker forskelsbehandling med hensyn til køn.
- stk. 3.* Bedømmelsen af arbejdets værdi skal ske ud fra en helhedsvurdering af relevante kvalifikationer og andre relevante faktorer.
- § 1 a. Der foreligger direkte forskelsbehandling, når en person på grund af køn behandles ringere, end en anden person bliver, er blevet eller ville blive behandlet i en tilsvarende situation. Enhver form for dårligere behandling af en kvinde i forbindelse med graviditet og under kvinders 14 ugers fravær efter fødslen betragtes som direkte forskelsbehandling.
- stk. 2.* Der foreligger indirekte forskelsbehandling, når en bestemmelse, et kriterium eller en praksis, der tilsyneladende er neutral, vil stille personer af det ene køn ringere end personer af det andet køn, medmindre den pågældende bestemmelse, betingelse eller praksis er objektivt begrundet i et sagligt formål og midlerne til at opfylde det er hensigtsmæssige og nødvendige.
- stk. 3.* Løn er den almindelige grund- eller minimumsløn og alle andre ydelser, som lønmodtageren som følge af arbejdsforholdet modtager direkte eller indirekte fra arbejdsgiveren i penge eller naturalier.
- § 2. En lønmodtager, hvis løn i strid med § 1 er lavere end andres, har krav på forskellen.
- stk. 2.* En lønmodtager, hvis rettigheder er krænket som følge af lønmæssig forskelsbehandling på grundlag af køn, kan tilkendes en godtgørelse. Godtgørelsen fastsættes under hensyn til lønmodtagerens ansættelsestid og sagens omstændigheder i øvrigt.
- § 2 a. En lønmodtager har ret til at videregive oplysninger om egne lønforhold. Oplysningerne kan videregives til enhver.

- § 3. En arbejdsgiver må ikke afskedige eller udsætte en lønmodtager, herunder en lønmodtagerrepræsentant, for anden ugunstig behandling fra arbejdsgiverens side som reaktion på en klage, eller fordi lønmodtageren eller lønmodtagerrepræsentanten har fremsat krav om lige løn, herunder lige lønvilkår, eller fordi denne har videregivet oplysninger om løn. En arbejdsgiver må ikke afskedige en lønmodtager eller en lønmodtagerrepræsentant, fordi denne har fremsat krav efter § 4, stk. 1.
- stk. 2.* Det påhviler arbejdsgiveren at bevise, at en afskedigelse ikke er foretaget i strid med reglerne i stk. 1. Hvis afskedigelsen finder sted mere end et år efter, at lønmodtageren har fremsat krav om lige løn, gælder 1. pkt. dog kun, hvis lønmodtageren påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at afskedigelsen er foretaget i strid med stk. 1.
- stk. 3.* En afskediget lønmodtager kan nedlægge påstand om en godtgørelse eller genansættelse. Eventuel genansættelse sker i overensstemmelse med principperne i Hovedaftalen. Godtgørelsen fastsættes under hensyntagen til lønmodtagerens ansættelsestid og sagens omstændigheder i øvrigt.
- § 4. En arbejdsgiver med mindst 35 ansatte skal hvert år udarbejde en kønsopdelt lønstatistik for grupper med mindst 10 personer af hvert køn opgjort efter den 6-cifrede DISCO-kode til brug for høring og information af de ansatte om lønforskel mellem mænd og kvinder på virksomheden. Dette gælder dog ikke virksomheder i brancherne landbrug, gartneri, skovbrug og fiskeri. Hvis den kønsopdelte lønstatistik af hensyn til virksomhedens legitime interesser er modtaget som fortrolig, må oplysningerne ikke videregives.
- stk. 2.* Den kønsopdelte lønstatistik efter stk. 1 skal opgøres for medarbejdergrupper med en detaljeringsgrad svarende til den 6-cifrede DISCO-kode. Arbejdsgiveren har i øvrigt pligt til at redegøre for statistikken udformning og for det anvendte lønbegreb.
- stk. 3.* Virksomheder, der indberetter til den årlige lønstatistik hos Danmarks Statistik, kan uden beregning rekvirere en kønsopdelt lønstatistik efter stk. 1 fra Danmarks Statistik.
- stk. 4.* Arbejdsgiverens forpligtelse til at udarbejde en kønsopdelt lønstatistik efter stk. 1 bortfalder, hvis arbejdsgiveren indgår aftale med de ansatte på virksomheden om at udarbejde en redegørelse. Redegørelsen skal både indeholde en beskrivelse af vilkår, der har betydning for aflønning af mænd og kvinder på virksomheden, og konkrete handlingsorienterede initiativer, der kan have et forløb på op til 3 års varighed, og den nærmere opfølgning herpå i redegørelsens periode. Redegørelsen skal omfatte alle virksomhedens medarbejdere og behandles i overensstemmelse med reglerne i Samarbejdsaftalen. Redegørelsen skal senest være udarbejdet inden udgangen af det kalenderår, hvor pligten til at udarbejde kønsopdelt lønstatistik bestod.

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

stk. 2. Hvis en person, der anser sig for krænket, jf. § 1, påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der er udøvet direkte eller indirekte forskelsbehandling, påhviler det modparten at bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket."

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

stk. 2. Ved fagretlige sager om ligeløn aftales på mæglingssmødet, eller forud for dette, hvilke oplysninger, der vil blive udleveret til forbundet med henblik på en vurdering af sagen

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

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

Elektroniske dokumenter

Der indføres mulighed for, at virksomheden med frigørende virkning kan aflevere ferie-kort 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.

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 uddannelsesniveauet inden for overenskomstens dækningsområde med henblik på at fastholde og tiltrække arbejdskraft

Finansiering

- Til overenskomstens Uddannelses- og samarbejdsfond indbetaler arbejdsgiveren pr. 1. marts 2017 0,20 kr. svarende til 330 kr. pr. år pr. fuldtidsansat medarbejder.
- Pr. 1. marts 2018 forhøjes bidraget til 0,25 kr. svarende til 412,50 kr. pr. år pr. fuldtidsansat medarbejder.

Aftalens formalisering

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

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

BILAG 9

Systematisk overarbejde

Organisationerne er enige om, at overarbejde så vidt muligt bør undgås, men at der kan forekomme forhold, der nødvendiggøre overarbejde af hensyn til virksomhedens drift eller rettidig færdiggørelse af indgåede ordrer, forpligtelser etc.

Tillidsrepræsentanten skal holdes orienteret om overarbejdets omfang.

Ved varierende produktionsbehov, og hvor de lokale parter forgæves har søgt at opnå enighed om en anden arbejdstidstilrettelæggelse, jf. stk. 1, 1. afsnit kan virksomheden varsle systematisk overarbejde jf. bilag 9. Systematisk overarbejde kan maksimalt udgøre 5 timer pr. kalender uge 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.

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

BILAG 10**Drøftelse i overenskomstperioden**

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

Aftale om lærlinge og elever

Bilag til overenskomsten mellem Energi- og olieforum, Teknisk Landsforbund, Dansk Metal, Fagligt Fælles Forbund og Dansk EI-forbund for de af Statoil Refining Denmark A/S i Kalundborg beskæftigede Raffinaderiteknikere.

Lærlingebestemmelser

§ 1 Område og definition

Stk. 1

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

Stk. 2

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

Stk. 3

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

Kap. I. Samarbejdet

§ 2 Lokalt samarbejde

Stk. 1

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

Stk. 2

Ved beskæftigelse af mindst 4 lærlinge skal der gives disse adgang til at vælge en talsmand. Denne vælges blandt de lærlinge, der har været under uddannelse i mindst 9 måneder i virksomheden, idet skoleophold modregnes.

Stk. 3

Talsmanden kan som repræsentant for de kolleger, vedkommende er valgt iblandt, over for virksomheden forelægge forslag, henstillinger og klager angående uddannelse, og hvis der ikke er valgt tillidsrepræsentant tillige angående løn- og arbejdsforhold.

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

Stk. 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

Stk. 1

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

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

Stk. 2

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

§ 5 Skifteholdsarbejde

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

For skifteholdsarbejde ydes samme tillæg som til øvrige medarbejdere.

§ 6 Ude- og rejsearbejde

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

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

Kap. IV. Lønforhold

§7 Mindestbetaling

Stk. 1

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

| | 1. marts 2017 | 1. marts 2018 | 1. marts 2019 |
|--------------|---------------|---------------|---------------|
| 1) 0-1 år | 67,78 | 68,94 | 70,11 |
| 2) 1-2 år | 76,89 | 78,19 | 79,52 |
| 3) 2-3 år | 82,58 | 83,98 | 85,41 |
| 4) 3-4 år | 95,60 | 97,22 | 98,88 |
| 5) over 4 år | 115,58 | 117,55 | 119,55 |

Stk. 2

Da lønsatserne i stk. 1 er mindstebetalingssatser, er organisationerne enige om, at virksomheden bør lægge en systematisk vurdering til grund for fastsættelsen af lønspredningen, så der for den enkelte lærling tages hensyn til dennes dygtighed og indsats i produktionen, ligesom der bør tages hensyn til arbejdets art, herunder også særlige gener, der er forbundet med arbejdets udførelse.

Såfremt forbundet mener, at ovenstående ikke er overholdt, er EOF indforstået med at tage en drøftelse med forbundet herom.

Stk. 3 Skoleophold

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

Stk. 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, afkortes i de laveste satser.

Stk. 5 Forlængelse af uddannelsen

Forlænges uddannelsesperioden af lærlingen utilregnelige årsager, herunder forsinkelse af skoleundervisningen og tilskadekomst på virksomheden, betales i den forlængede uddannelsesperiode den for fagets voksne medarbejdere fastsatte mindstebetaling.

Forlænges uddannelsestiden med det faglige udvalgs godkendelse i forbindelse med overgang til nyt uddannelsessted eller på grund af sygdom, betales den sats, der er gældende for den pågældende uddannelses sidste trin.

Stk. 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.

Stk. 8. ATP

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

Stk. 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.

Stk. 10 ErhvervsGrundUddannelse

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

§ 9 Akkord og andre produktivitetsfremmende lønsystemer

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

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

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

Hvor lærlingen deltager øvrige medarbejders 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

§ 10 Løn under sygdom

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

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

Såfremt lærlingen aflønnes efter bestemmelserne om voksenløn, jf. § 9, stk. 8, 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.

§ 11 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 § 8, stk. 1, anførte.

§ 11 Kursus

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

Lærlinge har efter 6 måneders beskæftigelse i samme virksomhed (inkl. eventuelle skoleophold) ret til at søge om støtte fra Kompetenceudviklingsfonden. Støtten ydes til deltagelse i fritidsuddannelse i samme omfang og på samme vilkår som øvrige medarbejdere under Overenskomsten. Lærlingen betragtes ikke som opsagt, selv om uddannelsesaftalen er tidsbegrænset. Bestemmelsen træder i kraft 1. maj 2014.

§ 12 Pension og forsikringsydelse

Stk. 1

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

Stk. 2

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

Stk. 3

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

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

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

Kap. VI. Ferie og søgnehellidage**§ 13 Ferie****Stk. 1**

Lærlinge er omfattet af Ferieloven.

Stk. 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 § 8, stk. 1 fastsatte løn i det resterende antal dage. Undtaget er voksenlærlinge, der aflønnes efter bestemmelserne i Overenskomstens § 3.

§ 14 Løn for søgnehellidage**Stk. 1**

Betalingen for søgnehellidage er den i § 8, stk. 1 anførte.

Stk. 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 afkortning af den normale løn i den pågældende uge.

Stk. 3

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

Stk. 4

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

Kap. VII. Uddannelsen**§ 15 Mødepligt under skoleophold****Stk. 1**

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

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

Stk. 2

Hvor en lærling beordres til skoleophold i henhold til Lov om Erhvervsuddannelser omkring frit skolevalg, skal de udgifter, dette måtte medføre for lærlingen, afholdes af virksomheden.

Nødvendigt forskud til afholdelse af disse udgifter skal udbetales forud for skoleopholdets påbegyndelse, og lærlingen skal foretage afregning umiddelbart efter hjemkomsten til virksomheden, jf. protokollat vedrørende beforderingsgodtgørelse.

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

Kap. VIII. Uoverensstemmelser/forhandlingsregler**§ 16 Organisationernes påtaleret****Stk. 1**

Fremkommer der til organisationerne klage over mangelfuld uddannelse af lærlinge, forelægges klagen for det pågældende faglige udvalg. Udvalget behandler herefter sa-

gen i henhold til bestemmelserne i Erhvervsuddannelsesloven og i øvrigt efter de mellem organisationerne aftalte regler.

Stk. 2

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

Stk. 3

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

Kap. IX. Ikrafttræden og ophør

§ 17 Aftalens varighed

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

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

Protokollat om befordringsgodtgørelse for lærlinge

Stk. 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.

Stk. 2

Det er en betingelse for at opnå godtgørelse, at lærlingen ikke kunne deltage i undervisningen på en skole, der ligger nærmere ved lærlingens bopæl eller lærested end den skole, hvor den pågældende går.

Stk. 3

I erhvervsuddannelsesloven omtales frit skolevalg. I de tilfælde, virksomheden foranlediger lærlingen placeret på en erhvervsskole, hvortil det offentlige ikke yder transportgodtgørelse, betaler virksomheden de til transporten forbundne omkostninger.

Stk. 4

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

Stk. 5

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

Stk. 6

Anvendes eget befordringsmiddel, jf. stk. 4, ydes en befordringsgodtgørelse pr.

1.3.2014 på kr. 0,99

1.3.2015 på kr. 1,01

1.3.2016 på kr. 1,03

pr. kørt km, når den samlede skolevej er 20 km eller derover.

Stk. 7

Til indkvarterede lærlinge ydes godtgørelse af befordringsudgifter for rejsen til og fra indkvarteringsstedet og rejsen mellem dette og den sædvanlige bopæl i forbindelse med weekend, påske og juleferie, såfremt afstandsbetingsen i stk. 1 er opfyldt. Bestemmelserne i stk. 2 og 3 finder tilsvarende anvendelse på befordringsgodtgørelse efter dette stykke.

Stk. 8

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

§ 2. Fagretlig behandling

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

§ 3. Forudsætning for refusion

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

Protokollat om skolehjem,

Parterne er enige om, at Aftalen om lærlinge og elever ændres, så virksomheden yderligere forpligtes til at betale den udgift til skolehjem, som følger af, at eleven er optaget på skolehjem, når dette er nødvendigt for elevens gennemførelse af uddannelsen.

Skolehjemmet ses som nødvendigt, når det følger af, at virksomheden benytter mulighederne for frit skolevalg, eller uddannelsen alene kan gennemføres på en skole, hvor eleven er berettiget til optagelse på skolehjem efter § 3, stk. 1 i bekendtgørelse 290/2009 (mere end fem kvarters transporttid). Elevens egen flytning udløser således ikke adgang til betaling for skolehjem fra virksomheden.

Betalingen fastlægges i de årlige finanslove, jf. Bekendtgørelse nr. 290 af 1. april 2009.

1.

Følgende indsættes som nyt stykke i Aftale om lærlinge og elever.

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 (2014-niveau: 490 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 protokollat om befordringsgodtgørelse for lærlinge.

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

Virksomheden betaler de ved transporten til skoleophold forbundne omkostninger i de tilfælde, hvor virksomheden skal betale for skolehjem.

BILAG

Aftale om finansiering af udgifter til kostafdeling (skolehjem)

Bestemmelserne i denne overenskomst om arbejdsgivernes betaling af skolehjem vil udgå og blive afløst af lovregler herom, såfremt Folketinget vedtager det forslag, som DA og LO enedes om i Forligsmandens mæglingforslag af den 21. marts 2014.

Gennemførelse af forslaget vil bevirke, at virksomhederne skal afholde erhvervsuddannelseselevs udgifter til skolehjem, når opholdet er nødvendigt for elevens gennemførelse af uddannelsen.

Virksomhedernes udgifter til elevs ophold på skolehjem refunderes via Arbejdsgivernes uddannelsesbidrag (AUB), som i dag allerede refunderer transportudgifter.

Hvis Folketinget vedtager de nye regler, vil disse afløse overenskomstens nuværende regler om betaling af skolehjem fra den dato, hvor de nye regler træder i kraft. Der vil i den forbindelse blive orienteret særskilt og mere udførligt om de nye regler.

I det omfang de nye regler i erhvervsuddannelsesloven på et senere tidspunkt måtte blive ændret, så forudsætningerne i mæglingforslaget forandres afgørende, forhandler overenskomstens parter om ændringernes konsekvenser. I tilfælde af uenighed kan spørgsmålet forhandles mellem LO og DA.