

Overenskomst

mellem

Dansk Metalarbejderforbund

og

Sammenslutningen af Køretøjsbyggere
og Autoskadeværksteder i Danmark

1. marts 2020 - 28. februar 2023

Inkl.:

Lærlingebestemmelser

Regler for behandling af faglig strid

Ansættelsesbevis for timelønnede

Ansættelsesbevis for ansættelse på funktionærlignende vilkår

Indholdsfortegnelse

A. Tillidsrepræsentant	5
§ 1 Valg af tillidsrepræsentant	5
§ 2 Tillidsrepræsentantens opgaver	6
§ 3 Tillidsrepræsentantens pligter	8
§ 4 Lokalt samarbejde	9
§ 5 Tillidsrepræsentantstillingens ophør	10
§ 6 Regler for behandling af faglig strid	11
B. Arbejdstid	11
§ 7 Den normale arbejdstid	11
§ 8 Deltid	12
§ 9 Overarbejde	12
§ 10 Weekendarbejde	15
§ 11 Arbejdsfordeling	16
§ 12 Forskudt arbejdstid	17
§ 13 Skifteholdsarbejde	18
§ 14 Udearbejde	20
§ 15 Rejsearbejde	22
§ 16 Akkordarbejde	23
§ 17 Aftale om forkortet arbejdstid	24
C. Løn 24	
§ 18 Timelønsbestemmelser	24
§ 19 Smudstillæg	25
D. Ferie, fri- og feriefridage og Seniorordning	25
§ 20 Fritvalgs Konto	25
§ 21 Ferie	28
§ 22 Fridage	28
§ 23 Optjening af feriefridage	29
E. Sygdom, barsel og pension	29
§ 24 Sygdom og tilskadekomst	29
§ 25 Barns første sygedag	30
§ 26 Barsel	31
§ 27 Pension	32
F. Ansættelse og opsigelse	33
§ 28 Ansættelse	33
§ 29 Opsigelsesregler	34
G. Uddannelse	37
§ 30 Kompetenceudvikling	37
§ 31 Efteruddannelse	37
§ 32 Uddannelses- og Samarbejdsfonden	38
H. Øvrigt	38

§ 33 Hovedaftalen.....	38
§ 34 Nyoptagede virksomheder.....	39
§ 35 Overenskomstens omfang og varighed.....	40
BILAG I.....	41
Uddrag af lov om arbejdsmiljø.....	41
BILAG II.....	42
Transportgodtgørelse.....	42
BILAG III.....	43
Værnefodtøj.....	43
BILAG IV.....	44
EU direktiver.....	44
Bilag V –.....	45
Forhandlingsregler/Regler for behandling af uoverensstemmelser af faglig karakter.....	45
BILAG VI.....	50
Kodeks for aftaler med udenlandske medarbejdere.....	50
BILAG VII.....	51
Tillidsrepræsentanterne og det lokale samarbejde.....	51
BILAG VIII.....	52
Funktionærlignende ansættelse.....	52
Bevis for ansættelse på timeløn.....	57
Bilag X.....	59
Ligelønsloven.....	59
Bilag XI.....	62
Elektroniske dokumenter.....	62
Bilag XII.....	63
Vikarer fra vikarbureauer.....	63
Bilag XIII.....	64
Kriterier og støtte til aftalt uddannelse.....	64
Lærlingebestemmelser.....	65
§ 2 Lokalt samarbejde.....	66
§ 3 Den normale arbejdstid.....	66
§ 4 Overarbejde.....	66
§ 5 Skifteholdsarbejde.....	67
§ 6 Ude og rejsearbejde.....	67
§ 7 Mindstebetaling.....	67
§ 8 Akkord og andre produktivitetsfremmende lønsystemer.....	68
§ 9 Løn under sygdom.....	68
§ 10 Session.....	69
§ 11 Kursus.....	69
§ 12 Fritvalgs Konto.....	69
§ 13 Feriefri fridage.....	69
§ 14 Ferie.....	69
§ 15 Løn for søgnehellidage.....	70
§ 16 Mødepligt under skoleophold.....	70
§ 17 Arbejderorganisationernes påtaleret.....	70
§ 18 Kontraktforhold.....	71

§ 19 Pension og forsikringsydelse.....	71
§ 20 Finansiering af udgifter til kostafdeling (skolehjem) via Arbejdsgivernes Uddannelsesbidrag (AUB)	73

Overenskomst

Så længe denne overenskomst står ved magt, må ingen af de undertegnede organisationer eller disses medlemmer, enten enkeltvis eller flere i forening, forsøge på nogen som helst måde, åbent eller skjult, at modarbejde dens bestemmelser eller fremtvinge nogen forandring deri. Parterne er enige om, at hvor lovgivningen fremover måtte gribe ind i parternes bestemmelser og deraf affødte rettigheder, er parterne forpligtet til positivt at medvirke til, at det oprindelige aftaleforhold genoprettes i det omfang, det er teknisk og lovmæssigt muligt.

A. Tillidsrepræsentant

§ 1 Valg af tillidsrepræsentant

Stk. 1

For hver virksomhed eller arbejdsplads vælger de dér beskæftigede medarbejdere og lærlinge blandt dem en medarbejder, som skal være deres tillidsrepræsentant, og som sådan deres talsmand over for arbejdsgiveren eller dennes repræsentant. Lærlinge kan ikke vælges til tillidsrepræsentant. Lærlinge herunder voksenlærlinge har valget til valg af tillidsrepræsentant i den afdeling af virksomheden, hvor de er beskæftiget på valgtidspunktet.

Tillidsrepræsentanten kan alene vælges blandt de medarbejdere, der er organiseret i et LO-forbund. Tillidsrepræsentanten vælges af alle medarbejdere inden for det pågældende overenskomstråde. Såfremt der ikke kan opnås det fornødne flertal ved valg af tillidsrepræsentant, kan lønmodtagersiden begære møde mellem organisationerne med henblik på, at der kan vælges tillidsrepræsentant ved almindeligt stemmeflertal.

Stk. 2

Tillidsrepræsentanten skal vælges blandt de anerkendt dygtige medarbejdere (medlemmer af forbundet), der har arbejdet mindst 9 måneder på det pågældende arbejdssted. Hvor sådanne ikke findes i et antal af 5, suppleres dette tal blandt de medlemmer, der har arbejdet der længst. På virksomheder med 5 medarbejdere eller derunder vælges ingen tillidsrepræsentant, med mindre begge parter ønsker det. Ligesom en tillidsrepræsentant, der er valgt under en periode med et større antal medarbejdere, ophører med at være tillidsrepræsentant, hvis medarbejderantallet i en periode af 3 måneder har været under 5, med mindre begge parter ønsker hans stilling opretholdt.

Stk. 3

Valg af tillidsrepræsentant foretages af de medarbejdere og lærlinge, der på det tidspunkt, valget foregår, er beskæftiget i virksomheden, og valget betragtes kun som gyldigt, når mere end halvdelen af de i virksomheden beskæftigede medarbejdere og lærlinge har stemt for ham/hende. Lærlinge er dog ikke valgbar. Forbundet har pligt til at påse, at disse bestemmelser overholdes. Virksomheden skal senest dagen efter valget modtage skriftlig meddelelse om, hvem der er valgt; hvis den skriftlige meddelelse modtages senere, indtræder beskyttelsen først ved modtagelsen af den skriftlige meddelelse.

Stk. 4

Valget er ikke gyldigt, før det er godkendt af forbundet, og at dette er meddelt til SKAD.

Stk. 5

Hvis SKAD anser et tillidsrepræsentantvalg for at være foretaget i strid med overenskomsten, har SKAD ret til at påtale valget over for forbundet.

Såfremt SKAD inden for 3 uger efter at have modtaget meddelelse fra forbundet om valget 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 ”Normen for behandling af faglig strid” fastsatte tidsfrister.

Stk. 6

Parterne er enige om, at det på virksomheder, hvor der er 3 eller flere tillidsrepræsentanter, kan være formålstjenligt, at tillidsrepræsentanterne i virksomheden af deres midte vælger en repræsentant (fællestillidsrepræsentant), der i alle fællesspørgsmål – f.eks. planlægning af arbejdstiden, hygiejne, marketeri, fridage o. lign. – kan være samtlige medarbejderes tillidsmand over for arbejdsgiveren eller dennes repræsentant.

Fællestillidsrepræsentanten kan under ingen omstændigheder blande sig i spørgsmål vedrørende de enkelte tillidsrepræsentanters normale funktioner inden for deres respektive afdelinger. Endelig er parterne enige om, at en tillidsrepræsentant ved etablering af flerskifte omfattende mindst 5 medlemmer af forbundet på det skift, hvori han ikke deltager, kan udpege en stedfortræder, som på hans vegne kan søge eventuelle uoverensstemmelser oplyste og ordnede, eller såfremt omstændighederne stiller sig hindrende for en ordning, bringe sagen videre til tillidsrepræsentanten. Navnet på stedfortræderen skal straks meddeles arbejdsgiveren.

Stk. 7

Når der på en virksomhed for nærværende overenskomstområde, er beskæftiget medlemmer af Dansk Metalarbejderforbund eller andre forbund, men ingen af disse forbund er repræsenteret med 5 medlemmer, kan de således i fællesskab vælge en tillidsrepræsentant efter de nævnte retningslinjer.

Stk. 8

Dansk Metalarbejderforbund giver tilsagn om, at en medarbejder, der vælges til tillidsrepræsentant – og som ikke forud for valget har gennemgået tillidsrepræsentantuddannelsen – hurtigst muligt gennemgår en sådan uddannelse efter valget har fundet sted. Fra SKAD's side bør man medvirke til, at den nyvalgte tillidsrepræsentant snarest muligt efter valget gennemgår en relevant tillidsrepræsentantuddannelse af op til 6 ugers varighed.

§ 2 Tillidsrepræsentantens opgaver

Stk. 1

Hvis en medarbejder eller lærling føler sig forurettet eller af andre grunde ønsker at klage, skal dette ske til nærmeste leder. Såfremt sagen ikke løses tilfredsstillende, er tillidsmanden forpligtet til at forelægge sagen for arbejdsgiveren.

Tillidsrepræsentanten forelægger dog alene forslag, henstillinger og klager fra medlemmer af et LO-forbund for ledelsen.

Stk. 2

Tillidsrepræsentanten kan endvidere rejse klage og rette henstilling til arbejdsgiveren med hensyn til hygiejniske forhold samt om sikkerhedsforanstaltninger til forebyggelse af ulykker og tilskadekomst. Tillidsrepræsentanten skal være bemyndiget til at indgå bindende aftaler med arbejdsgiveren eller dennes repræsentant om disse forhold, ligesom arbejdsgiverens repræsentant skal være bemyndiget hertil. Såfremt der ikke opnås enighed, kan der efter aftale med arbejdsgiveren afholdes informationsmøde med medarbejderne i arbejdstiden, hvor der kort informeres om sagen.

Stk. 3

Opnås der ikke herigennem en tilfredsstillende ordning, står det tillidsrepræsentanten frit for gennem sin afdeling at anmode forbundet om at tage sig af sagen, men arbejdet skal fortsætte uforstyrret, idet man afventer forbundets behandling af sagen.

Stk. 4

Organisationerne er enige om at anbefale, at medarbejderne og arbejdsgiveren samvirker ved bestræbelser for på de enkelte virksomheder at modernisere disse og fremme produktionen, blandt andet ved etablering af samarbejdsudvalg i henhold til den i en hver tid gældende samarbejdsaftale mellem Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen i Danmark.

På virksomheder, hvor et sådant samarbejdsudvalg ikke er etableret, har arbejdsgiveren pligt til at afholde ordinært tillidsrepræsentantmøde én gang hvert kvartal for at drøfte værkstedstekniske forhold og lignende – herunder give oplysninger om udsigterne for de fremtidige beskæftigelsesforhold i virksomheden. Ekstraordinært møde kan afholdes, når en af parterne fremsætter begæring herom.

Stk. 5

Når tillidsrepræsentantmøder afholdes uden for arbejdstiden, betaler arbejdsgiveren tillidsmanden et engangshonorar pr.:

1.3.2009
kr. 227,00

Stk. 6

Hvis tillidsrepræsentanten inden for virksomhedens normale arbejdstid forhandler spørgsmål, der angår virksomheden og medarbejderne, må dette ikke medføre indtægtstab for tillidsrepræsentanten. Virksomheden holder i sådanne tilfælde tillidsrepræsentanten skadesløs ved at betale den anvendte tid med hans gennemsnitsløn beregnet på grundlag af hans samlede løn i det sidste kvartal.

Stk. 7

Tillidsrepræsentanten skal ved forestående afskedigelser holdes orienteret herom og har i øvrigt påtaleret ved eventuelt forekommende urimeligheder ved antagelser og afskedigelser.

SKAD er indforstået med at tage en drøftelse med forbundet om sådanne spørgsmål, når særlige forhold gør det rimeligt.

Stk. 8

Hvor en tillidsrepræsentant er fraværende på grund af sygdom, ferie, deltagelse i kursus eller lignende, kan der udpeges en stedfortræder for tillidsrepræsentanten. En således udpeget stedfortræder har i den periode, hvori han fungerer, den samme beskyttelse som den valgte tillidsrepræsentant, såfremt han opfylder betingelserne for at blive valgt til tillidsrepræsentant, og dette meddelt arbejdsgiveren.

Stk. 9

Tillidsrepræsentanter, arbejdsmiljørepræsentanter og bestyrelsesmedlemmer i aktie- eller anpartsselskaber skal, under hensyn til virksomhedens tarv, kunne få den fornødne frihed til at deltage i kurser og møder.

Stk. 10

De til enhver tid fungerende tillidsrepræsentanter virker tillige som tillidsrepræsentanter for de i virksomheden beskæftigede unge medarbejdere under uddannelse.

Stk. 11

Tillidsrepræsentanten og arbejdsmiljørepræsentanten skal til udførelse af sit hverv have den nødvendige adgang til IT-faciliteter, herunder Internet.

§ 3 Tillidsrepræsentantens pligter

Stk. 1

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

Stk. 2

Når tillidsrepræsentanten må forlade sit arbejde for at udføre sit hverv, skal det ske efter forudgående aftale med arbejdsgiveren eller dennes repræsentant. For den tid, der medgår til dette, bliver tillidsrepræsentanten aflønnet med gennemsnittet af hans indtjening for det sidste kvartal tillagt en eventuel lønforhøjelse, der måtte være givet.

Stk. 3

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

Stk. 4

Tillidsrepræsentant valgt under denne overenskomst vil modtage et årligt vederlag, som udbetales med ¼ pr. kvartal som kompensation for tillidsrepræsentantens varetagelse af sit hverv uden for dennes arbejdstid. Vederlaget er ikke pensionsgivende eller feriepenge berettiget.

Valggrundlaget opgøres ved nyvalg af tillidsrepræsentant og efterfølgende én gang årligt.

Ved bortfald af tillidsrepræsentanthvervet, bortfalder vederlaget.

Tillidsrepræsentanterne med et valggrundlag på op til 49 personer modtager et årlig vederlag på kr. 9.000,00.

Tillidsrepræsentanten med valggrundlag mellem 50 og 99 personer modtager et årlig vederlag på kr. 16.500,00.

Tillidsrepræsentanten med valggrundlag på 100 eller derover personer modtager et årlig vederlag på kr. 33.000,00.

For en fælles tillidsrepræsentant opgøres antallet som summen af de repræsenterede.

§ 4 Lokalt samarbejde

Stk. 1

Såfremt der mellem medarbejderne træffes aftaler vedrørende arbejdet eller andre forhold på arbejdsstedet, hvilke aftaler dog ikke må være stridende med nærværende overenskomst, skal sådanne straks bringes til tillidsrepræsentantens kundskab.

Klublove skal af tillidsrepræsentanten uopholdelig indberettes til godkendelse af forbundet, der derefter meddeler dem videre til SKAD. Uden forbundets godkendelse er sådanne aftaler ikke gældende.

Stk. 2

I virksomheder, hvor der i medfør af bestemmelserne i § 1, stk. 2 ikke kan vælges tillidsrepræsentant, kan den stedlige afdeling af Dansk Metalarbejderforbund på medlemmernes vegne føre lokale forhandlinger. På virksomheder, hvor en sikkerhedsorganisation ikke er påbudt, kan den lokale afdeling rette henvendelse til arbejdsgiveren vedrørende arbejdsmiljøspørgsmål.

Stk. 3

Hvor samarbejdsudvalg oprettes, er det til den i en hver tid gældende samarbejdsaftale mellem Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen i Danmark, der gælder.

Stk. 4

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

Stk. 5

I tilfælde af opsigelse i henhold til stk. 4 er det den opsigende parts pligt at foranledige lokale forhandlinger afholdt, og for så vidt enighed ikke opnås da at lade sagen fagretlig behandle.

Stk. 6

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

Stk. 7

Såfremt Dansk Metalarbejderforbunds lokale afdeling i arbejdstiden ude på en virksomhed ønsker at rette henvendelse til et medlem, skal dette ske efter aftale med virksomhedens indehaver eller dennes stedfortræder.

Stk. 8

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

Talsrepræsentanten skal være medlem af Dansk Metalarbejderforbund/LO-forbund og have modtaget fuldmagt fra over halvdelen af de medarbejdere, der udgør valggrundlaget.

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

§ 5 Tillidsrepræsentantstillingens ophør

Stk. 1

En tillids- eller arbejdsmiljørepræsentants afskedigelse skal være begrundet i tvingende årsager, og arbejdsgiveren er pligtig til at give vedkommende 4 måneders opsigelsesvarsel. Såfremt en tillids- eller arbejdsmiljørepræsentant har fungeret i en sammenhængende periode på mindst 3 år, har han dog krav på 6 måneders varsel.

Stk. 2

Hvis en arbejdsgiver finder, at der foreligger tvingende årsager efter denne paragrafs stk. 1, til at opsiges en tillids- eller arbejdsmiljørepræsentant, der er valgt efter reglerne i § 1, skal vedkommende rette henvendelse til SKAD, der herefter skal rejse spørgsmål i henhold til reglerne for fagretlig behandling. Mæglingsmødet skal i så fald afholdes senest 14 kalenderdage efter mæglingsbegæringens fremkomst, og den fagretlige behandling skal i øvrigt fremmes mest muligt. Når en tillids- eller arbejdsmiljørepræsentant er valgt i henhold til § 1, kan vedkommendes arbejdsforhold i varselsperioden ikke afbrydes, før afskedigelsens berettigelse er prøvet ved fagretlig behandling.

Stk. 3

Er afskedigelsen begrundet i arbejdsmangel, bortfalder den ovenfor nævnte varselspligt, men tillids- eller arbejdsmiljørepræsentanten skal være blandt de sidst afskedigede og skal mindst have det i § 29, stk. 1 anførte længste opsigelsesvarsel samt skal være en af de først antagne, når medarbejdere igen er til stede.

Stk. 4

I aktie- og anpartsselskaber, hvor medarbejderne i henhold til lovgivningen er repræsenteret i selskabsbestyrelsen, har den/de valgte lønmodtagerrepræsentanter i bestyrelsen samme beskyttelse som tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter, jf. stk. 1.

Stk. 5

Hvis forbundet skønner, at afskedigelsen er uberettiget, er modparten pligtig til at underkaste sig voldgiftsretlig afgørelse af sagen. Findes et fremsendt opsigelsesvarsel eller en afskedigelse af tillidsrepræsentanten uberettiget, forpligtes virksomheden til fortsat at anerkende ham som forhandlingsberettiget tillidsrepræsentant.

Stk. 6

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

Denne regel gælder alene for ophørte tillidsrepræsentanter.

Anm:

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

De ændrede bestemmelser er gældende for opsigelser, der finder sted efter den 1. maj 2017.

§ 6 Regler for behandling af faglig strid

Stk. 1

Der er mellem parterne enighed om at følge ”Regler for behandling af faglig karakter i ”Industriens Overenskomst”, som er medtaget i bilag V.

B. Arbejdstid

§ 7 Den normale arbejdstid

Stk. 1

Den normale ugentlige arbejdstid er 37 timer.

Hvor den ugentlige arbejdstid lægges fra mandag til fredag, kan ingen arbejdsdag være under 6 timer.

Den normale daglige arbejdstid bør lægges mellem kl. 06.00 og kl. 17.00. Organisationerne er enige om, at arbejdstiden så vidt muligt kun afbrydes af én spisepause.

Den fastsatte arbejdstid er effektiv.

Stk. 2

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

Flekstiden bør lægges inden for tidsrummet kl. 06.00 til kl. 17.00, men kan dog også etableres på skiftehold.

Stk. 3

Hvis den enkelte medarbejder og arbejdsgiveren kan blive enige om lægning af en mere smidig arbejdstid, skal parterne udarbejde en plan over højst 9 uger, hvori der kan aftales en arbejdstid på maksimal 48 timer om ugen.

Forudsætningen herfor er, at den normale arbejdstid i gennemsnit i de omhandlede 9 uger er 37 timer, samt at der foretages en lønmæssig opsparring til udbetaling i forbindelse med afspadsring. Samtidig er det en forudsætning, at de præsterede timer lægges mellem kl. 06.00 til kl. 17.00.

Med virkning fra 1. oktober 2012 kan det i forbindelse med aftaler om udvidet arbejdstid endvidere aftales, at pensionsopsparing, jf. § 27, bidrag til fritvalgslønkontoen, jf. § 20 samt feriegodtgørelse jf. Ferielovens §§ 26 og 27, stk. 2, kan konverteres til et tillæg til lønnen for den enkelte medarbejder for så vidt angår de timer, der ligger ud over den normale arbejdstid og den for overenskomsten gældende gennemsnitlige ugentlige arbejdstid ved skiftehold. Varierende ugentlig arbejdstid eller overarbejde efter § 9 betragtes ikke som udvidet arbejdstid i denne sammenhæng.

Sådanne aftaler skal være skriftlige og kan alene indgås med en tillidsrepræsentant eller en repræsentant fra den lokale afdeling.

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

Stk. 4

Når en medarbejder tilsiges til at arbejde i spisepausen, og den derved forskydes ud over 1/2 time, ydes der herfor et engangsbeløb på:

1.3.2020	1.3.2021	1.3.2022
30,88	31,38	31,88

Stk. 5

Ved bestemmelsen af hvorledes den normale arbejdstid samt spise- og hvilepauser skal fordeles, skal medarbejderne høres. I tilfælde af meningsforskelle blandt medarbejderne indbyrdes skal der hurtigst muligt foretages afstemning af samtlige medarbejdere på arbejdsstedet, og det ved afstemningen tilkendegivne flertals ønske er forbundets medlemmer pligtige til at tilslutte sig. Dersom arbejdsgiveren ikke ser sig i stand til at imødekomme medarbejdernes ønske, fastsætter han arbejdstiden under hensyn til virksomhedens tarv, inden for hvilken tid medarbejderne har påtaleret i henhold til ”Norm for regler for behandling af faglig strid”, bilag V for en mangel på hensyntagen, der ikke er tilstrækkelig begrundet i virksomhedens produktionstekniske krav.

Den nye arbejdstid kan i så fald ikke sættes i kraft, før organisationernes behandling er afsluttet.

§ 8 Deltid

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

Arbejdstiden fastlægges pr. uge, måned eller år på basis af en aftalt gennemsnitlig arbejdstid på mindre end 37 timer/uge ved almindeligt dagarbejde, forskudt arbejdstid og skifteholdenes dagarbejde (34 timer/uge ved skifteholdenes aften- og natarbejde).

Den egentlige arbejdstid for deltidbeskæftigede skal udgøre mindst 8 timer. For personer, hvor deltidarbejdet er underordnet den pågældendes hovedaktivitet, f.eks. personer på efterløn og lignende, er der ingen nedre grænse for den gennemsnitlige egentlige arbejdstid.

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

§ 9 Overarbejde

Stk. 1

Omfanget af overarbejde ordnes mellem arbejdsgiveren og den enkelte medarbejder personligt under hensyn til vedkommende arbejdsstedes særlige og den enkelte medarbejders personlige forhold, idet den enkelte medarbejder dog ikke må udføre mere overarbejde end 10 timer i 4 på hinanden følgende uger og maksimum 6 timer i en uge medmindre dette henhører fra systematisk overarbejde jfr. stk. 10. Tillidsrepræsentanten holdes orienteret om overarbejdets omfang. Den enkelte medarbejder kan ikke systematisk nægte at påtage sig overarbejde.

Stk. 2

Eventuelt nødvendigt overarbejde, ud over det i stk. 1 nævnte, aftales med tillidsrepræsentanterne. Dog skal sådant overarbejde normalt afspadseres inden for 3 måneder efter dets udførelse, og ingen afskedigelse på grund af arbejdsmangel må finde sted, forinden afspadseringen er udført.

Sygdom betragtes som en hindring for afspadsering, forudsat medarbejderen melder sig syg inden normal arbejdstids begyndelse den dag, hvor afspadseringen skulle have fundet sted.

Er der planlagt flere dages afspadsering, gælder afspadseringshindringen også for sygdom på eventuelle efterfølgende afspadseringsdage.

Stk. 3

Når en medarbejder tilsiges at udføre overarbejde, skal han have meddelelse herom enten dagen forud for overarbejdets påbegyndelse eller samme dag før spisepausen, for så vidt han normalt går hjem i denne.

Stk. 4

Kan dette ikke opfyldes, og den pågældende medarbejder ikke får lejlighed til forinden overarbejdets påbegyndelse at gå hjem og spise, skal der, hvis overarbejdet får en varighed ud over 1 time, som betaling for manglende varsel ydes pr. time:

1.3.2020	1.3.2021	1.3.2022
32,37	32,88	33,41

Stk. 5

Parterne er enige om, at medarbejdere – der har udført overarbejde – må afvikle dette forinden fratræden fra virksomheden i tilfælde af at afskedigelser finder sted.

Stk. 6

Hvis afspadseringen i henhold til foranstående ikke kan finde sted inden for den fastsatte tidsfrist, enten fordi egnet arbejdskraft ikke kan fremskaffes, eller fordi virksomhedens kapacitet er udnyttet fuldt ud, kan afspadseringen udskydes, eventuelt helt bortfalde, såfremt organisationerne enes herom.

Stk. 7

For afspadseringspligtigt overarbejde udbetales lønnen først i den lønningsuge, hvori afspadseringen finder sted, hvorimod akkordoverskud, overarbejdstillæg og andre tillæg for disse overtimer udbetales som sædvanlig uden sådan henstand.

Stk. 7a

Sygdom betragtes som en hindring for afspadsering, forudsat medarbejderen melder sig syg inden normal arbejdstids begyndelse den dag, hvor afspadseringen skulle have fundet sted.

Er der planlagt flere dages afspadsering, gælder afspadseringshindringen også for sygdom på eventuelle efterfølgende afspadseringsdage.

Stk. 8

For overarbejde (arbejde uden for den normale daglige arbejdstid) betales følgende tillæg til medarbejderens timeløn:

På hverdage (mandag-lørdag):

	1.3.2020	1.3.2021	1.3.2022
For første klokke­time	Kr. 41,89	Kr. 42,57	Kr. 43,25
For anden klokke­time	Kr. 66,26	Kr. 67,32	Kr. 68,40
For tredje klokke­time	Kr. 82,68	Kr. 84,00	Kr. 85,34
For fjerde klokke­time og derefter indtil normal arbejdstids begyndelse "Klokke­tid": Se <i>anm. 1</i>	Kr. 119,85	Kr. 121,77	Kr. 123,72

	1.3.2020	1.3.2021	1.3.2022
På søndage samt søgne­hellid­dage	Kr. 129,34	Kr. 131,41	Kr. 133,51

Anm. 1: Ved "klokke­time" skal forstås hele timer efter den normale arbejdstid ophør. Eksempel: Ophører den normale arbejdstid kl. 16.00, er første klokke­time tiden mellem kl. 16.00 og 17.00, anden klokke­time tiden mellem kl. 17.00 og 18.00 osv. Slut­ter en medarbejder den normale arbejdstid kl. 16.00, hvor han forlader virksomheden, og kommer han tilbage og påbegynder overarbejdet kl. 18.00, udgør overarbejdstillægget kl. 18-19 som for tredje klokke­time og overarbejdstiden efter kl. 19.00 (og herefter) som for fjerde klokke­time.

Stk. 9 – Opgørelse af overarbejdstiden

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

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

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

Stk. 10 – Systematisk overarbejde

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

Tillidsrepræsentanten skal holdes orienteret om overarbejdets omfang.

2. I virksomheder med varierende produktionsbehov, og hvor de lokale parter forgæves har søgt at af-tale varierende ugentlig arbejdstid, kan virksomheden varsle systematisk overarbejde. Systematisk overarbejde kan maksimalt udgøre 5 timer pr. kalenderuge og 1 time pr. dag og skal læg-ges i tilknytning til den enkelte medarbejders normale arbejdstid.

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

Systematisk overarbejde skal - medmindre andet aftales mellem virksomhedens ledelse og tillidsrepræ-sentanten - afspadseres som hele fridage inden for en 12-måneders periode efter dets udførelse. Over-skydende timer, der ikke berettiger til en fuld arbejdsfri dag, videreføres.

Afspadseringstidspunktet fastlægges af arbejdsgiveren efter lokal forhandling mellem parterne, idet der dog skal gives medarbejderen et varsel på mindst 6 x 24 timer.

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

Parterne er enige om, at de eksisterende muligheder for at varsle overarbejde efter overenskomstens øv-rige regler ikke påvirkes af muligheden for at varsle systematisk overarbejde.

§ 10 Weekendarbejde

Stk. 1

Hvor der er behov for en udvidelse af den ugentlige arbejdstid, kan denne etableres gennem en lokalaf-tale om weekendarbejde efter nedenstående regler:

Arbejdstid:

- a) Der arbejdes normalt i to hold á 12 timer på lørdage og søndage. Medarbejdere, der er ansat til weekendarbejde, kan undtagelsesvis arbejde på ugens fem første dage, dog kun efter godken-delse i organisationerne.
- b) Begyndelses- og sluttidspunktet for weekendarbejde aftales lokalt på den enkelte virksomhed. Weekendarbejde kan dog normalt tidligst begynde lørdag morgen kl. 06.00.
- c) Medarbejdere, der ansættes til weekendarbejde, må ikke samtidig have anden lønnet beskæfti-gelse. Der kan således ikke udbetales supplerende understøttelse.
- d) Overtrædelse af pkt. c betragtes som misligholdelse af ansættelsesforholdet der medfører øje-blikkelig fratreden fra virksomheden.

Lønforhold:

- a) Der ydes overenskomstmæssig løn svarende til, hvad der i øvrigt er aftalt på det pågældende område i virksomheden.
- b) For arbejde på søgnehelligdage betales alene den normale løn. På disse dage udbetales der ikke søgnehelligdagsbetaling.

Stk. 2

Sygedage:

I arbejds giverperioden betaler den enkelte virksomhed det til enhver tid i Sygedagpengeloven fastsatte timemaksimum, således at 24 timers præsteret weekendarbejde svarer til en fuld normal arbejdsuge.

Ferie:

Ferie og feriegodtgørelse ydes i henhold til Ferieloven, herunder overenskomstens bestemmelser. Ved fuld beskæftigelse i optjeningsåret vil ferien udgøre 5 lørdage og søndage.

ATP:

ATP-bidrag beregnes med fuldt bidrag.

Overflytning:

Den enkelte virksomheds ledelse forbeholder sig ret til at lade medarbejderen overgå til normalt hold-driftsarbejde eller daghold, såfremt der opstår mandskabsmangel, ordremangel, kapacitetstilpasningsproblemer m.v.

Øvrige bestemmelser:

Hvor intet andet er nævnt, er overenskomstens bestemmelser gældende.

§ 11 Arbejdsfordeling

Stk. 1

Hvor arbejdsgiveren og medarbejderne på grund af arbejdsmangel eller lignende bliver enige om at indføre en midlertidig nedsættelse af arbejdstiden eller en fordelingsordning af arbejdet, skal denne i hvert enkelt tilfælde godkendes af organisationerne, inden den kan træde i kraft.

Stk. 2

Arbejdsfordeling skal være begrundet i driftsmæssige årsager af midlertidig karakter. Formålet med arbejdsfordelingsordninger er bl.a. at undgå afskedigelser, som ellers ville være nødvendige. Viser det sig under en løbende arbejdsfordelingsordning nødvendigt at foretage afskedigelser, kan dette finde sted i henhold til § 30 om opsigelsesregler. Varslerne under en arbejdsfordelingsordning skal forlænges med de dage, som den normale arbejdstid er nedsat med.

Stk. 3

Aftale om arbejdsfordeling kan ikke have længere varighed end højst 3 måneder, medmindre forlængelsen godkendes af organisationerne. Når der foreligger godkendelse fra organisationerne af arbejdsfordelingsordninger, er virksomheden pligtig til at underrette arbejdsformidlingen skriftligt, herunder om hvilke personer der er omfattet heraf.

Stk. 4

Arbejdsgiverne har pligt til at betale feriepenge samt at beregne søgnehelligdagsbetaling for den tid arbejdsfordelingsordninger sammenlagt varer udover 6 uger inden for et kalenderår. Til grund for beregningen lægges den enkelte medarbejders gennemsnitsløn i det sidste kvartal.

Stk. 5

Ved arbejdsfordeling kan virksomheden ved lokal enighed ansøge SKAD's Kompetenceudviklingsfond om støtte til uddannelse omfattet af § 31 i overenskomsten efter fondens regler.

§ 12 Forskudt arbejdstid

Stk. 1

Der kan ikke etableres forskudt arbejdstid på en sådan måde, at den samlede forskudte arbejdstid ligger inden for tidsrummet kl. 06.00-17.00.

Der henvises her til bestemmelserne i overenskomstens § 7 vedrørende varsling af normal arbejdstid.

Stk. 2

Der betales intet tillæg for den del af den forskudte arbejdstid, der ligger mellem kl. 06.30 og kl. 16.30, for så vidt bestemmelserne i stk. 4 og 5 er opfyldte.

Stk. 3

Forskydes arbejdstiden således, at den først slutter efter kl. 17.00, men dog påbegyndes inden kl. 24.00, betales følgende tillæg:

	1.3.2020	1.3.2021	1.3.2022
Fra kl. 17:00 til kl. 22:00	kr. 25,87	kr. 26,29	kr. 26,71
Fra kl. 22:00 til kl. 06:00	kr. 46,66	kr. 47,41	kr. 48,17

Ved arbejde på forskudt

hold, der påbegyndes

efter kl. 24:00 eller

derefter, betales

indtil kl. 06:00 morgen: kr. 57,36 kr. 58,28 kr. 59,21

Stk. 4 – Varsling af forskudt arbejdstid

Ved etablering af arbejde på forskudt arbejdstid skal der gives mindst 5 døgns varsel. Såfremt varslet ikke er givet, betales indtil varslets udløb overarbejdstillæg efter reglerne i overenskomstens § 9, stk. 8 for den tid, der falder uden for virksomhedens normale dagarbejdstid.

Stk. 5 – Varighedsbestemmelse ved forskudt arbejdstid

Når en medarbejder – på arbejdsgiverens foranledning og uden egen skyld – hindres i at fortsætte arbejdet på forskudt arbejdstid, betales han, for så vidt arbejdet ikke strækker sig over mindst 1 uge, med de i overenskomstens § 9 nævnte overarbejdstillæg for arbejde uden for virksomhedens normale dagarbejdstid.

Stk. 6 – Overarbejde ved forskudt arbejdstid

Kræves der i tilslutning til forskudt arbejdstid udført overarbejde, betales der under sådant arbejde - foruden det i stk. 3 nævnte tillæg - de i overenskomstens § 9 fastsatte overarbejdstillæg regnet ud for den forskudte arbejdstid.

§ 13 Skifteholdsarbejde

Stk. 1 – Skifteholdsarbejde

Skifteholdsarbejde forudsætter, at der arbejdes på forskellige daglige arbejdstider efter en forud aftalt arbejdsplan. Der kan dog, såfremt der er enighed herom, arbejdes på faste hold på alle 3 skift. Holdene afløser normalt hinanden, men hvor virksomhedens tarv kræver det, kan holdene overlape hinanden, eller der kan være slip imellem dem.

Stk. 2 – Virksomhedens driftstid

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

Stk. 3 – Varsel og varighed

Ved etablering af skifteholdsarbejde, skal der gives mindst 5 x 24 timers varsel, idet dog medarbejdere – der er antaget til skifteholdsarbejde eller som kan betragtes som skifteholdsmedarbejdere, jf. stk. 4 – ikke kan gøre fordring på varsel. Dersom arbejdet fordres udført inden varslets udløb, betales de medarbejdere, der har krav på varsel, med de sædvanlige overarbejdstillæg beregnet ud fra virksomhedens normale dagarbejdstid i stedet for skifteholdstillæg.

Når en medarbejder på arbejdsgiverens foranledning og uden egen skyld hindres i at fortsætte arbejdet i skiftehold ud over 3 døgn, betales som ovenstående.

Stk. 4 – Arbejdstidsbestemmelser

- a) Ved arbejde på 1. skift er den normale arbejdstid for den enkelte medarbejder på 37 timer pr. uge.
Ved arbejde på 2. og 3. skift er den normale ugentlige arbejdstid på 34 timer.
Der kan etableres overarbejde på indtil 3 timer pr. uge på alle tre skift forudsat, at der er lokal enighed derom.
- b) Arbejdstiden kan, hvis skifteholdsarbejdet strækker sig ud over mindst 6 uger, tilrettelægges over en lokalt aftalt turnusperiode, således at den enkelte medarbejders normale arbejdstid ved arbejde i 3-skift i gennemsnit udgør 35 timer, og ved arbejde i 2-skift i gennemsnit 35 1/2 time. Timer udover de anførte gennemsnit lægges som hele fridage i turnusperiodens arbejdsplan.

Den enkelte medarbejder skal, for at kunne betragtes som skifteholdsmedarbejder, indgå i turnusordningen mindst 6 gange inden for 6 uger.

Stk. 5 – Særlige arbejdstidsbestemmelser

- a) Arbejdstiden skal forholdsmæssigt reduceres ved søgnehellidage eller overenskomstmæssige fridage.
- b) Ved tilrettelægning af arbejdsplanen skal der på bedst mulig måde gives medarbejderne weekendfrihed.

Stk. 6 – Afbrydelse, omlægning og overflytning

- a) Ved afbrydelse, omlægning af skifteholdsarbejde tilrettelagt over en turnusperiode eller overflytning, jf. stk. 6, pkt. b, skal der ske en opgørelse af hver enkelt medarbejders arbejdstid i

forhold til normeret arbejdstid i henhold til stk. 4 og 5 i lønningsperioden. Manglende tid afregnes med sædvanlig betaling for timelønsarbejde, ekskl. alle andre tillæg, og overskydende tid betales med overarbejdsbetaling begyndende med laveste satser.

- b) Overflyttes en medarbejder fra ét skift til et andet, og det ikke er en følge af fastlagt turnusplan, betales et engangsbeløb:

pr. 1. marts 2020 kr. 227,90

pr. 1. marts 2021 kr. 231,55

pr. 1. marts 2022 kr. 235,26

i anledning af overflytningen. Ved tilbageflytning til det oprindelige hold inden for 6 uger eller ved flytning til dagarbejde, ydes ingen ekstra betaling.

Stk. 7 – Arbejdsdøgnet

I forbindelse med skifteholdsarbejde regnes døgnet fra kl. 06.00 til kl. 06.00 eller fra normal arbejdstids begyndelse i den enkelte virksomhed til samme tidspunkt næste morgen, medmindre andet er skriftligt aftalt.

Stk. 8 – Tillæg for skifteholdsarbejde

- a) For skifteholdsarbejde på hverdage, med undtagelse af lørdage, betales følgende tillæg:

	1.3.2020	1.3.2021	1.3. 2022
Fra kl. 17.00 - 06.00	kr. 40,70	kr. 41,35	kr. 42,01

- b) Skifteholdsarbejde i tidsrummet fra lørdag kl. 14.00 til søndagsdøgnets afslutning samt på søgnehellidage og overenskomstmæssige fridage, betales med et tillæg:

Pr. 1. marts 2020 kr. 98,76 pr. time

Pr. 1. marts 2021 kr. 100,34 pr. time

Pr. 1. marts 2022 kr. 101,95 pr. time

Det kan lokalt aftales, at betalingerne påbegyndes og afsluttes indtil 8 timer tidligere end anført. Afsluttes f.eks. søndagsdøgnet søndag aften kl. 22.00, betales tillæg i henhold til stk. 8 a fra dette tidspunkt.

Stk. 9 – Overarbejde

Ved overarbejde på de tidspunkter, hvor der ydes skifteholdstillæg, jf. stk. 8, betales foruden overtidsbetaling det til tidspunktet svarende skifteholdstillæg.

Stk. 10 – Arbejde på eller forskydning af fridage

- a) Kan en erstatningsfriday for arbejde på søgnehellidage samt overenskomstmæssige fridage (stk. 5, pkt. a) ikke gives, skal der for arbejde på søgnehellidagen eller den overenskomstmæssige friday betales et ekstra tillæg:

Pr. 1. marts 2020 kr. 94,86 pr. time

Pr. 1. marts 2021 kr. 96,38 pr. time.

Pr. 1. marts 2022 kr. 97,92 pr. time

Samme tillæg ydes også, hvis en vagtlistefriday falder på en søgnehellidag, og der ikke kan gives en erstatningsfriday.

- b) Forskydes en vagtlistefriday, uden at dette er i forbindelse med omlægning af en turnusplan, betales et tillæg:

Pr. 1. marts 2020 kr. 25,98 pr. time.

Pr. 1. marts 2021 kr. 26,40 pr. time

Pr. 1. marts 2022 kr. 26,82 pr. time

En vagtlistefriday kan højst forskydes i en periode på 4 uger, medmindre andet aftales lokalt.

- c) Inddrages en vagtlistefriday, der falder på en hverdag, betales arbejde på denne dag med overenskomstmæssig ekstra betaling for arbejde på en tilsikret hverdagsfriday.

Stk. 11 – Lokalaftaler

Udover de i denne paragraf nævnte bestemmelser, er der adgang til at træffe lokalaftaler under hensyntagen til virksomhedens særlige forhold om lægning af arbejdstid, holdskifte og spisepauser samt udjævning af betalingerne over en periode.

Under forudsætning af lokal enighed, kan der træffes aftale om, at op til 40 % af skifteholdstillæg i henhold til stk. 8 og 9, kan indsættes på medarbejderens Fritvalgskonto og anvendes som løn i forbindelse med ekstra fridage.

§ 14 Udearbejde

Stk. 1

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

Stk. 2

Udearbejde betales - hvor anden aftale ikke foreligger – med medarbejderens gennemsnitsløn af den sammenlagte akkord – og timelønsarbejde på virksomheden i det sidste kvartal.

Stk. 3

For udearbejde betales desuden et tillæg pr. præsteret arbejdstime:

pr. 1. marts 2020 kr. 5,09

pr. 1. marts 2021 kr. 5,17

pr. 1. marts 2022 kr. 5,25

Stk. 4 – Betaling for vejpenge

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

Betaling for befordring ved virksomhedens foranstaltning som passager, ved anvendelse af kollektive transportmidler eller ved anvendelse af eget motorkøretøj.

Befordringstiden, dvs. den tid befordringen fra virksomheden til udearbejdsstedet og retur opgøres til, betales med overenskomstmæssig mindstebetaling.

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

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

Hvis eget motorkøretøj benyttes efter aftale med medarbejderen, betales udover befordringstiden kilometergodtgørelse i henhold til bilag II beregnet efter afstanden fra virksomheden og til udearbejdsstedet og retur.

Stk. 5

Sker befordringen til udearbejdsstedet inden for arbejdstiden, betales befordringstiden – medmindre anden aftale foreligger – med medarbejderens normale betaling ved timelønsarbejde. Herunder bekoster virksomheden befordringen beregnet som under stk. 4.

Stk. 6

Til medarbejdere, der sendes til arbejde på en anden arbejdsplads, herunder også virksomhedens eventuelle filialer, ydes vejpenge, men intet udearbejdstillæg, såfremt der på den anden arbejdsplads er omklædnings- og spiselokaler (evt. en i henhold til Arbejds miljøloven godkendt skurvogn) til rådighed.

Stk. 7

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

Den første måned betales vejpenge under alle omstændigheder (*anm. 1*)

Anm. 1: Ved den i § 14 stk. 7 indførte bestemmelse er tænkt på virksomheder, der har oprettet eller opretter permanente afdelinger på anden plads end virksomhedens oprindelige hovedafdeling.

Stk. 8

Når de forhåndenværende forhold giver anledning til, at der ved arbejde på fremmed sted indrettes værksted eller arbejdsplads i et sådant omfang – og med et til årstiden afpasset opholdsrum, hvor medarbejderne kan indtage deres måltider – at medarbejdere antages og aflønnes der af det derværende tilsyn, ydes der hverken udearbejdspenge eller vejpenge til de ansatte.

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

Stk. 9

Medarbejdere, som er antaget til i alt væsentligt at udføre arbejde uden for virksomhedens område, har ikke krav på udearbejdspenge eller på de i nærværende paragraf omtalte vejpenge, når aftale om disse betalingers bortfald er truffet ved antagelse eller ved arbejdets påbegyndelse.

Anmærkning:

Overenskomstparterne er enige om, at begreberne ansættelse og arbejdets påbegyndelse kan anses som indfriet i forbindelse med tilpasning, jf. § 34, stk. 2, 2. afsnit

§ 15 Rejsearbejde

Stk. 1

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

Stk. 2 – Betaling for rejsearbejde

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

Stk. 3 – Betaling for rejsetid

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

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

Stk. 4

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

- a) Inden for normal arbejdstid med normal betaling ved timelønsarbejde.
- b) Uden for normal arbejdstid med mindstebetalingen.

Stk. 5 – Betaling for udgifter til befordring, kost og logi

Medarbejderen får godtgjort befordringsudgifter, og for så vidt han ikke får kost og logi på arbejdsstedet ved arbejdsgiverens foranstaltning, godtgøres han tillige udlægget hertil efter nærmere aftale. Ved aftale om kostpenge, skal hensyn tages til rejsens varighed samt omkostningsniveauet på den plads, hvortil medarbejderen sendes.

Stk. 6

For rejsearbejde af kortere varighed end 8 dage betales kost og logi efter godkendt regning.

Stk. 7

Hvor medarbejdere sendes til arbejde i udlandet, i Grønland og på Færøerne, skal der forud for rejsens påbegyndelse træffes særlig aftale om løn- og arbejdsvilkår, befordring, kost og logi.

§ 16 Akkordarbejde

Stk. 1

Akkorder fastsættes gennem fri forhandling mellem arbejdsgiveren, eller dennes repræsentant, og den eller de medarbejdere, til hvem den pågældende akkord tilbydes, uden at den enkelte akkordafslutning må bindes eller hindres ved en klubbeslutning.

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

Stk. 2

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

Stk. 3

Opnås ikke enighed, udføres arbejdet for en betaling, der er 10 % mindre end vedkommende medarbejders gennemsnitlige akkordløn på arbejdsstedet i de 3 forudgående måneder.

Betalingen kan dog ikke være mindre end vedkommende medarbejders sædvanlige betaling ved timelønsarbejde. Har medarbejdere kun arbejdet mellem 1 og 3 måneder på arbejdsstedet, regnes der med den tid, vedkommende har arbejdet der, og er denne under 1 måned, foretages der en skønsmæssig beregning over, hvad den pågældendes gennemsnitlige timeløn skal omsættes til som grundlag for timebetalingen.

Stk. 4

Ved udarbejdelsen af lokale værkstedsprislistes kan medarbejderne være repræsenteret af et prisudvalg på 2-3 mand.

Stk. 5

Når der er enighed om det, kan der anvendes akkord eller andre produktivitetsfremmende lønsystemer, der lokalt afpasses efter den enkelte virksomheds særlige forhold.

Stk. 6

Parterne er enige om, at én gang fastlagte akkorder – herved forstås akkorder, der har været prøvet 3 gange – ikke må nedsættes, fordi medarbejderne ved øget indsats sætter fortjenesten i vejret. Dette gælder dog ikke, hvor virksomheden påviseligt forbedrer produktionsmidlerne.

Stk. 7

Fastsættes akkorder på grundlag af autotaks og standardtidssystemer, skal der lokalt træffes aftale herom.

§ 17 Aftale om forkortet arbejdstid

Stk. 1

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

Stk. 2

Medarbejdere, hvis arbejdsevne er forringet på grund af alder, svagelighed eller tilskadekomst, kan aflønnes med en lavere løn end den overenskomstmæssige.

Stk. 3

Organisationerne har påtaleret over for misbrug af bestemmelserne i stk. 1 og 2 i henhold til ”Norm for regler for behandling af faglig strid”, se bilag V.

I øvrigt henvises til EU-direktiverne, se bilag IV.

C. Løn

§ 18 Timelønsbestemmelser

Stk. 1

Mindstelønnen for voksne medarbejdere udgør:

Pr. 1. marts 2020 kr. 125,75 pr. time

Pr. 1. marts 2021 kr. 128,25 pr. time

Pr. 1. marts 2022 kr. 130,75 pr. time

Mindstelønnen for medarbejdere under 18 år udgør:

Pr. 1. marts 2020 kr. 75,03 pr. time

Pr. 1. marts 2021 kr. 76,48 pr. time

Pr. 1. marts 2023 kr. 77,88 pr. time

Stk. 2

Lønnen for dygtige og mere betroede medarbejdere ordnes i hvert enkelt tilfælde mellem arbejdsgiveren eller dennes repræsentant og medarbejderen uden indblanding fra organisationernes eller deres medlemmers side.

Parterne er enige om, at i tilfælde, hvor misforhold på dette område som helhed taget skønnes at være til stede, har begge organisationer påtaleret over for hinanden i overensstemmelse med ”Norm for regler for behandling af faglig strid”, bilag V.

Stk. 3

Ældre og svagelige medarbejdere samt medarbejdere, hvis arbejdsevne på grund af tilskadekomst er forringet, kan arbejde for en lavere løn end ovennævnte mindsteløn efter aftale mellem arbejdsgiveren og vedkommende medarbejder, jf. § 17.

Stk. 4

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

Stk. 5

Når en medarbejder genantages til væsentlig samme arbejde i en virksomhed, hvor han tidligere har været beskæftiget, og der ikke siden ophøret er forløbet 1 år, aflønnes vedkommende med sin sidst oppebårne timeløn, dog under hensyn til eventuelle i mellemtiden foretagne generelle lønændringer.

Stk. 6

Hvor virksomheden kræver brug af eget værktøj, ydes et tillæg:

Pr. 1. marts 2014 på 2,50 kr. pr. time og pr. 1. marts 2016 på kr. 2,55 pr. time.

Stk. 7

Ved akkordarbejde baseres lønnen forskudsvis som en anslået timeløn, der efterfølgende reguleres, når akkorden gøres op.

Stk. 8

Lønnen udbetales torsdag efter lønperiodens afslutning. Hvis torsdagen falder på en helligdag, udbetales lønnen den forudgående hverdag.

Såfremt der er indført 14-dages løn eller lønkonto over bank eller sparekasse, og det af lønadministrative grunde findes hensigtsmæssigt med længere respit for udbetalingen, kan der herom laves lokale aftaler.

§ 19 Smudstillæg

Stk. 1

Medarbejderne kan på den enkelte virksomhed i de tilfælde, hvor der forekommer særligt smudsigt arbejde, rejse krav om et særligt tillæg herfor, hvis der ikke ved fastlæggelsen af lønnen forud er taget hensyn hertil.

Stk. 2

Spørgsmålet om smudstillæg for sådant arbejde kan - hvis der ikke lokalt opnås enighed - kræves videreført til fagretlig behandling.

D. Ferie, fri- og feriefridage og Seniorordning**§ 20 Fritvalgs Konto**

For at imødekomme individuelle ønsker om frit valg mellem fritid, pension eller løn, får den enkelte medarbejder samt lærling sin egen Fritvalgs Konto.

Medarbejderen får blandt andet mulighed for at hæve et ekstra beløb ud over lønnen i forbindelse med ferie, søgnehelligdage, feriefridage eller andre overenskomstmæssige fridage.

Angående optrapning for nyindmeldte medlemsvirksomheder henvises til § 34

Stk. 1 – Løbende opsparing på Fritvalgs Kontoen

- a) Det af arbejdsgiver indbetalte beløb stilles til rådighed for medarbejderens frie valg.

Virksomheden indsætter hver lønperiode i alt op til:

- Pr. 1. marts 2020 – 11,50 pct.
- Pr. 1. marts 2021 – 12,50 pct.
- Pr. 1. marts 2022 – 13,50 pct.

Beløbet sammensætter sig af:

- 4 pct. søgnehellidage (se afsnit b)
- Op til 2,5 pct. feriefridage
- Fritvalgsbeløb:
 - pr. 1. marts 2020 5,0 pct.,
 - pr. 1. marts 2021 6,0 pct.,
 - pr. 1. marts 2022 7,0 pct.

Medarbejdere, der pr. 1. maj har ret til feriefridage, skal inden den 1. april hvert år vælge eller fravælge muligheden for at afholde en eller flere af feriefridagene i det kommende ferieår mod i stedet i denne periode løbende at få indsat yderligere 0,5 pct. af den ferieberettigede løn pr. fravalgt feriefridag. Hvis alle fem feriefridage fravælges, indsættes der således i alt 2,5 pct. Det antal feriefridage, som ønskes afholdt, afvikles og betales efter overenskomstens § 22.

- b) For alle medarbejdere, der ikke får løn på søgnehellidage, henlægges opsparingen på 4,0 pct. af den ferieberettigede løn til Fritvalgs Kontoen. Opsparingen til Fritvalgs Kontoen indeholder feriegodtgørelse samt ferietillæg af opsparingen. På virksomheder, hvor der for medarbejdere omfattet af overenskomstens pensionsordning er aftalt et højere pensionsbidrag end 12 pct., kan virksomheden og medarbejderen aftale at indbetale det ekstra beløb til Fritvalgs Kontoen i stedet for til pensionsordningen.

Parterne lægger til grund, at medarbejderens tilgodehavende opsparing på Fritvalgs Kontoen er omfattet af garantien i lov om Lønmodtagernes Garantifond. Hvis dette ikke er tilfældet, forpligter SKAD sig til at drage omsorg for, at garantiforpligtelsen løses på anden måde.

Stk. 2 – Medarbejderen kan vælge mellem følgende:

- a) *Løn i forbindelse med fritid:*

Alle medarbejdere kan vælge dette element.

Når medarbejderen holder fri i forbindelse med søgnehellidage og fridage (§ 22), kan medarbejderen vælge at få udbetalt et beløb fra sin konto.

Medarbejderen vælger selv, hvor stor udbetalingen skal være, idet der dog aldrig kan udbetales større beløb, end der til enhver tid indestår på den pågældende medarbejders opsparingskonto. De lokale parter kan indgå aftaler om udbetaling, herunder aftale, at der udbetales beløb uden at medarbejderen holder fri. Der kan dog ikke indgås lokalaftale om, at indeståendet på Fritvalgs Lønkontoen udbetales løbende sammen med den øvrige løn.

En medarbejder, som har fravalgt en eller flere feriefridage, og derefter har sammenhængende fravær over tre måneder som følge af sygdom eller tilskadecomst, kan rejse krav om et supplement til Fritvalgs Lønkontoen. Medarbejderen skal rejse kravet inden 3 uger efter ferieårets udløb.

Supplementet udgør:

- Værdien af de fravalgte feriefridage, hvis medarbejderen skulle have dem udbetalt som ikke-afholdte feriefridage efter overenskomstens § 23.
- fratrukket den del af Fritvalgs Lønkontoen, der stammer fra de fravalgte feriefridage.

b) Pension:

For at kunne vælge pensionselementet skal medarbejderen i forvejen være omfattet af en arbejdsmarkedspension i henhold til overenskomsten.

Medarbejdere skal senest den 1. april hvert år oplyse om, hvor stor en andel af opsparingen til Fritvalgs Kontoen, der ønskes afsat til pension igennem det kommende ferieår.

Når der vælges pension, indbetales den aftalte andel til pensionselskabet og dermed ikke til Fritvalgs Kontoen. Indbetaling af pension udløser ikke arbejdsgiverbidrag.

Restopsparing på Fritvalgs Kontoen

Hvis der er overskud på Fritvalgs Kontoen ved årets udløb, overføres beløbet til feriekortet således at saldoen tillægges feriepengene.

Ved fratrædelse opgøres Fritvalgs Kontoen, og evt. overskud udbetales på virksomhedens førstkomende lønningsdag efter fratrædelsen, dog senest 1 måned efter fratrædelsen.

En medarbejder, der fratræder, kan alternativt vælge at få overført restsaldoen til sit feriekort, således at saldoen tillægges feriepengene.

I tilfælde af dødsfald tilfalder den opsparede betaling afdødes bo

Stk. 3

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 fritvalgskontoen til finansiering af seniorfridage.

Såfremt medarbejderen ønsker yderligere seniorfridage, kan dette ske ved at konvertere løbende pensionsbidrag jf. § 27. Det konverterede pensionsbidrag indsættes ligeledes på medarbejderens fritvalgs-konto.

Medarbejderen og virksomheden kan aftale, at medarbejderen, fra 5 år før seniorordningen kan iværksættes, kan opspare værdien af ikke-afholdte feriefridage, jf. overenskomstens § 23, og akkumulere disse. 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 fritvalgskontoen 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. Medarbejderen 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 lønningsperiode, hvori medarbejderen er 5 år fra den til enhver tid gældende folkepensionsalder.

Placeringen af seniorfridage sker, medmindre andet aftales, efter de samme regler, som er gældende for placeringen af feriefridage, jf. § 23.

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

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

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

Bestemmelsen træder i kraft 1. marts 2017, dog således at medarbejdere tidligst kan holde seniorfridage i ferieåret 2017-2018

§ 21 Ferie

Stk. 1

Ferie afholdes i henhold til den enhver tid gældende ferielov.

§ 22 Fridage

Stk. 1

Udover de til enhver tid gennem lovgivningen fastsatte hellig- og hviledage, er 1. maj, 5. juni og 31. december hel fridag. Betaling sker i henhold til § 20.

Den 24. december er hel fridag med fuld løn, såfremt den falder på en hverdag (mandag til fredag) og indtægtstab forekommer.

Falder den 24. december på en lørdag eller søndag, ydes der ingen kompensation herfor.

Såfremt der af enkelte medarbejder forlanges presserende arbejde udført på en af de ovennævnte dage, betales overarbejdstillæg som på helligdage.

På kommunale valgdage, samt valgdage til folketinget, kan der kræves frihed fra kl. 16.00.

§ 23 Optjening af feriefri dage

Der optjenes fra 1. ansættelsesdag ret til en feriefri dag for hver 2 måneder og 12 dages beskæftigelse inden for et overenskomst år. For disse dage udbetales 90 % af gennemsnitslønnen optjent det sidste kvartal.

Er feriefri dagene ikke afholdt eller er kompensationen ikke indsat på Fritvalgs Kontoen i henhold til § 20 senest den 1. maj efter optjeningen, udbetales kompensation svarende til løn under sygdom for hver ubrugt feriefri dag ved den følgende lønudbetaling.

1. Feriefri dagene afvikles og placeres under hensyntagen til virksomhedens tarv og så vidt muligt efter den enkelte lønmodtagers ønske.
2. Hvis friheden ikke holdes, kan kompensation for feriefri dagene udbetales, såfremt den manglende afholdelse er begrundet i følgende: sygdom, fødsel, overgang til selvstændigt erhverv, overgang til arbejde i hjemmet, ophold i udlandet, fængsling eller tvangsanbringelse, aftjening af værnepligt eller anden tilsvarende omstændighed.
3. Opsparede feriefri dage kan ikke holdes i opsigelsesperioden. Ikke-afholdte feriefri dage forlænger ikke opsigelsesperioden, men de udbetales sammen med sidste lønudbetaling.
4. Ved eventuel fortolkningstvivil optages forhandlinger mellem organisationerne.

E. Sygdom, barsel og pension

§ 24 Sygdom og tilskadekomst

Stk. 1

Ved tilskadekomst på arbejdspladsen forstås også en erhvervsbetinget lidelse, der åbenbart skyldes arbejde på den pågældende virksomhed, hvor den pågældende medarbejder efter forudgående aftale med arbejdsgiveren må forlade sit arbejde, betales han i indtil 13 uger med sin gennemsnitsløn fra sidste kvartal (*anm. 1*).

Stk. 2

Ved sygdom på arbejdspladsen, hvor den pågældende medarbejder må forlade sit arbejde, yder arbejdsgiveren medarbejderen timeløn for de manglende timer den pågældende dag.

Stk. 3

Til medarbejdere, der har krav på opsigelsesvarsel, yder arbejdsgiveren i indtil 13 uger med ret til de anmeldte og dokumenterede sygdom en betaling svarende til den pågældendes gennemsnitsløn (*anm. 1*) fra sidste kvartal. Ferie- samt søgnehellidagsbetaling betales i henhold til gældende regler.

Parterne er enige om at tilføje følgende bestemmelser overenskomstens § 24:

Retten til betaling stopper, såfremt sygedagpengerefusionen fra kommunen ophører og dette skyldes medarbejderens forsømmelse af de pligter, der følger af sygedagpengeloven. I de tilfælde hvor virksomheden allerede har udbetalt sygeløn/sygedagpenge til medarbejderen, kan virksomheden for perioden forud for ophøret alene modregne et beløb svarende til den tabte sygedagpengerefusion i medarbejderens løn.

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

Stk. 4

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

Anm. 1: Gennemsnitslønnen omfatter gennemsnitslønnen af akkord og timeløn tilsammen, tillagt systematisk forekommende genetillæg.

§ 25 Barns første sygedag

Stk. 1

Til medarbejdere med mindst 6 måneders anciennitet indrømmes der frihed med løn, når det er nødvendigt af hensyn til pasning af medarbejdernes syge hjemmeværende barn/børn under 14 år. Såfremt barnet bliver sygt i løbet af medarbejderens arbejdsdag, og medarbejderen må forlade arbejdet som følge heraf, er der endvidere ret til frihed de resterende arbejdstimer den pågældende dag. Lønnen udgør dog 90 % af gennemsnitslønnen optjent i det sidste kvartal. Denne frihed omfatter kun den ene af barnets forældre.

Stk. 2

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

Med virkning fra 1. maj 2020 gælder følgende:

Medarbejdere ansat under uddannelse med mindste 9 måneders anciennitet, der har ret til at holde barns første sygedag, har ret til frihed med lægebesøg sammen med barnet.

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

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

Stk. 3

Medarbejdere og ansatte under uddannelse med mindst 6 måneders anciennitet, der har ret til at holde barns første sygedag, 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 Fritvalgskonto.

§ 26 Barsel

Stk. 1

Arbejdsgiveren betaler til medarbejdere, der på det forventede fødselstidspunkt har 9 måneders anciennitet, løn under fravær på grund af barsel i indtil 14 uger efter fødslen (barselsorlov) samt løn under fravær i de 4 ugers graviditetsorlov før forventet fødselstidspunkt (graviditetsorlov).

Til adoptanter udbetales løn under barsel i 14 uger fra barnets modtagelse. Lønnen svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden. Beløbet indeholder den ved lovgivningen fastsatte maksimale dagpengesats.

For forældreorlov, der påbegyndes den 1. juli 2020 eller senere, gælder følgende regler:

Hvor der i dag er betalt forældreorlov, ydes der til den forælder, der ikke har afholdt barselsorlov, yderligere 3 uger betalt forældreorlov. Holdes orloven, der er reserveret denne forælder ikke, bortfalder betalingen.

Stk. 2

Ved fædreorlov betales der fuld løn i indtil 2 uger ved barnets hjemkomst.

Stk. 3

Arbejdsgiveren yder betaling 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 til den ene eller den anden forælder.

Betalingen i disse 13 uger svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden.

De 13 uger skal afholdes indenfor 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.

Betalingen i disse 13 uger svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden.

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.

Der er mellem parterne enighed om, at forældrene kan holde samtidig forældreorlov med betaling. Forældrenes orlov skal tages i umiddelbar forlængelse af de 14 ugers barselsorlov, og hver af forældrenes orlov skal tages i en uafbrudt periode.

Anm.

Under de 14 ugers barselsorlov ydes forhøjet pensionsbidrag, jf. § 27, stk. 6.

Stk. 4

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

Pensionsbidraget udgør:

	Arbejdsgiverbidrag kr. pr. time/måned	Arbejdstagerbidrag kr. pr. time/måned	Samlet bidrag kr.pr.time/må- ned
pr. 1. juli 2014	8,30/1.360,00	4,25/680,00	12,75/2.040,00

§ 27 Pension

Stk. 1

Parterne har tiltrådt en arbejdsmarkedspensionsordning der betyder, at virksomhederne under denne overenskomst siden den 1. januar 1993 har været forpligtet til at indbetale pension for medarbejderne til selskabet Industriens Pension.

Stk. 2

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

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

Herudover gælder det, at lærlinge, der er over 20 år og som har udstået læretiden, ved fortsat ansættelse på virksomheden har opsparet de fornødne 2 måneders anciennitet til at være omfattet af pensionsordningen.

Stk. 3

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

Stk. 4

For lærlinge – der er fyldt 20 år, og som efter udstået læretid fortsætter ansættelsen på praktikvirksomheden – gælder, at uddannelsestiden fra det fyldte 20. år medregnes i den pensionsgivende anciennitet.

Stk. 5

Det påhviler medarbejderen på ansættelsestidspunktet at dokumentere sin tidligere pensionsgivende anciennitet og/eller tidligere indbetaling til arbejdsmarkedspensionsordninger.

Stk. 6

Pensionsbidragene udgør mindst:

	Arbejds- giverbidrag	Arbejds- tagerbidrag	Samlet bidrag
Pr. 1. juli 2009	8,0 %	4,0 %	12,0 %

Stk. 7

Parterne er enige om, at der på den enkelte virksomhed er aftalefrihed med hensyn til fordelingen af pensionsbidrag mellem arbejdsgiver- og lønmodtagerbidrag, idet arbejdsgiveren dog altid som minimum skal udrede det overenskomst aftalte mindste arbejdsgiverbidrag af den aftalte pensionsgivende løn. Arbejdsgiveren kan således betale hele bidraget uden at trække lønmodtageren for dennes andel, og såvel arbejdsgiver som lønmodtager kan indbetale overskydende bidrag, uden at fordelingen af det samlede bidrag skal være 1/3 - 2/3.

Stk. 8

Pensionsbidraget beregnes af den A-skattepligtige lønindkomst (arbejdsgivervejledningen fra Industriens Pension giver en nærmere specifikation af de løndele, der indgår i bidragsgrundlaget). Arbejdsgiveren tilbageholder lønmodtagerens andel og foretager samlet indbetaling til Industriens Pensionsfond under overenskomstkode 11.700, Køretøjsbyggere og Autooprettere.

F. Ansættelse og opsigelse

§ 28 Ansættelse

Stk. 1

Ved ansættelse af medarbejdere ud over 1 måned med en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på over 8 timer skal der udarbejdes en ansættelsesaftale. Denne udleveres senest 1 måned efter ansættelsesforholdets påbegyndelse. Ansættelsesaftalen skal indeholde mindst samme oplysninger som fremhævet i aftalen, optrykt som bilag IX. Se også *Anm. 1*.

Anm. 1: Hvis en medarbejder, ansat før den 1. juli 1993, måtte ønske en ansættelsesaftale, jf. § 29, stk. 1, og fremsætter anmodning herom, skal arbejdsgiveren inden 2 måneder efter anmodningen udarbejde en sådan.

Stk. 2

Ved ændring af de i bilag IX fremhævede oplysninger samt eventuelle aftaler om arbejde i udlandet, skal der hurtigst muligt og senest 1 måned efter, at ændringen er trådt i kraft, gives skriftlig oplysning til medarbejderen herom.

Stk. 3

Såfremt ansættelsesaftalen ikke er udleveret til medarbejderen i forbindelse med udløbet af de i stk. 1, stk. 2 eller anmærkningen anførte tidsfrister, kan arbejdsgiveren pålægges at udrede en bod. Overtrædelse skal påtales over for arbejdsgiveren. Er det påtalte forhold ikke bragt i orden inden 5 arbejdsdage, skal der herefter skriftligt rejses sag over for SKAD. Hvis mangler ved ansættelseskontrakten er rettet inden 5 arbejdsdage fra anmodningen herom er modtaget i SKAD, kan arbejdsgiveren ikke pålægges at udrede en bod, medmindre der foreligger systematisk brud på bestemmelsen om ansættelsesaftaler.

Arbejdstageren skal i alle tilfælde have udleveret ovennævnte oplysninger om ansættelsesforholdet senest 15 dage efter påkravet er rejst.

Stk. 4

Disse bestemmelser trådte i kraft den 1. juli 1993.

Stk. 5

De til enhver tid gældende retningslinjer for Funktionærlignende ansættelser aftalt mellem CO-industri og Dansk Industri er gældende for denne overenskomst. Der henvises til bilag VIII om funktionærlignende ansættelse.

§ 29 Opsigelsesregler

Stk. 1

Indenfor de første 6 måneder er ingen af parterne forpligtet til at afgive noget varsel i forbindelse med en afbrydelse af ansættelsesforholdet.

For medarbejdere, der uden anden afbrydelse end det i stk. 5 nævnte har været beskæftiget på samme virksomhed i de nedenfor anførte tidsrum, gælder følgende opsigelsesvarsler:

- a) Fra arbejdsgiverens side:
 - Efter 6 måneders beskæftigelse 14 dage
 - Efter 9 måneders beskæftigelse 21 dage
 - Efter 3 års beskæftigelse 42 dage
 - Efter 6 års beskæftigelse 70 dage

- Medarbejdere, der er fyldt 50 år:
 - Efter 9 års beskæftigelse 90 dage
 - Efter 12 års beskæftigelse 120 dage

- b) Fra medarbejderens side:
 - Efter 9 måneders beskæftigelse 7 dage
 - Efter 3 års beskæftigelse 14 dage
 - Efter 6 års beskæftigelse 21 dage
 - Efter 10 års beskæftigelse 28 dage

Det er ancienniteten på opsigelsestidspunktet, der er afgørende for de under stk. 1, pkt. a og b anførte opsigelsesvarsler.

Ved opsigelsesvarsler regnes altid med løbende dage.

En opsigelse er kun gyldig, når den er afgivet skriftligt.

Stk. 2

Såfremt en medarbejder, som ifølge foranstående har krav på opsigelsesvarsel, afskediges af en af medarbejderen utilregnelig grund, betaler arbejdsgiveren den pågældende erstatning svarende til medarbejderens normale timeløn for de arbejdsdage, overtrædelsen andrager.

Såfremt en medarbejder forlader virksomheden uden at give mindst det pligtige varsel, skal medarbejderen erlægge et beløb til arbejdsgiveren, svarende til medarbejderens normale timeløn for de arbejdsdage, overtrædelsen andrager.

Stk. 3

Medarbejdere, der i henhold til bestemmelserne i pkt. 1 har krav på opsigelsesvarsel, kan ikke under dokumenteret sygdom opsiges inden for de første 4 måneder af den periode, hvori de på grund af sygdom er uarbejdsdygtige.

Stk. 4

Medarbejdere kan ikke opsiges inden for de første 4 måneder af den periode, hvori vedkommende er dokumenteret uarbejdsdygtig på grund af uforskyldt tilskadekomst ved arbejde for virksomheden, herunder erhvervsbetinget lidelse, der åbenbart skyldes arbejde for virksomheden.

Stk. 5

Ved opgørelsen af uarbejdsdygtighed i stk. 3 og 4 medregnes såvel fravær på fuld tid som delvist fravær.

Stk. 6

I tilfælde, hvori opsigelse i henhold til stk. 1 skal gives, kan en sådan opsigelse normalt ikke fra nogen af siderne finde sted under ferie. Dersom arbejdsforholdet ønskes afbrudt i forbindelse med en ferieperiode, skal opsigelsen afgives senest 14 dage før feriens påbegyndelse af arbejdsgiveren og 7 dage før af medarbejderen.

Stk. 7

Som afbrydelse regnes ikke:

- Sygdom, der er meddelt virksomheden rettidigt.
- Indkaldelse til militærtjeneste.
- Afbrydelse af arbejdet hidrørende fra maskinstandsning, materialemangel, arbejdsmangel eller lignende, såfremt medarbejderen genoptager arbejdet, når dette tilbydes denne. Ved en ledighedsperiode på over 14 dage grundet på arbejdsmangel tæller kun de første 14 dage med i anciennitetsberegningen.

Stk. 8

Medarbejdere, som afskediges efter at have opnået ret til opsigelsesvarsel i henhold til stk. 1, eller som afbrydes i arbejdet på grund af arbejdsmangel eller en af de i stk. 6 nævnte grunde, men genoptager arbejdet, når dette tilbydes dem inden for et tidsrum af 9 måneder, genindtræder i tidligere på virksomheden opnået anciennitet.

Medarbejdere, som er fratrudd virksomheden med det i stk. 1 gældende varsel, kan dog efter varselsperiodens udløb tilbydes genansættelse af kortere varighed end det opnåede opsigelsesvarsel, når der i hvert enkelt tilfælde er truffet skriftlig aftale herom ved arbejdets begyndelse.

Stk. 9

Opsigelsesvarslet bortfalder:

- Ved arbejdsledighed som følge af andre medarbejders arbejdsstandsning.
- Ved indtræden af maskinstandsning, materialemangel og anden force majeure, som standser driften helt eller delvis.

Stk. 10

Ved opsigelse af et arbejdsforhold har arbejdsgiveren pligt til at udbetale alt tilgodehavende løn samt udlevere feriekort i udfyldt stand ved førstkommende normale lønudbetalingsdag. Ved eventuelle fællesakkord kan medarbejderen dog først kræve sit overskud udbetalt, når akkorden er afsluttet og opgjort.

Stk. 11

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

Stk. 12

1. Såfremt en medarbejder, der har været uafbrudt beskæftiget i samme virksomhed i 3, 6 eller 8 år, uden egen skyld bliver opsagt, skal arbejdsgiveren ved medarbejderens fratrudd betale henholdsvis 1, 2 eller 3 gange en særlig fratruddelsesgodtgørelse, der beregnes efter pkt. 2.
2. Den særlige fratruddelsesgodtgørelse udgør et beløb svarende til forskellen mellem det til enhver tid gældende dagpengebeløb pr. måned og lønnen med fradrag af 15 procent. Lønnen opgøres pr. måned på baggrund af den løn medarbejderen ville have oppebåret under sygdom, § 24, stk. 3. Pensionsbidraget indgår ikke i beregningsgrundlaget.
3. Bestemmelsen i pkt. 1 finder ikke anvendelse såfremt medarbejderen ved fratruddelsen har opnået anden ansættelse, oppebærer pension, eller af andre årsager ikke oppebærer dagpenge. Endelig udbetales godtgørelsen ikke, hvis medarbejderen er funktionærlignende ansat eller i forvejen har krav på fratruddelsesgodtgørelse, forlænget opsigelsesvarsel eller lignende vilkår, der giver en bedre ret end overenskomstens almindelige opsigelsesregler.
4. Medarbejdere, der oppebærer godtgørelse i henhold til pkt. 1, og i forbindelse med genansættelse indtræder i deres optjente anciennitet, opnår først på ny ret til godtgørelse i henhold til denne bestemmelse, når betingelserne i pkt. 1 er opfyldte i relation til den nye ansættelse.
5. Bestemmelsen finder anvendelse i forbindelse med opsigelser, der finder sted fra 1. maj 2010.”

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

G. Uddannelse

§ 30 Kompetenceudvikling

Stk. 1

Parterne er enige om at etablere en kompetenceudviklingsfond med henblik på at styrke indsatsen på kompetenceudviklingsområdet for den enkelte deltager i et selvvalgt kompetenceudviklingsforløb.

Stk. 2

Virksomheden betaler årligt kr. 520,00 pr. medarbejder omfattet af overenskomsten.

Bidraget beregnes på baggrund af det antal medarbejdere, der er omfattet af overenskomsten mellem Dansk Metalarbejderforbund og SKAD.

Medarbejdere, som er omfattet af overenskomsten, kan ansøge om tilskud efter reglerne indgået mellem parterne.

Stk. 3

Medarbejderen kan søge om støtte hos kompetenceudviklingsfonden til uddannelse omfattet af § 32, stk. 4, dog max. 85 % af lønnen beregnet jf. § 24, stk. 3.

Der kan således ikke ydes støtte til uddannelser, hvorunder medarbejderen modtager helt eller delvis løn.

§ 31 Efteruddannelse

Stk. 1

Organisationerne er enige om at virke for, at medarbejderne i den enkelte virksomhed får den fornødne efter- og videreuddannelse for herigennem at styrke medarbejderens kompetence.

Stk. 2

Det anbefales, at der gennemføres en systematisk uddannelsesplanlægning for virksomhedens medarbejdere.

Stk. 3

Under faglige relevante uddannelser, hvor en medarbejder deltager i uddannelse efter virksomhedens beslutning, får medarbejderen sin sædvanlige løn uden tillæg.

Eventuel løntabsgodtgørelse tilfalder virksomheden.

Stk. 4

Den enkelte medarbejder har dog efter 9 måneder anciennitet i virksomheden ret til 2 ugers frihed om året til efter- eller videreuddannelse. Uddannelsen skal dog placeres under fornødent hensyn til virksomhedens produktionsforhold forudsat, at der efter § 30, stk. 3 er meddelt tilsagn om tilskud til uddannelsen.

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

Stk. 5

Med virkning fra 1. januar 2013 har medarbejdere ret til at afvikle ikke forbrugt uddannelse, jf. stk. 4 fra de forudgående to kalenderår. De ældste uger forbruges først.

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

§ 32 Uddannelses- og Samarbejdsfonden

Stk. 1

Der indbetales den til enhver tid gældende DA/LO-sats) til DA/LO Udviklingsfond, der opkræves direkte af DA. Der indbetales et beløb af SKAD til Uddannelses- og Samarbejdsfonden til ud over de hidtidige aktiviteter også omfatter udbetaling af vederlag til tillidsrepræsentanter pr. medarbejder pr. præsteret arbejdstime hos deres medlemmer. Beløbet forhøjes pr. 1. marts 2020 til 0,49.

Overenskomstparterne aftaler, hvordan bidragene udmøntes i overensstemmelse med den pågældende fonds formål. Uforbrugte dele af bidragsforhøjelsen deles ved regnskabsårets afslutning ligeligt mellem overenskomstparterne, medmindre andet aftales.

Stk. 2

Indbetalingen finder sted halvårligt bagud beregnet på antallet af arbejdstimer i foregående halvår. Indbetalingen skal være foretaget inden udgangen af det nye halvårs første måned.

Stk. 3

Såfremt satser til DA/LO Udviklingsfond ændres, ændres opkrævningen tilsvarende.

Stk. 4

Overenskomstens parter bemyndiges til at regulere bidrag pr. 1. januar 2009, såfremt fondens opgaver gør det nødvendigt

Stk. 5

Beløbene opkræves, indbetales og administreres i henhold til administrationsaftalen.

H. Øvrigt

§ 33 Hovedaftalen

Undertegnede organisationer er enige om at tiltræde den mellem Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen i Danmark indgåede Hovedaftale.

§ 34 Nyoptagede virksomheder

Stk. 1

Virksomheder, som ved deres optagelse i SKAD har overenskomst med forbundets afdelinger eller anden overenskomst – hvad enten det er en særoverenskomst, en tiltrædelsesoverenskomst eller en lokalaftale – omfattes uden særlig opsigelse af overenskomst mellem Dansk Metalarbejderforbund og SKAD fra tidspunktet for optagelsen.

Stk. 2

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

Lokalaftalen vil efter overenskomstperiodens udløb være omfattet af § 4, stk. 4.

Nyoptagne virksomheder, som ikke i forvejen har været dækket af en overenskomst, har mulighed for en reduceret indbetaling til arbejdsmarkedspensionsordningen over en 3 årig periode.

Det første år skal bidraget udgøre mindst 25 % af det overenskomstmæssige fulde bidrag, det andet år skal bidraget udgøre mindst 50 %, det tredje år skal bidraget udgøre mindst 75 % og det fjerde år skal bidraget udgøre det overenskomstmæssige fulde bidrag.

Såfremt bidragene i perioden ændres jf. overenskomstens § 27, skal det reducerede bidrag også ændres tilsvarende. En sådan ordning aftales og udarbejdes af organisationerne.

Stk. 3

”Nyoptagne medlemmer af SKAD kan kræve, at bidraget til fritvalgskontoen, jf. § 20, stk. 2, fastsættes således:

Senest fra tidspunktet for SKADs meddelelse til forbundene om optagelse i SKAD skal virksomheden indbetale 25 % af det overenskomstmæssige bidrag som fastsat i § 20, stk. 1, for så vidt angår

- 5 % pr. 1. marts 2020
- 6 % pr. 1. marts 2021
- 7 % pr. 1. marts 2022

Senest 1 år efter skal indbetalingen udgøre mindst 50 % af det overenskomstmæssige bidrag.

Senest 2 år efter skal indbetalingen udgøre mindst 75 % af det overenskomstmæssige bidrag.

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

Såfremt de overenskomstmæssige bidrag forhøjes inden for perioden, skal virksomhedens bidrag forhøjes forholdsmæssigt, således at den ovenfor nævnte andel af de overenskomstmæssige bidrag til enhver tid indbetales til medarbejdernes fritvalgskonto.

”Ordnningen skal senest 2 måneder efter indmeldelsen protokolleres mellem Arbejdsgiverne og de overenskomstbærende forbund efter begæring fra de overenskomstbærende forbund, eventuelt i forbindelse med tilpasningsforhandlinger.”

Nyoptagne medlemmer af arbejdsgiverforeningen kan kræve, at bidraget til uddannelses- og samarbejdsfonde eller tilsvarende fonde, dog ikke DA/LO Udviklingsfonden, fastsættes således:

Senest fra tidspunktet for arbejdsgiverforeningens meddelelse til forbundet om virksomhedens optagelse skal virksomheden indbetale 25 pct. af det overenskomstmæssige fondsbidrag.

Senest 1 år efter skal virksomheden indbetale 50 pct. af det overenskomstmæssige fondsbidrag.

Senest 2 år efter skal virksomheden indbetale 75 pct. af det overenskomstmæssige fondsbidrag.

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

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

§ 35 Overenskomstens omfang og varighed

Stk. 1

SKAD finder det naturligt, at arbejdsgiverne i forbindelse med nyansættelser retter henvendelse til Dansk Metalarbejderforbunds lokale afdeling for rekruttering af medarbejdere.

Stk. 2

For medlemmer af SKAD, der samtidig er medlemmer af Dansk Industri, eller som er selvstændigt medlem under Dansk Arbejdsgiverforening, gælder overenskomsten mellem Dansk Industri og CO-industri.

Stk. 3

Denne overenskomst er bindende og gældende for undertegnede organisationer fra og med den 1. marts 2020, og indtil den med 3 måneders varsel opsiges af en af parterne til ophør en 1. marts, dog tidligst den 1. marts 2023. Den opsigende part er pligtig til senest en måned før udløbsdatoen at fremsætte forslag til ny overenskomst.

København, den 25. februar 2020

For Sammenslutningen af Køretøjsbyggere
og Autooprettere i Danmark
Henrik R. Hansen

For Dansk Metalarbejderforbund
Allan Givskov

BILAG I

Uddrag af lov om arbejdsmiljø

Kapitel 9.

Hviletid og fridøgn.

Hviletid (§ 50)

Arbejdstiden skal tilrettelægges således, at der i hvert døgn, regnet fra normal arbejdstids begyndelse, gives den ansatte en sammenhængende hvileperiode på mindst 11 timer.

Stk. 2.

Hvileperioden kan nedsættes til 8 timer ved:

1. holdskifte i virksomheder, der arbejder i flerholdsdrift,
2. landbrugsarbejde indtil 30 dage i et kalenderår.

Stk. 3.

Lastning og losning, der fortrinsvis udføres af løsarbejdere, samt nødvendige arbejder i tilslutning her- til, såsom lager- og pakhúsarbejde, omfattes ikke af stk. 1 og 2. Såfremt der ved sådant arbejde udføres overarbejde – bortset fra arbejde, der udføres med skiftende hold samt arbejde ved de indenrigske rute- både og landbrugseksportbådene – skal der fra overarbejdets ophør være mindst 9 timers samlet hvil, forinden de pågældende medarbejdere atter beskæftiges.

Force Majeure (§ 51)

Når naturomstændigheder, ulykker, maskinsammenbrud eller lignende uforudsete begivenheder for- styrer eller har forstyrret den regelmæssige drift af virksomheden, kan bestemmelserne i § 50 fraviges i det omfang, det er nødvendigt, indtil regelmæssig drift er genoprettet. Fravigelsen skal noteres i til- synsbogen eller anden tilsvarende dokumentation.

BILAG II

Transportgodtgørelse

Generelle betalingsregler, hvor medarbejderne benytter eget motorkøretøj i virksomhedens tjeneste

Når medarbejderne benytter eget motorkøretøj i virksomhedens tjeneste, ydes der dem herfor en godtgørelse pr. kørt km. af samme størrelse som den, der til enhver tid af fastsat i henhold til de for staten gældende regler.

Organisationerne er i øvrigt enige om, at den enkelte medarbejder er frit stillet med hensyn til spørgsmålet om, hvorvidt han vil stille sit motorkøretøj til rådighed for virksomheden.

Bestående aftaler om betaling til medarbejderne for kørsel med eget motorkøretøj må ikke ved nærværende aftale forringes.

København den 12. marts 2007

For Sammenslutningen af Karrosseribyggere
og Autooprettere i Danmark
Per Roswall **Tore Jaatun**

For Dansk Metalarbejderforbund
John Jeppesen

BILAG III

Værnefodtøj

Aftale mellem SKAD og Dansk Metalarbejderforbund om afholdelse af udgifterne til anskaffelse og vedligeholdelse af værnefodtøj

Stk. 1

Virksomheden afholder udgiften til køb af egnet værnefodtøj til medarbejderne efter deres eget ønske og arbejdsgiverens leverandøranvisning.

- A. Hvor arbejdsforholdene på grund af særlig risiko for fodskader kan undgås ved at bruge værnefodtøj.
- B. Hvor virksomhedens sikkerhedsorganisation anbefaler dette.
- C. Hvor medarbejderen selv ønsker det.

Stk. 2

Hvor særlige arbejdsforhold nødvendiggør anvendelse af specielle typer værnefodtøj, betales udgiften af virksomheden, og fodtøjet forbliver dennes ejendom

Stk. 3

Medarbejdere, der modtaget værnefodtøj, er pligtige til at anvende dette under arbejdet.

Stk. 4

Det påhviler medarbejderen for egen regning at sørge for renholdelse og normal vedligeholdelse (eksklusiv egentlige reparationer) af det værnefodtøj, medarbejderen modtager.

Stk. 5

Værnefodtøj indkøbes efter aftale med virksomheden. Fornyelse af nedslidt eller ødelagt værnefodtøj afgøres af medarbejderen.

København den 12. marts 2007

For Sammenslutningen af Karrosseribyggere
og Autooprettere i Danmark

Per Roswall

Tore Jaatun

For Dansk Metalarbejderforbund

John Jeppesen

BILAG IV

EU direktiver

Tiltrædelse af EU' direktiver om arbejdstiden og beskyttelse af unge

EU's direktiver

SKAD og Dansk Metalarbejderforbund er enige om at tiltræde den imellem CO-industri og Dansk Industri indgåede organisationsaftale om implementering af EU's arbejdstidsdirektiv 93/104/EF af 23.11.1993 og EU's direktiv om beskyttelse af unge på arbejdspladsen 94/33/EF af 22.6.1994.

København den 11. februar 2004

For Sammenslutningen af Karrosseribyggere
og Autooprettere i Danmark

Per Roswall **Tage Wulff**

For Dansk Metalarbejderforbund
Carl Mahler

Bilag V –

Forhandlingsregler/Regler for behandling af uoverensstemmelser af faglig karakter

Regler for behandling af uoverensstemmelser 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 forlange af den anden part, at der inden 6 arbejdsdage efter fremsendelse af en sådan fordring udarbejdes et afsluttende og af begge parter underskrevet lokalreferat, jf. stk. 1 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 SKAD. 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 i medfør af bestemmelserne i overenskomstens § 8 vedrørende opsigelse af lokale aftaler, kutymer eller reglementer, skal begæringen om mæglingsmødets afholdelse være den modstående organisation i hænde inden for de i § 8 angivne opsigelsesfrister, det vil sige senest den sidste hverdag i måneden.

- 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.

Med virkning fra 1. maj 2012 gælder endvidere følgende:

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

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

I de situationer, hvor sagen er begæret afgjort ved en faglig voldgift, kan de respektive parter tillige begære et organisationsmøde og/eller et forhandlingsmøde, såfremt afholdelse heraf er mulig uden ombebyggelse 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 (pr. 1. maj 2012, mæglingsmødets/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 for 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. Svarkrift fremsendes af den modstående organisation til den klagende organisation og retsformanden, bilagt kopi af de akter, der ønskes fremlagt. Svarkriftet anses for rettidigt modtaget, såfremt det er den klagende organisation i hænde senest kl. 16.00, 15 arbejdsdage før retsmødet.

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

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

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

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

Fristen for aflevering af svarkrift 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 overenskomtparterne. 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 overenskomtparterne.

b. Såfremt en af overenskomtparterne skønner, at en afgørelse i en lokal uoverensstemmelse vil kunne få principiel betydning for hele overenskomstområdet, kan uoverensstemmelsen begæres behandlet ved et organisationsudvalgsmøde. Hvis begæringen ikke kan tiltrædes, betragtes henvendelsen som en mæglingsbegæring.

c. Der udarbejdes referat af forhandlingsresultatet, som underskrives med bindende virkning af parterne.

Anm.

Ved organisationer forstås de organisationer, der har underskrevet SKADs overenskomst.

Stk. 7 Arbejdsuro

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

Hvis SKAD eller Dansk Metal anser det for formålstjenligt, skal organisationerne på begæring hurtigst muligt og senest inden for 5 arbejdsdage 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.

København, den 8. marts 2012

For Sammenslutningen af Køretøjsbyggere
og Autooprettere i Danmark
Leif Hansen

For Dansk Metalarbejderforbund
Erik B. Wiberg

BILAG VI

Kodeks for aftaler med udenlandske medarbejdere

Mellem overenskomtparterne er der enighed om, at det for udenlandske medarbejdere kan være hensigtsmæssigt, at virksomheden sørger for bolig, transport m.v. for medarbejderne under opholdet i Danmark.

Overenskomtparterne er samtidig enige om, at det skal være frivilligt for medarbejderne at indgå en aftale med virksomheden om køb af ydelser i tilknytning til ansættelsesforholdet, og at det efter parternes forståelse vil være i strid med SKAD-overenskomsten at betinge et ansættelsesforhold af, at medarbejderne indgår en sådan aftale.

I forlængelse heraf er parterne enige om, at medarbejderne efter indgåelsen af en frivillig aftale med virksomheden om køb af serviceydelser skal have mulighed for at opsiges aftalen med en måneds varsel til udgangen af en måned, medmindre et andet kortere varsel er aftalt.

Såfremt SKAD's medlemsvirksomheder indgår sådanne frivillige aftaler med sine udenlandske medarbejdere, er der enighed mellem overenskomtparterne om det naturlige i, at betalingen for ydelserne kan fratrækkes i forbindelse med lønudbetalingen.

København den 12. marts 2007

For Sammenslutningen af Karrosseribyggere
og Autooprettere i Danmark
Per Roswall **Tore Jaatun**

For Dansk Metalarbejderforbund
John Jeppesen

BILAG VII

Tillidsrepræsentanterne og det lokale samarbejde

Et godt samarbejde mellem ledelsen og medarbejderne i virksomhederne er en væsentlig forudsætning for virksomhedernes produktivitet og konkurrencekraft samt medarbejdernes trivsels- og udviklingsmuligheder.

Den danske model bygger både på et professionelt og konstruktivt samarbejde mellem overenskomstparterne samt på et velfungerende lokalt samarbejde mellem virksomhedsledere og tillidsrepræsentanter. Grundlaget for succes er ofte den decentrale aftalefastlæggelse og en samarbejdsproces, i gensidig respekt og tillid.

Vederlag til valgte tillidsrepræsentanter

Parterne er enige om, at tillidsrepræsentanter valgt under SKAD-overenskomsten vil modtage et årligt vederlag, som udbetales med en ¼ pr. kvartal. Vederlaget udbetales som kompensation for tillidsrepræsentantens varetagelse af sit hverv, udenfor dennes arbejdstid.

Vederlaget er ikke pensionsgivende eller feriepengeberettiget.

Tillidsrepræsentantens valggrundlag opgøres senest med udgangen af august 2007.

Herefter opgøres valggrundlaget ved nyvalg af tillidsrepræsentanten og efterfølgende én gang årligt.

Ved bortfald af tillidsrepræsentanthvervet, bortfalder vederlaget.

Vederlaget udgør:

Tillidsrepræsentanter med et valggrundlag op til og med 49 personer vil fra 4. kvartal 2007 modtage et årligt vederlag på kr. 9.000.

Tillidsrepræsentanter med et valggrundlag mellem 50 og 99 personer vil fra 4. kvartal 2007 modtage et årligt vederlag på kr. 15.000.

Hvor der allerede er truffet aftale om aflønning / vederlag til tillidsrepræsentanten, modregnes dette i ovenstående vederlag.

Fællesfonden ændrer navn til Uddannelses- og Samarbejdsfond og finansierer fra 1. oktober 2007 udover de hidtidige aktiviteter under fonden også ovennævnte vederlag.

Som følge heraf er der enighed om pr. 1. juli 2007 at forøge bidraget til fonden til kr. 0,50 pr. præsteret arbejdstime. Overenskomstparterne bemyndiges til at regulere bidraget pr. 1. januar 2009, såfremt fondens nye opgaver nødvendiggør dette.

København den 12. marts 2007

For Sammenslutningen af Karrosseribyggere
og Autooprettere i Danmark

Per Roswall

Tore Jaatun

For Dansk Metalarbejderforbund

John Jeppesen

BILAG VIII

Funktionærlignende ansættelse

De til enhver tid gældende retningslinjer om funktionærlignende ansættelser mellem CO-industri og Dansk Industri er gældende for denne overenskomst. De for tiden gældende retningslinjer fremgår af nedenstående protokollat:

Protokollat vedr. funktionærlignende ansættelse pr. 1. februar 2004

Organisationerne anbefaler, at de virksomheder, der for visse medarbejdere med mere end 9 måneders anciennitet ønsker at indføre funktionærlignende ansættelsesforhold, fortrinsvis gør det efter de retningslinjer, der er anført i nærværende bilag.

Følgende bestemmelser kan fremover ikke fraviges ved aftale:

- 1) Reglerne i Funktionærlovens § 8 om efterløn ved død.
- 2) Ansatte på funktionærlignende vilkår kan indgå i arbejdsfordelingsordninger, medmindre andet aftales mellem virksomheden og medarbejderen.
- 3) 120 dages reglen kan - selv om den er skriftligt aftalt - ikke gøres gældende, hvis den ansattes opsigelsesvarsel er omfattet af overenskomstens § 4, stk. 1. Spørgsmålet om indførelse eller afskaffelse af aftaler om funktionærlignende ansættelsesvilkår kan fagretligt behandles, dog kun til et forhandlingsmøde.
Funktionærlignende ansættelsesforhold kan aftales individuelt med medarbejdere, der udfører særligt betroet/kvalificeret arbejde. Aftaler om ansættelse på funktionærlignende vilkår er kun gyldige, såfremt de er udformet skriftligt.
Organisationerne udarbejder i fællesskab en blanket, der skal bruges ved aftaler om ansættelse på funktionærlignende vilkår. Ansættelsesblanketten kan efter underskrivelse kræves indsendt til den respektive organisation.

Løn

Lønnen skal give udtryk for den enkelte medarbejders kvalifikationer, ansvar, indsats og dygtighed. En gang om året tages lønnen for den enkelte op til vurdering og eventuel regulering. Reguleringstidspunktet kan være det samme som for funktionærer ansat på virksomheden.

Uoverensstemmelser vedrørende lønniveau eller lønregulering kan fagretligt behandles efter overenskomstens regler.

Ved ansættelse på funktionærlignende vilkår omregnes timelønnen til månedsløn med det gældende timetal, p.t. 160,33. Lønnen udbetales på samme datoer, som er gældende for virksomhedens funktionærer.

Anciennitet

Anciennitet ved ansættelse på funktionærlignende vilkår regnes fra den 1. i den måned, hvor aftalen træder i kraft.

Opsigelse

I tilfælde af opsigelse regnes opsigelsesvarslets længde for begge parter efter reglerne i Funktionærlovens § 2.

Parterne er enige om, at opsigelsesvarslernes længde ikke kan blive kortere end de i henhold til overenskomsten opnåede ved overgang til funktionærlignende ansættelse.

Det kan i den enkelte kontrakt aftales, at medarbejderen kan opsiges med 1 måneds varsel til fratræden ved en måneds udgang, når den pågældende inden for et tidsrum af 12 måneder har oppebåret løn under sygdom i alt i 120 dage.

Opsigelsens gyldighed er betinget af, at den sker i umiddelbar tilknytning til udløbet af de 120 sygedage, og mens den pågældende endnu er syg, hvorimod gyldigheden ikke berøres af, at medarbejderen er vendt tilbage til arbejdet, efter at opsigelsen er sket.

Ved afskedigelse af funktionærlignende ansatte, hvor Funktionærlovens § 2 er aftalt at finde anvendelse, finder Funktionærlovens §§ 3 og 4 også anvendelse.

Arbejdstid

Arbejdstiden, herunder eventuel overtid, skiftehold og forskudt tid tilligemed betalingen herfor, fastsættes i henhold til overenskomstens bestemmelser.

Ved overarbejde har tillidsrepræsentanten påtaleret ved misbrug og skal, hvis forholdene giver anledning til det, have oplyst omfanget af overarbejdet.

Ferie

Der ydes ferie i henhold til Ferieloven, dog ydes ferie med løn eller ferie med godtgørelse, jf. Ferielovens bestemmelser.

Bestemmelsen erstatter Dansk Metalarbejderforbund/SKAD overenskomstens regler om feriegodtgørelse.

Søgnehelligdage

Der gives fuld løn på søgnehelligdage og andre arbejdsfridage, jf. Dansk Metalarbejderforbund/SKAD overenskomsten.

Sygdom

Virksomheden betaler fuld løn under sygdom.

Øvrige bestemmelser

Medarbejdere ansat på funktionærlignende vilkår er omfattet af Funktionærlovens § 2b, 16, 17 og 17a. Hvor intet andet er nævnt i nærværende bilag eller i den mellem parterne udarbejdede ansættelsesaftale, er medarbejderen omfattet af reglerne i Industriens Overenskomst.

Fagretlig behandling

Eventuelle uoverensstemmelser vedrørende forståelsen af de individuelle aftaler eller af nærværende retningslinjer behandles efter overenskomstens regler for behandling af uoverensstemmelser af faglig karakter. Ønsker virksomheden at blive frigjort for en aftale om funktionærlignende ansættelse med en enkelt medarbejder, eller ønsker den enkelte medarbejder at blive frigjort, kan dette ske med den pågældendes opsigelsesvarsel.

Efter udløbet af ovennævnte varsler anses medarbejderen alene for at være omfattet af nærværende overenskomst. Allerede eksisterende aftaler om ansættelse på funktionærlignende vilkår kan ved aftale mellem de lokale parter omskrives efter nærværende retningslinjer.

København den 11. februar 2004

For Sammenslutningen af Karrosseribyggere
og Autooprettere i Danmark

Per Roswall

Tage Wulff

For Dansk Metalarbejderforbund

Carl Mahler



BEVIS FOR ANSÆTTELSE PÅ FUNKTIONÆRLIGNENDE VILKÅR



under overenskomst mellem Sammenslutningen af Køretøjsbyggere og Autooprettere i Danmark og Dansk Metalarbejderforbund

Skal udstedes senest 1 måned efter tiltrædelsen og fornys, når der sker væsentlige ændringer i ansættelsesforholdet.

1. Parter

Undertegnede arbejdsgiver (navn): CVR-nr.:	
Adresse:	Tlf.nr.:
Postnr./by:	
ansætter herved:	
Medarbejderens fulde navn:	CPR-nr.:
Adresse:	Tlf.nr.:
Postnr./by:	

2. Jobkategori

Stillingsbetegnelse/Stillingsbeskrivelse
--

3. Tiltrædelsesdato

Tiltrædelsesdato:
▪ <input type="checkbox"/> Ansættelsesforholdet er tidsbegrænset og ophører senest:
▪ <input type="checkbox"/> Ansættelsesforholdet ophører senest, når udførelsen af følgende opgave(r) er tilendebragt:

4. Arbejdssted

Fast arbejdssted eller hovedarbejdsstedets adresse (virksomhedens adresse angives)
Postnr./by:
▪ <input type="checkbox"/> Skiftende arbejdssteder

5. Arbejdstid

For så vidt angår arbejdstid – den normale arbejdstid, weekendarbejde, deltidsbeskæftigelse, fleks-tid, arbejde på forskudt tid og skiftehold – henvises til overenskomsten samt eventuelle lokalaftaler. Overarbejde udføres i henhold til overenskomsten.
▪ <input type="checkbox"/> Medarbejderen kan ikke deltage i arbejdsfordeling.

6. Løn og andre lønde

Lønnen er aftalt til kr.: _____ pr. måned, som udbetales månedsvi bagud på samme dato som for virksomhedens funktionærer.

Én gang om året tages lønnen for den enkelte op til vurdering og eventuel regulering.

Overarbejde, forskudttidstillæg, tillæg for arbejde i skiftehold, betaling for ude- og rejsearbejde og genetillæg i øvrigt betales efter Industriens Overenskomst. På virksomheden kan forekomme akkordarbejde, bonusordninger eller andre produktivitetsfremmende lønsystemer. Tillidsmanden har påtaleret ved misbrug.

7. Ferie

Der ydes ferie i henhold til ferieloven.

8. Pension

Arbejdsmarkedspension ydes efter overenskomsten mellem Dansk Metalarbejderforbund og SKAD.

9. Opsigelse

Ved opsigelse gælder Funktionærlovens § 2, § 2b, § 3 og § 4, (sæt kryds ved de bestemmelser, som gælder for ansættelsesforholdet):

- § 2a (om godtgørelse ved opsigelse)

- Anden aftale _____

Opsigelsesvarslernes længde kan ikke blive kortere end de i henhold til overenskomsten opnåede ved overgang til funktionærlignende ansættelse.

120-dages reglen:

Det er aftalt, at medarbejderen kan opsiges med 1 måneds varsel til fratræden ved en måneds udgang, når medarbejderen inden for et tidsrum af 12 på hinanden følgende måneder har oppebåret løn under sygdom i 120 dage i alt. Opsigelsens gyldighed er betinget af, at den sker i umiddelbar tilknytning til de 120 dage, og mens medarbejderen endnu er syg, hvorimod gyldigheden ikke berøres af, at medarbejderen er vendt tilbage til arbejdet, efter at opsigelsen er sket. 120 dages reglen kan ikke gøres gældende, hvis medarbejderen er omfattet af overenskomstens § 5, stk. 1 og 2.

For ansættelsesforholdet gælder Funktionærlovens § 5, stk. 1, § 16, § 17 og § 17a

10. Overenskomst

Funktionærlovens § 8 kan ikke fraviges ved aftale mellem parterne.

11. Andre væsentlige forhold

- Ansættelsen er betinget af gyldigt kørekort.

Dato: _____ Dato: _____

Virksomhedens underskrift

Medarbejderens underskrift



Bevis for ansættelse på timeløn



DANSK METAL

under overenskomsten mellem Sammenslutningen af Køretøjsbyggere og Autooprettere i Danmark og Dansk Metalarbejderforbund

Skal udstedes senest 1 måned efter tiltrædelsen og fornys, når der sker væsentlige ændringer i ansættelsesforholdet.

1. Parter

Undertegnede arbejdsgiver (navn): CVR-nr.:	
Adresse:	Tlf.nr.:
Postnr./by:	
ansætter herved:	
Medarbejderens fulde navn:	CPR-nr.:
Adresse:	Tlf.nr.:
Postnr./by:	

2. Jobkategori

Stillingsbetegnelse/Stillingsbeskrivelse
--

3. Tiltrædelsesdato

Tiltrædelsesdato:
<ul style="list-style-type: none"> ▪ <input type="checkbox"/> Ansættelsesforholdet er tidsbegrænset og ophører senest:
<ul style="list-style-type: none"> ▪ <input type="checkbox"/> Ansættelsesforholdet ophører senest, når udførelsen af følgende opgave(r) er tilendebragt:

4. Arbejdssted

Fast arbejdssted eller hovedarbejdsstedets adresse (virksomhedens adresse angives)
Postnr./by:
<ul style="list-style-type: none"> ▪ <input type="checkbox"/> Skiftende arbejdssteder

5. Arbejdstid

For så vidt angår arbejdstid – den normale arbejdstid, weekendarbejde, deltidsbeskæftigelse, flekstid, arbejde på forskudt tid og skiftehold – henvises til overenskomsten samt eventuelle lokalaftaler. Overarbejde udføres i henhold til overenskomsten.

6. Løn og andre lønde

Personlig timeløn udgør kr.:

Overarbejdsbetaling, søgnehelligdagsbetaling, forskudttidstillæg, tillæg for arbejde i skiftehold, betaling for ude- og rejsearbejde og genetillæg i øvrigt betales efter reglerne i overenskomsten.

Lønnen udbetales bagud:

- Hver 14. dag
- Andet – lønperioden angives:

7. Ferie

Der ydes ferie i henhold til Ferieloven.

8. Pension

Arbejdsmarkedspension ydes efter overenskomsten mellem Dansk Metalarbejderforbund og SKAD. Såfremt medarbejderen opfylder et af nedenstående vilkår, skal der sættes kryds:

- Medarbejderen er ved ansættelsens start omfattet af Industriens Pension - eller anden arbejdsmarkedspension - og skal have pensionsbidrag fra første ansættelsesdag
- Medarbejderen er fyldt 20 år og har anciennitet fra tidligere ansættelser inden for de seneste 2 år før ansættelsen der skal medregnes i beregningen af 9 måneders anciennitet. Dokumentation herfor fremlægges af medarbejderen.

Hvis medarbejderen ønsker tidligere indbetalte pensionsbidrag opsparet i anden pensionsordning overført til Industriens Pension, skal medarbejderen indsende kopi af den tidligere ansættelsesaftale til Industriens Pension.

9. Opsigelse

Der henvises til bestemmelserne i overenskomsten om opsigelsesvarsler.

10. Overenskomst

For ansættelsesforholdet i øvrigt gælder overenskomsten mellem Sammenslutningen af Køretøjsbyggere og Autooprettere i Danmark og Dansk Metalarbejderforbund samt eventuelle lokalaftaler på virksomheden.

11. Andre væsentlige forhold

- Ansættelsen er betinget af gyldigt kørekort.

Dato: _____ Dato: _____

Virksomhedens underskrift

Medarbejderens underskrift

Bilag X

Ligelønsloven

Implementering af ligelønsloven

Overenskomstparterne er enige om at implementere ligelønsloven i overenskomsten.

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 naturallier.

§ 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 lønforskelle mellem mænd og kvinder på virksomheden. Dette gælder dog ikke virksomheder i brancherne landbrug, gartneri, skovbrug og fiskeri. Hvis den kønsopdelte lønstatistik af hensyn til virksomhedens legitime interesser er modtaget som fortrolig, må oplysningerne ikke videregives.

Stk. 2. Den kønsopdelte lønstatistik efter stk. 1 skal opgøres for medarbejdergrupper med en detaljeringsgrad svarende til den 6-cifrede DISCO-kode. Arbejdsgiveren har i øvrigt pligt til at redegøre for 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 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.

København den 11. marts 2010

For Sammenslutningen af Køretøjsbyggere
og Autooprettere i Danmark

Leif Hansen

Christian Rasmussen

For Dansk Metalarbejderforbund

John Jeppesen

Bilag XI

Elektroniske dokumenter

Parterne er enige om, at der i overenskomsterne indføres mulighed for, at virksomhederne med frigørende virkning kan aflevere feriekort og lønsedler og eventuelle andre dokumenter, der skal udveksles under eller efter det løbende ansættelsesforhold, via de elektroniske postløsninger, som måtte være til rådighed, f.eks. e-Boks, eller via e-mail.

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

København den 8. marts 2012

For Sammenslutningen af Køretøjsbyggere
og Autooprettere i Danmark
Leif Hansen

For Dansk Metalarbejderforbund
Erik B. Wiberg

Bilag XII

Vikarer fra vikarbureauer

På anmodning fra brugervirksomhedens tillidsrepræsentant eller forbundet skal virksomheden oplyse, hvilke vikarbureauer der udfører opgaver på virksomheden inden for overenskomstens faglige gyldighedsområde. I oplysningerne skal indgå virksomhedsnavnet og adressen, som vikarbureauet har oplyst til virksomheden.

Såfremt vikarbureauvikaren har arbejdet hos rekvirentvirksomheden i mindst 3 måneder uden afbrydelse, overføres ancienniteten fra vikarbureauet for den aktuelle ansættelsesperiode i rekvirentvirksomheden, når vikarbureauvikaren ansættes direkte på rekvirentvirksomheden eller ansættes på rekvirentvirksomheden inden der er gået 10 arbejdsdage fra hans ophør i vikarbureauet.

Bilag XIII

Kriterier og støtte til aftalt uddannelse

Begrebet ”aftalt uddannelse” indføres i overenskomsten.

De nærmere retningslinjer for at indføre ”aftalt uddannelse” tager udgangspunkt i protokollat nr. 27 og 28 fra Industriens Overenskomstforhandlinger 2017.

SKAD’s Kompetencefond aftaler retningslinjerne ud fra ovenstående kriterier.

Lærlingebestemmelser

§ 1 Område

Stk. 1

De i nærværende aftalte fastsatte regler er gældende for alle lærlinge.

§ 2 Lokalt samarbejde

Stk. 1

Spørgsmål vedrørende uddannelse af lærlinge på den enkelte virksomhed kan i henhold til hovedorganisationernes samarbejdsaftale behandles i samarbejdsudvalget, hvor et sådant findes. Kan en afgørelse af eventuelle uoverensstemmelser mellem parterne ikke herved tilvejebringes, skal sagen behandles i henhold til bestemmelserne i Lov om Erhvervsuddannelser.

Stk. 2

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

Stk. 3

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

Virksomheden eller lærlingetalsmanden kan efter ønske inddrage de voksne medarbejderes tillidsrepræsentant.

Stk. 4

I tilfælde, hvor der i et af samarbejdsudvalget nedsat underudvalg behandles spørgsmål vedrørende den interne uddannelse af lærlinge, skal underudvalget suppleres med en lærlingetalsmand for disse.

§ 3 Den normale arbejdstid

Den normale arbejdstid for lærlinge skal være sammenfaldene med de øvrige medarbejderes arbejdstid.

§ 4 Overarbejde

Stk. 1

Arbejdstiden for lærlinge under 18 år må normalt ikke overstige den sædvanlige arbejdstid for voksne. Lærlinge under 18 år må ikke beskæftiges mere end i alt 10 timer pr. dag.

Stk. 2

For arbejde, der udføres uden for den i den enkelte uge fastlagte normale daglige arbejdstid, gives samme beløbstillæg som for voksne medarbejdere jfr. overenskomstens § 9.

§ 5 Skifteholdsarbejde

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

For skifteholdsarbejde ydes samme tillæg som til voksne medarbejdere.

§ 6 Ude og rejsearbejde

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 rejsearbejdets påbegyndelse. Lærlingen skal foretage afregning umiddelbart efter hjemkomstens til virksomheden.

§ 7 Mindstebetaling

Stk. 1

Mindestelønnen for lærlinge – såvel under som over 18 år – udgør kroner pr. time:

Sats		1.3.2020	1.3.2021	1.3.2022
1.	0 – 1 år	71,34	72,55	73,78
2.	1 – 2 år	80,85	82,22	83,62
3.	2 – 3 år	86,85	88,32	89,82
4.	3 – 4 år	100,48	102,19	103,93
5.	Over 4 år	127,28	129,45	131,65

Anm. 1: Da de i tabellen nævnte lønsatser er mindstebetaling, er organisationerne enige om, at arbejdsgiveren bør lægge en systematisk vurdering til grund for fastsættelsen af lønspredningen, således at der for den enkelte lærling tages hensyn til dennes dygtighed og indsats i produktionen, ligesom der bør tages hensyn til arbejdets art, herunder også særlige gener, der er forbundet med arbejdets udførelse. Såfremt forbundet ikke mener, at ovenstående er overholdt, er SKAD indforstået med at tage en drøftelse med forbundet herom.

Anm. 2: Lønnen under skoleophold beregnes på grundlag af virksomhedens normale ugentlige arbejdstid i skoleperioden.

Anm. 3: EGU-lærlinge aflønnes i praktikperioden på virksomheden med mindstebetalingssats trin 1 og 2.

Stk. 2

Lærlinge overgår fra sats 1 til sats 2 efter opnået bevis for bestået grundforløb og 1/2 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. 3

Forlænges uddannelsestiden af lærlingen utilregnelige årsager, herunder forsinkelse af skoleundervisningen og tilskadekomst på virksomheden, betales i den forlængede uddannelsestid løn svarende til den for fagets voksne medarbejders 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. 4

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

Stk. 5

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

Stk. 6 – Løn til voksne lærlinge

- a) Ved voksne lærlinge forstås lærlinge, der ved uddannelsesaftalens indgåelse er fyldt 25 år.
- b) Voksne lærlinge, som gennemgår en faglig oplæring i henhold til Erhvervsuddannelsesloven, anbefales lønnet efter bestemmelserne i Dansk Metalarbejderforbund/SKAD overenskomstens § 18.
- c) Voksne lærlinge, der i mindst 12 måneder forud for uddannelsesaftalens oprettelse har været ansat i den pågældende virksomhed, skal aflønnes i henhold til Dansk Metalarbejderforbund/SKAD overenskomstens § 18.

§ 8 Akkord og andre produktivitetsfremmende lønsystemer

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

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

Ved akkordarbejde bør der gives lærlingen mulighed for ved rimelig arbejdsydelse at indtjene et i forhold til den i Dansk Metalarbejderforbund/SKAD overenskomstens § 16 fastsatte mindstebetaling passende akkordoverskud.

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

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

§ 9 Løn under sygdom

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

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

Såfremt lærlingen aflønnes efter bestemmelserne om voksenløn, betales lærlingen ved sygdom og tilskadekomst. For så vidt angår optjening af sygeferiepenge og SH-opsparing, sker dette for disse lærlinge efter overenskomstens bestemmelser herom.

Anm. 1: Socialministeriets bekendtgørelse nr. 147 af 2. marts 2000 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 lærlingekontrakten.

§ 10 Session

Virksomheden giver lærlingen den fornødne frihed til at deltage i session. Lærlingen har pligt til straks ved indkaldelse til session at meddele, hvornår sessionen finder sted. Betaling for den hertil medgåede tid, som skal begrænses til et minimum, er den i § 7, stk. 1 anførte.

§ 11 Kursus

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

§ 12 Fritvalgs Konto

Lærlinge er til enhver tid omfattet af § 20 vedrørende Fritvalgs Kontoordningen i overenskomsten mellem Sammenslutningen af Karrosseribyggere og Autooprettere i Danmark og Dansk Metalarbejderforbund.

§ 13 Feriefridage

Lærlingen har ret til feriefridage efter de samme regler, som er gældende for voksne medarbejdere, og er derfor også omfattet af §§ 21 og 22 i overenskomsten mellem Sammenslutningen af Karrosseribyggere og Autooprettere i Danmark og Dansk Metalarbejderforbund. Lærlingen modtager dog sædvanlig løn for disse dage.

§ 14 Ferie

Lærlinge er omfattet af Ferielovens bestemmelser, og SKAD garanterer for feriegødtgørelsens udbetaling.

§ 15 Løn for søgnehellidage

Stk. 1

Betaling for søgnehellidage er den i § 7 stk. 1 og 2 anførte.

Stk. 2

Der ydes ikke betaling for søgnehellidage, som falder på dage, hvor der normalt ikke arbejdes på virksomheden.

Stk. 3

Såfremt lærlingen, uden lovlig grund, udebliver sidste arbejdsdag før en søgnehellidag eller første arbejdsdag efter en søgnehellidag, bortfalder retten til den i stk. 1 nævnte søgnehellidagsbetaling.

Stk. 4

Dersom læremesteren ikke kan godkende den af lærlingen angivne grund til forsømmelse, giver han straks lærlingen meddelelse herom. Såfremt lærlingen ikke finder afgørelsen rimelig, har han adgang til at søge sagkyndig bistand til nærmere afprøvelse af afslagets holdbarhed.

§ 16 Mødepligt under skoleophold

Stk. 1

Lærlinge er i den tid, de deltager i skoleophold, principielt afgivet til skolen i skoleperioden. De har derfor ikke pligt til at arbejde på virksomheden før eller efter skoletidens afslutning og heller ikke på eventuelle enkelte fridage, som skal indhentes gennem ekstraundervisning i den øvrige del af skoleperioden.

Under skoleferier, for eksempel i forbindelse med jul, påske og pinse, har lærlinge, såfremt der arbejdes på virksomheden, pligt til at møde på virksomheden 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.

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

§ 17 Arbejderorganisationernes påtaleret

Stk. 1

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

Stk. 2

Uoverensstemmelse mellem lærlinge og virksomheden 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

§ 18 Kontraktforhold

Lærlingens ansættelse i virksomheden ophører samtidig med udløbet af lærlingens uddannelsesaftale, medmindre andet aftales. Hvis praktikvirksomheden indgår aftale om at ansætte lærlingen som svend ved uddannelsesaftalens udløb, medregnes uddannelsesaftalens længde som ansættelsesanciennitet i virksomheden. Hvis lærlingen er fyldt 20 år ved uddannelsesaftalens udløb, skal der betales pension fra første ansættelsesdag.

§ 19 Pension og forsikringsydelse

Stk. 1

Lærlinge er ikke omfattet af pensionsordningen i overenskomstens § 27

Stk. 2.

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

Stk. 3.

Lærlinge, der påbegynder en erhvervsuddannelse inden for branchen efter det fyldte 18. år, skal omfattes af pensionsordningen, når 2 måneders anciennitet er opnået.

Lærlinge, der påbegynder uddannelsesforløb inden de fylder 18 år, vil, indtil de fylder 18 år, være omfattet af de allerede eksisterende forsikringsordninger i overenskomsten.

Lærlinge omfattet af overenskomsten mellem SKAD og Dansk Metal bliver omfattet af overenskomstens pensionsbestemmelser, når de fylder 18 år og har opnået 2 måneders anciennitet.

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

Lærlinge, der efter erhvervsuddannelseslovens § 55, stk. 2, har krav på pension efter reglerne i et andet uddannelsesområdes overenskomst, omfattes ikke af ovennævnte, uanset at indbetaling sker til Industriens Pension.

Stk. 4.

I lærlingens 18. og 19. år udgør bidragssatserne hhv. 4 pct. fra virksomheden og 2 pct. fra medarbejderen, i alt 6 pct. Derudover afholder virksomheden omkostningerne til forsikringsordningen i lærlingebestemmelserne.

Med virkning fra den måned, hvor medarbejderne fylder 20 år og har opnået 2 måneders anciennitet, gælder de pensionssatser, som er aftalt i overenskomsten for øvrige medarbejdere.

Hvis Folketinget beslutter at etablere en refusionsordning med finansiering gennem AUB med ikrafttræden i løbet af overenskomstperioden, vil ovennævnte satser blive forhøjet fra 4 pct. hhv. 2 pct. til hhv. 8 pct. og 4 pct., og i den forbindelse bortfalder den særskilte forsikringsordning for 18- og 19-årige elever og lærlinge. Det forudsættes således, at lovgivningen herom træder i kraft i indeværende overenskomstperiode, og at de respektive overenskomstparter, når dette sker, træder sammen med henblik på at fastlægge ikrafttrædelsestidspunktet for de forhøjede pensionssatser. Refusionen gennem AUB forudsættes at ske op til det aftalte niveau, dvs. arbejdsgiverbidraget på 8 pct.

Stk. 5.

Lærlinge, der er over 20 år og som har udstået læretiden, har ved fortsat ansættelse på virksomheden opsparet de fornødne 2 måneders anciennitet til at være omfattet af pensionsordningen.

Lærlinge, der ikke allerede er omfattet af en arbejdsgiverbetalt pensions- og 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 for Industriens Pension. Såfremt medarbejderen i henhold til disse retningslinjer har mulighed for at foretage alternative sammensætninger af ydelserne, kan denne dog alene udnyttes såfremt en eventuel omkostningsforøgelse afholdes af medarbejderen.

Omkostningerne ved ordningen afholdes af arbejdsgiveren.

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

Parterne er enige om, at de nuværende forsikringssummer og omkostninger andrager følgende beløb:

Invalidepension på kr. 60.000 årligt	kr. 120,00
Invalidesum på kr. 100.000	kr. 26,00
Forsikring ved kritisk sygdom på kr. 100.000	kr. 100,00
Dødsfaldssum på kr. 300.000	kr. 84,00

Parterne er enige om at genforhandle aftalen, såfremt det ikke er muligt at opnå dækning på væsentligt tilsvarende vilkår, eller såfremt dækning eller omkostninger måtte ændre sig væsentligt fra ovenstående.

§ 20 Finansiering af udgifter til kostafdeling (skolehjem) via Arbejdsgivernes Uddannelsesbidrag (AUB)

Når Folketinget har vedtaget nye regler for betaling af skolehjem via AUB, træder nedenstående i kraft.

Virksomheder, der har indgået en uddannelsesaftale med en lærling efter Lov om erhvervsuddannelser, der indebærer, at lærlingen skal tage ophold på en kostafdeling, når dette er nødvendigt for lærlingens gennemførelse af uddannelsen, betaler udgifterne til ophold på kostafdeling, jf. § 49 i Lov om erhvervsuddannelser samt bekendtgørelse nr. 290 af 1. april 2009.

Ophold på kostafdeling ses som nødvendigt, når det følger af, at virksomheden benytter mulighederne for frit skolevalg, eller uddannelsen alene kan gennemføres på en skole, hvor lærlingen er berettiget til optagelse på kostafdeling efter § 3, stk. 1 i bekendtgørelse 290/2009 (mere end 5 kvarters transporttid). Lærlingens egen flytning udløser således ikke adgang til betaling for skolehjem fra virksomheden.

Virksomhedens udgifter til elevens ophold på kostafdeling refunderes via AUB-ordningen.

Arbejdsgiverbidraget til AUB foreslås hævet med et beløb, der modsvarer de faktiske merudgifter. Beløbet kan således ikke overstige de faktiske merudgifter.