

2010

2012



LANDSOVERENSKOMST

Metal

OVERENSKOMST

mellem

DTLs arbejdsgiverforening

og

Dansk Metal

2010-2012

Indholdsfortegnelse

- § 1 Arbejdstid
 - § 2 Feriefri dag
 - § 3 Forskudttid
 - § 4 Timelønninger
 - § 5 Overarbejde
 - § 6 Produktivitetshæmmende lønsystemer
 - § 7 Rejsetid og kørselsgodtgørelse
 - § 8 Lønningsperiode - udbetaling
 - § 9 Arbejde i holddrift
 - § 10 Opsigelsesregler
 - § 11 Løn og dagpenge under sygdom og tilskadekomst
 - § 12 Barselsrelateret orlov mv.
 - § 13 Barns første sygedag
 - § 14 Børns hospitalsindlæggelse
 - § 15 ATP
 - § 16 Pension
 - § 17 Ferie og feriegodtgørelse
 - § 18 Betaling for søgnehelldage
 - § 19 Mæglings- og voldgiftsregler
 - § 20 Lokale aftaler
 - § 21 Overenskomstfravigende forsøgsordninger
 - § 22 Tillidsmandsregler
 - § 23 Sikkerhedsrepræsentanter
 - § 24 Uddannelse
 - § 25 Lærlinge/elever
 - § 26 Nyoptagne virksomheder
 - § 27 Overenskomstens varighed
-
- Bilag 1 Aftale om særlig arbejdstidstilrettelægning
 - Bilag 2 Afspadsring
 - Bilag 3 Holddriftsaftale
 - Bilag 4 Feriekortaftale
 - Bilag 5 Protokollat om ferie
 - Bilag 6 Regler for behandling af faglig strid mv.
 - Bilag 7 Funktionærlignende ansættelsesforhold
 - Bilag 8 Ansættelsesaftaler
 - Bilag 9 Nyoptagne virksomheder og pension
 - Bilag 10 Implementering af Rådets direktiv om rammeaftalen vedr. deltidsarbejde
 - Bilag 11 Implementering af Rådets direktiv om rammeaftalen vedr. tidsbegrænset ansættelse

Gyldighedsområde

Overenskomsten er gældende for samtlige Dansk Metals medlemmer beskæftiget på DTLs arbejdsgiverforenings medlemsvirksomheder.

Overenskomsten omfatter i faglig henseende alt arbejde, der efter praksis eller forholdets natur bestrides af forbundenes medlemmer.

§ 1. Arbejdstid *)

Stk. 1

Den normale, effektive, ugentlige arbejdstid er 37 timer.

Stk. 2

Når den ugentlige arbejdstid er fordelt på 5 dage, kan ingen arbejdsdag være under 6 timer.

Stk. 3

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

Stk. 4

Tidspunktet for arbejdstidens begyndelse og ophør inden for de nævnte klokkeslæt fastsættes efter aftale mellem den pågældende arbejdsgiver og arbejderne lokalt, om fornødent under organisationernes medvirken.

Stk. 5

Den 24. december (juleaftensdag) og den 31. december (nytårsaftensdag) – regnet fra kl. 6.00 morgen eller normal arbejdstids begyndelse til samme tidspunkt næste dag – er hele fridage med fuld løn. Det er en betingelse for betalingen, at der er lidt et indtægtstab. Såfremt der arbejdes på disse dage betales der med overarbejdstillæg efter § 5, stk. 2.

Stk. 6

Udover de til enhver tid gennem lovgivningen fastsatte søgnehelligdagsdage er 1. maj og 5. juni (grundlovsdag) – regnet fra kl. 6.00 morgen eller fra normal arbejdstids begyndelse til samme tidspunkt næste dag – hel fridag.

*) Se bilag 1 om særlig aftale om arbejdstidstilrettelægning. (side 26)

§ 2. Feriefri dag *)

Stk. 1

Fra 2. maj 2003 har medarbejderen ret til 5 feriefridage pr. år, jf. stk. 2 og 3.

Såfremt medarbejderen ikke er beskæftiget hele året, beregnes feriefridagen(e) forholdsmæssigt, hvor 5 feriefridage sættes i forhold til 12 måneders beskæftigelse.

Stk. 2

For afviklingen af de således etablerede feriefridage gælder følgende:

Medarbejderen holder fri uden afkorting i uge- eller månedslønnen, idet en feriefri dag for fuldtidsbeskæftigede udgør 7,4 time pr. dag. For andre foretages en forholdsmæssig beregning.

Ved fratræden udbetales overenskomstmæssig løn for ikke afholdte feriefridage. Har medarbejderen afholdt flere feriefridage end beskæftigelsesperioden berettiger til, kan arbejdsgiveren modregne i medarbejderens løntilgodehavende.

Stk. 3

Der kan uanset jobskifte kun afholdes 5 feriefridage i hvert ferieår.

Hvis feriedagen(e) – begrundet i en aftale mellem virksomheden og den ansatte – ikke afholdes, skal den optjente løn for feriefridagene udbetales. Tilsvarende gælder, hvis feriefridagen(e) ikke afholdes som følge af sygdom, tilskadekomst eller barsel.

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

§ 3. Forskudt tid

Stk. 1

Forskudt arbejdstid kan etableres helt eller delvist uden for rammerne for dagarbejdstens lægning.

Stk. 2

Der betales intet tillæg for den del af den forskudte arbejdstid, som ligger mellem kl. 6.00 og kl. 18.00 for så vidt bestemmelserne i stk. 3 og 4 er opfyldt.

Forskydes arbejdstiden således, at den indledes inden kl. 6.00 eller afsluttes efter kl. 18.00, betales følgende tillæg:

	1. marts 2010	1.marts 2011
- fra kl. 18.00 til kl. 22.00	kr. 22,40	kr. 22,85
- fra kl. 22.00 til kl. 06.00	kr. 37,00	kr. 37,75
Ved arbejde på forskudt arbejdstid, der påbegyndes kl. 24.00 eller derefter, betales indtil kl. 06.00 følgende tillæg:	kr. 43,85	kr. 44,75

Stk. 3

Ved etablering af arbejde på forskudt arbejdstid skal der gives mindst 5 gange 24 timers varsel. Såfremt varsel ikke er givet, betales indtil varslets udløb overarbejdstillæg efter gældende regler for den tid, der falder uden for virksomhedens normale dagarbejdstid.

Stk. 4

Når en arbejder på arbejdsgiverens foranledning og uden egen skyld hindres i at fortsætte arbejde på forskudt arbejdstid, betales han, for så vidt arbejdet ikke strækker sig over mindst en uge, med gældende overarbejdstillæg for arbejde uden for virksomhedens normale dagarbejdstid.

Stk. 5

Kræves der i tilslutning til forskudt arbejdstid udført overarbejde, betales der under dette – foruden de i stk. 2, andet afsnit nævnte tillæg – overarbejdstillæg, regnet ud fra den forskudte arbejdstid.

§ 4. Timelønninger

Stk. 1

Den normale timeløn andrager:

- pr. 1. marts 2010 kr. 106,70
- pr. 1. marts 2011 kr. 108,45

De nævnte lønsatser er gældende fra begyndelsen af den lønningsuge, hvori 1. marts falder.

Stk. 2

Hvor der anvendes ugeløn, beregnes denne som 37 gange timelønssatsen.

Stk. 3

Der afregnes for mindst halve timer, herunder også ved overarbejde.

Stk. 4

Til den i stk. 1 anførte timeløn ydes et tillæg, der aftales lokalt mellem virksomheden og medarbejderen. Tillægget fastsættes under hensyn til den pågældendes kvalifikationer, anciennitet samt efter arbejdets karakter.

Organisationerne har påtaleret i overensstemmelse med regler for behandling af faglig strid, hvis det skønnes, at lønnen står i misforhold til området som helhed.

Stk. 5

Medarbejdere omfattet af overenskomsten, opsparer 1,0 % af den ferieberettigende løn som særlig opsparing.

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

Ved udgangen af juni måned og ved kalenderårets udløb samt ved fratræden opgøres saldoen og beløbet udbetales.

Såfremt LG ikke garanterer for beløbenes udbetaling, indestår Dansk Erhverv Arbejdsgiver.

Stk. 6

Til de overenskomstmæssige lønninger ydes følgende tillæg:

Efter 6 måneders uafbrudt beskæftigelse i virksomheden kr. 0,25 pr. time pr. 1. marts 2007.

Som afbrydelse af ancienniteten regnes ikke fravær på grund af sygdom eller tilskadekomst, såfremt dette er meddelt virksomheden uden ugrundet ophold, samt indkaldelse til militærtjeneste, såfremt arbejderen umiddelbart efter hjemsendelsen bliver genansat på virksomheden.

Hvis en arbejder fratræder efter egen opsigelse, fortabes den opnåede anciennitet.

I tilfælde, hvor en arbejder afskediges, men genansættes efter en periode, der ikke overstiger 12 måneder, bevarer han dog den på afskedigelsestidspunktet opnåede anciennitet.

Ved afskedigelse, der har en uafbrudt varighed på over 12 måneder, bortfalder den tidligere opnåede anciennitet.

§ 5. Overarbejde

Stk. 1

For arbejde, der udføres uden for den i den enkelte uge fastlagte daglige arbejdstid (jf. overenskomstens § 1, stk. 1), betales følgende tillæg pr. time:

	1. marts 2010	1.marts 2011
Overarbejde på hverdage: Første og anden klokke­time efter normal arbejdstid	kr. 35,05	kr. 35,75
Tredje og fjerde klokke­time efter normal arbejdstid	kr. 54,25	kr. 55,35
Femte klokke­time og derefter indtil den normale arbejdstids begyndelse	kr. 98,85	kr. 100,85
Overarbejde forud for normal arbejdstid, således at der arbejdes ind til den normale arbejdstid, såvel ved dagarbejde som ved forskudte hold, når overarbejdet ligger inden for tidsrummet kl. 6 til kl. 18	kr. 35,05	kr. 35,75
Overarbejde forud for normal arbejdstid, når overarbejdet ligger inden for tidsrummet fra kl. 18 til kl. 6.	kr. 98,85	kr. 100,85

Stk. 2

Tilsiges en arbejder til at udføre arbejde på en ham, i forvejen tilsikret hel hverdagsfri­dag, betales følgende tillæg:

Timer mellem kl. 6 og kl. 18	kr. 54,25	kr. 55,35
Timer mellem kl. 18 og kl. 6	kr. 98,85	kr. 100,85

Stk. 3

For arbejde på søn- og helligdage betales følgende tillæg:

Fra den normale daglige arbejdstids begyndelse og indtil kl. 12	kr. 66,85	kr. 68,20
Fra kl. 12 og til den normale arbejdstids begyndelse	kr. 98,85	kr. 100,85
Søndag morgen forud for den normale arbejdstids begyndelse	kr. 98,85	kr. 100,85

Stk. 4

Tilsiges en arbejder til arbejde i spisepausen, og denne derved udskydes ud over 1/2 time, betales der kr. 25,75 herfor. Pr. 1. marts 2011 udgør betalingen kr. 26,25.

Stk. 5

Såfremt der skal etableres overarbejde, skal dette meddeles senest 5 timer efter normal arbejdstids begyndelse. I modsat fald ydes en godtgørelse svarende til en overarbejdstime. Det samme gælder, såfremt varslingspligtigt overarbejde annulleres, medmindre afvarslingen har fundet sted inden 5 timer efter normal arbejdstids begyndelse.

Bestemmelsen kommer dog ikke til anvendelse for overarbejde indtil 1/2 times varighed.

Se bilag 2 om afspadsering.

§ 6. Produktivitetsfremmende lønsystemer

Parterne er enige om at anbefale indførelse af produktivitetsfremmende lønsystemer i form af bonusordninger, jobvurderingsordninger og lignende. Udbredelsen af sådanne lønsystemer kan ske med teknisk bistand fra organisationerne.

§ 7. Rejsetid og kørselsgodtgørelse

Medmindre andet er aftalt betales rejsetid såvel indenfor som udenfor normal arbejdstid med den pågældendes gennemsnitsløn i de forudgående 4 lønningsuger. Benyttes eget køretøj afregnes pr. kørt kilometer efter statens takster, medmindre andet er aftalt.

§ 8. Lønningsperiode - lønudbetaling

Hvor parterne lokalt er enige kan lønningsperioden udstrækkes til 2 uger, 4 uger, halvmåned- eller helmånedsafregning.

Lønudbetalingen finder sted snarest muligt efter lønperiodens udløb.

Hvor der indføres helmånedsvise afregninger skal der på begæring udbetales et accontobeløb midt i måneden, svarende til den overenskomstmæssige, normale løn for arbejdstiden i første halvdel af måneden.

Der er adgang til at udskyde afregningen for overarbejde, holddriftstillæg og andre varierende tillægsbetalinger til den efterfølgende lønningsperiode.

Lønudbetalingen kan foregå kontant, pr. check eller gennem pengeinstitut. Den enkelte lønmodtager kan frit bestemme, hvilket pengeinstitut lønnen skal overføres til.

Der skal på begæring indgås aftale om en kortvarig overgangsordning.

Ved overgang til månedsvise lønafregninger udbetaler virksomheden til de af ordningen omfattede medarbejdere et beløb én gang for alle på kr. 150 pr. mand.

§ 9. Arbejde i holddrift

Holddriftsaftalen er gældende for nærværende overenskomst, jf. bilag 3 om holddriftsaftale.

§ 10. Opsigelsesregler

Stk. 1

1. Inden for de første 6 måneders ansættelse er ingen af parterne forpligtede til at afgive noget varsel i forbindelse med en afbrydelse af ansættelsesforholdet.
2. For medarbejdere der, uden anden afbrydelse end de i pkt. 2 nævnte, har været beskæftiget på samme virksomhed i de nedenfor anførte tidsrum gælder følgende opsigelsesvarsel:

a) Fra arbejdsgiverens side:

Efter 6 måneders beskæftigelse	14 dage
Efter 9 måneders beskæftigelse	21 dage
Efter 2 års beskæftigelse	28 dage
Efter 3 års beskæftigelse	56 dage
Efter 6 års beskæftigelse	70 dage

Medarbejdere, der er fyldt 50 år:

Efter 9 års beskæftigelse	90 dage
Efter 12 års beskæftigelse	120 dage

b) Fra medarbejderens side:

Efter 6 måneders beskæftigelse	7 dage
Efter 3 års beskæftigelse	14 dage
Efter 6 års beskæftigelse	21 dage
Efter 9 års beskæftigelse	28 dage

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

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

Stk. 2

Som afbrydelse af ancienniteten regnes ikke fravær på grund af sygdom, tilskadekomst eller barselsorlov, såfremt denne er meddelt virksomheden uden ugrundet ophold samt indkaldelse til militærtjeneste, såfremt medarbejderen umiddelbart efter hjemsendelse bliver genansat på virksomheden.

Stk. 3

Opsigelsesvarsel bortfalder ved arbejdsledighed forårsaget af andre arbejders arbejdsstandsning, ved indtræden af maskinstandsning, materialeangel og enhver force majeure.

Stk. 4

For uberettiget ophævelse af arbejdsforholdet ifalder den pågældende medarbejder en bod, svarende til en uges løn.

Stk. 5

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

Stk. 6

Skyldes uarbejdsdygtigheden uforskyldt tilskadekomst ved arbejde for virksomheden, kan arbejderen ikke opsiges inden for de første 6 måneder af den periode, hvori han er dokumenteret uarbejdsdygtig på grund af tilskadekomsten.

Stk. 7

1. Såfremt en medarbejder, der har været uafbrudt beskæftiget i samme virksomhed i 3, 6 eller 8 år, uden egen skyld bliver opsagt, skal arbejdsgiveren ved medarbejderens fratræden betale henholdsvis 1, 2 eller 3 gange en særlig fratrædelsesgodtgørelse, der beregnes efter pkt. 2.
2. Den særlige fratrædelsesgodtgørelse 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, pkt. 3. Pensionsbidraget indgår ikke i beregningsgrundlaget.
3. Bestemmelsen i pkt. 1 finder ikke anvendelse såfremt medarbejderen ved fratrædelsen har opnået anden ansættelse, oppebærer pension, eller af andre årsager ikke oppebærer dagpenge. Endelig udbetales godtgørelsen ikke, hvis medarbejderen er funktionærlignende ansat eller i forvejen har krav på fratrædelsesgodtgørelse, forlænget opsigelsesvarsel eller lignende vilkår, der giver en bedre ret end overenskomstens almindelige opsigelsesregler.

4. 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.

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

Stk. 8

Medarbejdere, der har været uafbrudt beskæftiget i virksomheden i mindst 2 år, og som afskediges på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukning eller andre på virksomheden beroende forhold, er berettiget til at deltage i et for medarbejderen relevant kursus af op til 2 ugers varighed, inden for f.eks. AMU, FVU eller andre uddannelses tilbud, hvortil der gives offentlig deltagerstøtte på dagpenge niveau. Deltagergodtgørelsen tilgår virksomheden.

Arbejdsgiveren dækker udgifterne ved deltagerbetaling op til max. 1500 kr.

Kursusdeltagelsen skal finde sted i opsigelsesperioden.

Disse regler finder dog ikke anvendelse over for medarbejdere, der er berettiget til efterløn eller pension fra arbejdsgiveren eller fra det offentlige.

§ 11. Løn og dagpenge under sygdom og tilskadekomst

I sygdomstilfælde gælder reglerne i lov nr. 247 af 23. marts 2010 om dagpenge ved sygdom eller fødsel med senere ændringer.

Endvidere gælder følgende:

1. Arbejdsgiveren betaler løn under sygdom og tilskadekomst til ansatte. Ved sygdom kræves uafbrudt beskæftigelse i den pågældende virksomhed i mindst 9 måneder. Den ansatte skal opfylde betingelserne for ret til sygedagpenge fra arbejdsgiveren i medfør af sygedagpengelovens regler.

Ancienniteten i virksomheden anses ikke for afbrudt under

- sygdom (i op til 3 måneder)

- indkaldelse til militærtjeneste (i op til 3 måneder)
- orlov i forbindelse med graviditet og barsel og
- afbrydelse af arbejdet på grund af maskinstandsning, materialemangel eller lignende, såfremt lønmodtageren genoptager arbejdet, når dette tilbydes denne.

På ikke permanente arbejdspladser er det en betingelse, at den ansatte sammenlagt har mindst 6 måneders anciennitet i virksomheden inden for de seneste 18 måneder.

2. Sygeløn til ansatte ydes af arbejdsgiveren i indtil 56 kalenderdage, regnet fra 1. hele fraværsdag.
3. Sygelønnen består af det berettigede sygedagpengebeløb suppleret op til fuld løn og højst for 37 timer om ugen.
Beregningsgrundlaget for sygelønnen er den ansattes forventede indtjeningstab pr. arbejdstime, incl. systematisk forekommende genetillæg i sygdomsperioden. Hvis dette ikke kendes, er beregningsgrundlaget den ansattes indtjening pr. arbejdstime i de sidste 4 uger før fraværet, incl. systematisk forekommende genetillæg og eksklusive uregelmæssige betalinger, der ikke har relation til de i perioden udførte arbejdstimer.

Såfremt det præsterede antal arbejdstimer i den forudgående 4 ugers periode ikke er kendt, beregnes timetallet efter reglerne i sygedagpengeloven (ATP-reglerne), og sygeløn for indtil 37 timer om ugen beregnes som det opgjorte timetal ganget med den aftalte timeløn.

Feriegodtgørelse af sygeløn beregnes i henhold til ferielovens § 13, medmindre andet er aftalt i overenskomsten.

4. Hvor der er indgået en aftale i henhold til sygedagpengelovens § 56, betaler arbejdsgiveren alene sygedagpenge i henhold til regler herom i sygedagpengeloven, medmindre fraværet skyldes anden sygdom end den, som ligger til grund for § 56-aftalen.

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.

§ 12. Barselsrelateret orlov mv.

Stk. 1

Arbejdsgiveren udbetaler til medarbejdere, der på det forventede fødselstidspunkt har 9 måneders uafbrudt beskæftigelse i virksomheden, fuld løn under fravær på

grund af barsel fra 4 uger før forventet fødselstidspunkt og indtil 14 uger efter fødslen (graviditetsorlov/barselorlov).

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

Beløbet indeholder den ved lovgivningen fastsatte maksimale dagpengesats.

Løn under graviditetsorlov gælder for graviditetsorlov, der påbegyndes den 1. juli 2004 eller senere.

Stk. 2

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

Stk. 3

I umiddelbar forlængelse af de 14 ugers barselorlov yder arbejdsgiveren fuld løn dog max. kr. 135 pr. time under fravær i indtil 9 uger.

Af disse 9 uger har hver af forældrene ret til betaling i 3 uger.

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

Betalingen af de resterende 3 uger ydes til faderen og/eller moderen. Fravær og betaling for disse 3 uger kan deles mellem forældrene og forudsætter, at forældrene ikke samtidig er på orlov.

Virksomheden betaler alene for egne ansattes fravær. Virksomheden kan kræve dokumentation – f.eks. i form af tro- og loveerklæring.

Det er en forudsætning for betalingen, at arbejdsgiveren er berettiget til refusion svarende til den maksimale dagpengesats. Såfremt refusionen måtte være mindre, nedsættes betalingen til medarbejderen tilsvarende. Hvis arbejdsgiveren ikke vil kunne oppebære refusion, bortfalder betalingen til medarbejderen.

Stk. 3a

For medarbejdere, der påbegynder forældreorlov **1. marts 2011 eller senere**, erstattes ovennævnte stk. 3 af følgende:

I umiddelbar forlængelse af de 14 ugers barselorlov yder arbejdsgiveren betaling under fravær i indtil 11 uger.

Af disse 11 uger har hver af forældrene ret til at holde 4 uger.

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

Betalingen i de resterende 3 uger ydes enten til faderen eller moderen. Fravær og betaling for disse 3 uger kan deles mellem forældrene og forudsætter, at forældrene ikke samtidig er på orlov.

Betalingen i disse 11 uger svarer til fuld løn, dog max. 135 kr. pr. time.

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.

Forældrenes orlov skal tages i umiddelbar forlængelse af de 14 ugers barselorlov, og hver af forældrenes orlov skal tages i en uafbrudt periode.

Stk. 4

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

Stk. 5

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

Pensionsbidraget udgør:

Arbejdsgiverbidrag kr. pr. time / kr. pr. måned	Arbejdstagerbidrag kr. pr. time / kr. pr. måned	Samlet bidrag kr. pr. time / kr. pr. måned
5,50 / 890,00	2,75 / 445,00	8,25 / 1.335,00

Til deltidsansatte indbetales et bidrag svarende til den aftalte arbejdstid.

§ 13. Barns første sygedag

Til medarbejdere med mindst 6 måneders anciennitet indrømmes der frihed med fuld løn, når dette er nødvendigt af hensyn til pasning af vedkommendes syge, mindreårige, hjemmeværende barn under 14 år. Dette vilkår omfatter alene barnets første sygedag.

§ 14. Børns hospitalsindlæggelse

Medarbejdere indrømmes frihed med fuld løn, når det er nødvendigt, at medarbejderen indlægges på hospital sammen med vedkommendes syge barn under 14 år.

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

Medarbejderen skal på opfordring fremlægge dokumentation for hospitalsindlæggelsen.

Eventuel refusion fra kommunen tilfalder virksomheden.

§ 15. Arbejdsmarkedets Tillægspension

Vedrørende tillægspension gælder den til enhver tid gældende lov om Arbejdsmarkedets Tillægspension.

§ 16. Pension

Ansatte, der er fyldt 20 år og

- i forvejen er optaget i PensionDanmark eller anden tilsvarende arbejdsmarkedspension fra et tidligere ansættelsesforhold, eller
- i mindst 2 måneder inden for de sidste 2 år har arbejdet under denne overenskomst,

er omfattet af en arbejdsmarkedspensionsordning i PensionDanmark.

Såfremt unge under 20 år ved ansættelsen er omfattet af en arbejdsmarkedspensionsordning fortsættes denne pensionsordning i PensionDanmark.

Bidraget er i alt 12,0 pct.. Lønmodtageren betaler 4,0 pct. af bidraget og arbejdsgiveren betaler 8,0 pct..

Arbejdsgiver tilbageholder lønmodtagerbidraget og indbetaler dette sammen med eget arbejdsgiverbidrag.

*) Se bilag om nyoptagne virksomheder og pension.

Særlig aftale

Parterne er enige om, at ændringen af anciennitetskravet er imødekommet som kompensation for at det til enhver tid gældende bidrag til sundhedsordningen er indeholdt i det samlede pensionsbidrag jf. ovenfor.

Påbegyndt udbetaling af alderspension

Hvor PensionDanmark har meddelt arbejdsgiveren, at pensionsselskabet har påbegyndt udbetaling af alderspension til en medarbejder, kan arbejdsgiveren herefter ophøre med at indbetale pension for den pågældende medarbejder. I stedet skal virksomhedens pensionsbidrag løbende udbetales sammen med den indtjente løn.

Det således udbetalte pensionsbidrag er ikke feriepengeberettiget, idet der i dette beløb er indeholdt feriegodtgørelse.

Ekstra lønmodtagerbidrag til pensionsordning

Medarbejdere kan anmode om, at arbejdsgiveren løbende foretager indbetaling af et ekstra lønmodtagerbidrag til pensionsordningen. Anmodningen, herunder an-

modning om ophør/ændring af ekstra indbetaling af lønmodtagerbidrag kan ske én gang årligt med virkning fra 1. december. Ekstra lønmodtagerbidrag skal være et fast kronebeløb.

Evt. administrative omkostninger i forbindelse hermed er medarbejderen uvedkommende. Den ekstra indbetaling anvendes alene til forøgelse af opsparingen.

§ 17. Ferie og feriegodtgørelse

Ferie gives og holdes i overensstemmelse med den til enhver tid gældende ferielov samt den til enhver tid mellem overenskomstens parter aftalte ferieordning.

Se bilag 4 om feriekortordning.

§ 18. Betaling for søgnehellidage

Betaling for søgnehellidage er den i § 4 aftalte løn.

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

§ 19. Mæglings- og voldgiftsregler

Som regler for behandling af faglig strid gælder den mellem DTLs arbejdsgiverforening og Dansk Metal indgåede aftale.

Se bilag 6 om regler for behandling af faglig strid.

§ 20. Lokale aftaler

Stk. 1

Der kan på virksomheden indgås lokale aftaler. Disse kan af begge parter opsiges med 2 måneders varsel til den 1. i en måned, medmindre der er truffet aftale om længere varsel.

Stk. 2

I tilfælde af opsigelse skal den opsigende part foranledige lokal forhandling herom. For så vidt der ikke opnås enighed, behandles sagen ved et mæglingsmøde, eventuelt organisationsmøde.

Stk. 3

Parterne er ikke løst fra den opsagte aftale, før de i stk. 2 anførte regler er iagttaget.

Stk. 4

Der er adgang til ved lokalaftale at supplere og fravige bestemmelserne i overenskomstens § 1, § 2, § 3 og § 5. Sådanne lokalaftaler skal være skriftlige og kan alene indgås med en tillidsrepræsentant, der er valgt efter de i overenskomsten gældende regler. Lokalaftalerne skal sendes til organisationerne til orientering.

§ 21. Overenskomstfravigende forsøgsordninger

Overenskomstens parter er enige om, at der er mulighed for, at der – under forudsætning af lokal enighed – kan gennemføres forsøg, som fraviger overenskomstens bestemmelser.

Forsøgsordninger forudsætter overenskomstparternes godkendelse.

§ 22. Tillidsmandsregler

Stk. 1 Hvor vælges tillidsmand?

I enhver virksomhed – eller for større virksomheders vedkommende i enhver afdeling af denne – med 5 arbejdere eller derover, vælger de dér beskæftigede arbejdere af deres midte en arbejder til at være tillidsmand over for ledelsen eller dennes repræsentant. I virksomheder eller afdelinger med under 5 arbejdere vælges ingen tillidsmand, medmindre begge parter ønsker det.

Stk. 2 Hvem kan vælges til tillidsmand?

Tillidsmanden skal vælges blandt de anerkendt dygtige arbejdere, der har arbejdet mindst 1 år på den pågældende virksomhed; hvor sådanne ikke findes i et antal af mindst fem, suppleres dette tal blandt de medarbejdere, der har arbejdet der længst.

Stk. 3 Valg af tillidsmand

Valget af tillidsmand skal finde sted på en sådan måde, at alle arbejdere, som er beskæftiget i virksomheden eller afdelingen på valgtidspunktet, sikres mulighed for at kunne deltage i valget, der kun er gyldigt, når mindst en tredjedel af de der beskæftigede arbejdere har stemt for vedkommende.

Valget er i øvrigt ikke gyldigt, før det er blevet godkendt af forbundet og meddelt DTLs arbejdsgiverforening for de pågældende virksomheder, der dog er berettiget til at gøre indsigelse mod valget over for forbundet. Indsigelsesfristen er 3 uger. Dog indtræder tillidsmandsbeskyttelsen, når valget er meddelt arbejdsgiveren.

Forbundet giver tilsagn om, at medarbejdere, der vælges til tillidsrepræsentanter, og som ikke forud for valget har gennemgået et kursus for tillidsrepræsentanter, hurtigst muligt efter valget gennemgår en sådan uddannelse. Fra DTLs arbejdsgiverforenings' side giver man tilsagn om at medvirke til, at den nyvalgte tillidsrepræsentant får den fornødne frihed til at deltage i uddannelsen.

Stk. 4 Stedfortræder for tillidsmand

Hvor en tillidsmand er fraværende på grund af sygdom, ferie, deltagelse i kursus eller lignende, kan der efter aftale med arbejdsgiveren udpeges en stedfortræder for tillidsmanden. En således udpeget stedfortræder har i den periode, hvori han fungerer, den samme beskyttelse som den valgte tillidsmand, såfremt han opfylder betingelserne for at blive valgt til tillidsmand i henhold til stk. 2.

Stk. 5 Samarbejde og opgaver

Det er tillidsrepræsentantens – såvel som arbejdsgiverens og dennes repræsentants – pligt at gøre sit bedste for at vedligeholde og fremme et godt samarbejde på arbejdsstedet.

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

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

Stk. 6 Talsmand

På virksomheder med holddriftsarbejde kan tillidsmanden på de skift, hvor han ikke arbejder, og som omfatter mindst fire arbejdere, udpege en talsmand til på sine vegne at søge eventuelle uoverensstemmelser oplyst og ordnet eller, såfremt omstændighederne stiller sig hindrende for en ordning, bringe sagen videre til tillidsmanden.

Stk. 7 Funktion i arbejdstiden

Tillidsmanden skal have den nødvendige tid til at varetage sit arbejde som tillidsmand. Det skal dog ske, så det er til mindst mulig gene for hans produktive arbejde. Dersom det er nødvendigt, at han for at opfylde sine forpligtelser som tillidsmand på virksomheden må forlade sit arbejde i arbejdstiden, skal han forud herfor træffe aftale med arbejdsgiveren eller dennes repræsentant.

Stk. 8 Aflønning

Hvis aftale i henhold til stk. 8, 2. afsnit, er truffet, eller hvis der på ledelsens foranledning i øvrigt lægges beslag på tillidsmanden i arbejdstiden i spørgsmål, som angår virksomheden og arbejderne, skal han for den tid, der medgår hertil, aflønnes med sin gennemsnitsfortjeneste for sidste kalenderkvartal.

Lønnen kan dog ikke være mindre end gennemsnitsfortjenesten i den afdeling, som den pågældende er beskæftiget i. Gennemsnitsfortjenesten omfatter f.eks. skifteholdstillæg og andre tillæg, såfremt disse regelmæssigt oppebæres af den pågældende tillidsrepræsentant.

Ved møder uden for arbejdstiden på arbejdsgivers foranledning betales som for overarbejde for den tid, der måtte ligge ud over den pågældendes daglige arbejdstid.

Ved samarbejdsudvalgsmøder følges Samarbejdsnævnets retningslinier.

Stk. 9 Klubformand

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

Stk. 10 Afskedigelse af tillidsmand

En tillidsmands afskedigelse skal begrundes i tvingende årsager, og ledelsen har pligt til at give ham et opsigelsesvarsel på i alt 5 måneder. Såfremt en tillidsmand har fungeret som sådan i en sammenhængende periode på mindst 5 år, har han dog krav på 6 måneders varsel.

Er afskedigelse begrundet i arbejdsmangel, bortfalder varselspligten i henhold til denne bestemmelse.

Stk. 11 Fremgangsmåde ved afskedigelse

Hvis en arbejdsgiver finder, at der foreligger tvingende årsager efter stk. 11, 1. afsnit, til at opsiges en tillidsmand, der er valgt efter reglerne i stk. 1-3, skal han rette henvendelse til DTLs arbejdsgiverforening, der derefter kan rejse spørgsmålet i henhold til reglerne for behandling af faglig strid. Mæglingssmøde skal i så fald afholdes snarest muligt og senest 14 kalenderdage efter mæglingssøgningens fremkomst, og den fagretlige behandling skal i øvrigt fremmes mest muligt.

En tillidsrepræsentants arbejdsforhold kan normalt ikke afbrydes i varselsperioden, før hans organisation har fået lejlighed til at prøve afskedigelsens berettigelse ved fagretlig behandling.

Fastslås det ved den fagretlige behandling, at der foreligger tvingende årsager til afskedigelse af tillidsmanden, betragtes opsigelsesvarslet som afgivet ved mæglingssmødet afholdelse.

Stk. 12

Såfremt der er enighed mellem de lokale parter, kan en repræsentant fra den lokale afdeling komme på den enkelte virksomhed. Der kan ikke føres forhandlinger uden medvirken af forbundet og DTLs arbejdsgiverforening. Hvor der ikke er valgt tillidsrepræsentant, har den lokale afdelingsrepræsentant adgang til at drøfte forholdene i virksomheden med ledelsen.

Stk. 13

En tillidsrepræsentant, der ophører med hvervet efter at have virket som sådan mindst 1 år, og som fortsat beskæftiges på virksomheden, har inden for 1 år efter fratræden som tillidsrepræsentant ved afskedigelse fra virksomheden krav på 8 ugers opsigelsesvarsel udover varslet i henhold til § 10. Denne regel gælder alene fratrådte tillidsrepræsentanter.

Stk. 14

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

Ledelsen orienteres skriftligt om valg af fællestillidsrepræsentant.

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

§ 23. Sikkerhedsrepræsentanter

For sikkerhedsrepræsentanter gælder samme valg-, aflønnings- og opsigelsesregler som for tillidsrepræsentanter.

§ 24. Adgang til lønoplysninger

Stk. 1.

Bestemmelsen tager sigte på at modvirke løndumping. Bestemmelsen kan ikke benyttes til at kræve lønoplysninger udleveret med henblik på en overordnet eller generel belysning af lønforholdene i virksomheden, herunder til generel afdækning af muligheder for at rejse fagretlige sager mod virksomheden.

Stk. 2

I de situationer, hvor en tillidsrepræsentant på tro og love erklærer at have oplysninger, der giver anledning til at formode, at der finder løndumping sted i relation til en enkelt ansat eller en konkret afgrænset gruppe af ansatte på virksomheden, har tillidsrepræsentanten ret til at få udleveret de oplysninger, der er fornødne for at vurdere, om der forekommer løndumping, jf. dog stk. 4.

Tillidsrepræsentanten skal forinden fremsættelse af kravet selv forgæves have forsøgt at tilvejebringe lønoplysningerne.

Forbundet kan under samme betingelser som tillidsrepræsentanten kræve lønoplysningerne udleveret.

Stk. 3

Angår kravet en enkelt ansat forudsætter udleveringen af lønoplysninger den ansattes samtykke.

Når kravet om udlevering af lønsedler vedrører en medarbejdergruppe, udleveres disse uden samtykke, dog således at hensynet til anonymitet sikres.

Stk. 4

Er der på en medlemsvirksomhed ikke enighed om udlevering af oplysningerne, eller har forbundet rejst krav om udlevering af oplysninger overfor DTLs arbejdsgiverforening, skal der på forbundets begæring omgående afholdes møde mellem organisationerne med henblik på at drøfte sagen, herunder hvilke oplysninger der skal fremskaffes.

Når oplysningerne er tilvejebragt fra virksomheden, træder organisationerne på ny sammen, og hvis det her konstateres, at overenskomstens bestemmelser er overholdt, er sagen slut.

Konstateres det, at overenskomstens bestemmelser ikke er overholdt, skal DTLs arbejdsgiverforening på forbundets begæring rette henvendelse til virksomheden med henblik på at pålægge virksomheden at rette forholdene. DTLs arbejdsgiverforening sender en kopi af denne henvendelse til forbundet. Hvis forholdene ikke snarest bringes i orden kan forbundet videreføre sagen.

Hvis der under forhandlingerne ikke kan opnås enighed om, hvorvidt overenskomsten er overholdt, kan forbundet videreføre sagen direkte til faglig voldgift eller fællesmøde.

Stk. 5

De udleverede lønoplysninger skal behandles fortroligt og kan alene anvendes som led i en fagretlig behandling af spørgsmålet om løndumping og må ikke gøres til genstand for nogen form for offentliggørelse, med mindre sagen er afsluttet ved faglig voldgift eller Arbejdsretten.

Stk. 6

Parterne er enige om løbende i overenskomstperioden at drøfte effekten af denne aftale.

Aftalen bortfalder ved overenskomstperiodens udløb.

§ 25. Underleverandører

Hvis en ikke-overenskomstdækket virksomhed, der arbejder som underleverandør for en medlemsvirksomhed i DTLs arbejdsgiverforening, er ramt af en lovlig varslet eller iværksat hovedkonflikt til støtte for et krav om en kollektiv overenskomst, og der er varslet en lovlig sympatikonflikt mod en medlemsvirksomhed, kan Dansk Metal rette henvendelse til DTLs arbejdsgiverforening med en anmodning om et møde til drøftelse af sagen. På mødet kan bl.a. drøftes de sympatikonfliktramte arbejdsopgaver. Tilsvarende kan DTLs arbejdsgiverforening rette henvendelse til forbundet. Alle relevante baggrundsplysninger fremlægges på mødet eller tilsendes den modstående overenskomstpart så hurtigt som muligt.

Parterne er enige om i sådanne situationer, at underleverandørvirksomheden kan optages i DTLs arbejdsgiverforening og overenskomstdækkes, selvom en konflikt er varslet eller iværksat.

§ 26. Uddannelse

Stk. 1

Alle medarbejdere gives ret til – under fornødent hensyn til virksomhedens forhold – at deltage i en individuel kompetenceafklaring (IKA). Det er dog en betingelse for at

kunne udnytte denne ret, at kompetenceudviklingsfonden eller virksomhedens uddannelsesudvalg afholder omkostningerne forbundet hermed. Medarbejderen udbetales løn efter reglerne om "sædvanlig overenskomstmæssig løn" (§ 24,5). Eventuel offentlig støtte samt tilskud fra kompetenceudviklingsfonden eller virksomhedens uddannelsesudvalg tilgår virksomheden.

Stk. 2

Alle medarbejdere gives ret til – under fornødent hensyn til virksomhedens forhold – at deltage i en afklaring af, om de har tilstrækkelige grundlæggende læse-, skrive- eller regnefærdigheder, og der gives under samme konditioner en ret til at deltage i relevante læse-, skrive- eller regneuddannelsesforløb. Det er dog en betingelse for at kunne udnytte denne ret, at kompetenceudviklingsfonden eller virksomhedens uddannelsesudvalg afholder omkostningerne forbundet hermed. Medarbejderen udbetales løn efter reglerne om "sædvanlig overenskomstmæssig løn" (§ 24,5). Eventuel offentlig støtte samt tilskud fra kompetenceudviklingsfonden eller virksomhedens uddannelsesudvalg tilgår virksomheden.

Stk. 3

Den enkelte medarbejder har – under fornødent hensyn til virksomhedens forhold – efter 9 måneders beskæftigelse ret til indtil to ugers frihed (uden løn) om året til deltagelse i selvvalgt efter- og videreuddannelse. Der kan dog ydes løn, der svarer til 85 % af "sædvanlig overenskomstmæssig løn" - Det er dog en betingelse for at kunne udnytte denne mulighed, at kompetenceudviklingsfonden eller virksomhedens uddannelsesudvalg afholder omkostningerne forbundet hermed. Eventuel offentlig støtte samt tilskud fra kompetenceudviklingsfonden eller virksomhedens uddannelsesudvalg tilgår virksomheden.

Ved fortsat beskæftigelse i samme virksomhed har medarbejderen ret til at akkumulere denne ret i maksimalt 3 år (6 uger efter 3 år) på den måde, at medarbejderen overfor virksomheden før afslutningen af et beskæftigelsesår markerer, at han/hun ønsker at overføre sin uddannelsesrettighed eller dele heraf.

Stk. 4

Hvis en medarbejder ønsker det, kan tillidsrepræsentanten bistå medarbejderen i forbindelse med udviklingen af dennes kompetence-/ uddannelsesplan.

Hvis der ikke er valgt tillidsrepræsentant, har medarbejderne ret til at blive bistået af den lokale afdeling af Dansk Metal.

Stk. 5

Medarbejdere, der deltager i aftalte uddannelsesaktiviteter, oppebærer sædvanlig overenskomstmæssig løn. "Sædvanlig overenskomstmæssig løn" betyder i denne forbindelse den løn, som medarbejderen ville have optjent, hvis der havde været tale om arbejde på samme tid, og af samme varighed som den pågældende uddannelse. I "sædvanlig overenskomstmæssig løn" medregnes personlige tillæg, men ikke tillæg for gener og overtid.

Hvis uddannelsesaktiviteten er af kortere varighed end den overenskomstmæssige arbejdstid, beregnes den "sædvanlige overenskomstmæssige løn" i forhold til den overenskomstmæssige arbejdstid (37 timer). Virksomheden kan tilrettelægge de re-

sterende timer op til den overenskomstmæssige arbejdstid (37 timer) i henhold til bestemmelserne herom. Eventuelle refusioner tilgår virksomheden.

Stk. 6

Hvis aftalt uddannelse gennemføres på forskudt tid eller som overtid, aflønnes der efter overenskomstens bestemmelser herom.

Stk. 7

Efter endt uddannelsesetid indtræder medarbejderen i sit tidligere arbejde eller på et højere eller bredere kompetenceniveau. Uddannelsestiden medregnes i anciennitet.

Stk. 8

Deltager en medarbejder i uddannelsesaktiviteter uden for arbejdstiden, regnes uddannelsesstunden som arbejdstid, såfremt uddannelsen er omfattet af virksomhedens uddannelsesplan eller på anden måde aftalt med virksomheden.

Uddannelse uden for normal arbejdstid, hvor medarbejderen skriftligt inviteres til at deltage, men ikke pålægges det, udløser ikke løn.

Stk. 9

Medarbejdere, der har været uafbrudt beskæftiget i virksomheden i mindst 1 år, og som afskediges på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukning eller andre på virksomheden beroende forhold, er berettiget til at deltage i et for medarbejderen relevant kursus af op til 2 ugers varighed, inden for f.eks. AMU, FVU eller andre uddannelses tilbud, hvortil der gives offentlig deltagerstøtte på dagpenge niveau.

Deltagergodtgørelsen tilgår virksomheden.

Arbejdsgiveren dækker udgifterne ved deltagerbetaling op til max. 1500 kr.

Kursusdeltagelsen skal finde sted i opsigelsesperioden.

Disse regler finder dog ikke anvendelse over for medarbejdere, der er berettiget til efterløn eller pension fra arbejdsgiveren eller fra det offentlige."

Kompetenceudviklingsfond

Retningslinierne for kompetenceudviklingsfonden er fastsat i protokollat om kompetenceudviklingsfonden for Lageroverenskomsten mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og 3F og Transportoverenskomsten mellem DTLs arbejdsgiverforening og 3F.

Virksomhederne indbetaler et beløb svarende til kr. 520 pr. fuldtidsmedarbejder pr. år omfattet af overenskomsten.

§ 27. Lærlinge/elever

De i overenskomsten mellem Dansk Industri og CO-Industri gældende bestemmelser vedrørende lønforhold er gældende for lærlingeuddannelse på virksomheder omfattet af nærværende overenskomst.

Mindstebetalingssatsen for lærlinge såvel under som over 18 år udgør:

Pr. 1. marts 2010

Sats	Periode – år	Pr. time
1	0 – 1	kr. 58,75
2	1 – 2	kr. 66,65
3	2 – 3	kr. 71,60
4	3 – 4	kr. 82,85
5	over 4	kr. 104,25

Pr. 1. marts 2011

1	0 – 1	kr. 60,25
2	1 – 2	kr. 68,35
3	2 – 3	kr. 73,40
4	3 – 4	kr. 84,90
5	over 4	kr. 106,00

§ 28. Nyoptagne virksomheder

Stk. 1

Foreninger og enkeltvirksomheder, som ved deres optagelse i DTLs arbejdsgiverforening har overenskomst med Dansk Metal eller forbundets afdelinger, hvad enten overenskomsten er en særoverenskomst, en tiltrædelsesoverenskomst eller en lokalaftale, omfattes, uden særlig opsigelse af en sådan overenskomst, af DTLs arbejdsgiverforenings overenskomst fra tidspunktet for optagelsen.

Stk. 2

Der optages snarest efter virksomhedens optagelse i DTLs arbejdsgiverforening tilpasningsforhandlinger med det formål at udforme eventuelle lokale aftaler, jf. § 20, på en sådan måde, at bestående overenskomstforhold ikke forrykkes som helhed.

Stk. 3

Foreninger og enkeltvirksomheder, som ved deres optagelse i DTLs arbejdsgiverforening, ingen overenskomst eller lokalaftale har med Dansk Metal eller forbundets afdelinger, omfattes af denne overenskomst fra optagelsestidspunktet.

§ 29. Overenskomstens varighed

Stk. 1

Overenskomsten kan tidligst opsiges til 1. marts 2012. Opsigelsesfristen er 3 måneder, medmindre andet er aftalt mellem hovedorganisationerne.

Stk. 2

Selv om overenskomsten er opsagt eller udløbet, er parterne dog forpligtet til at overholde dens bestemmelser, indtil anden overenskomst træder i stedet, eller arbejdsstandsning er iværksat i overensstemmelse med reglerne i Hovedaftalen af 31. oktober 1973 med senere ændringer.

København, 13. marts 2010

DTLs arbejdsgiverforening
sign. Morten Schønning Madsen

Dansk Metal
sign. Erik B. Wiberg

Bilag 1

Aftale om særlig arbejdstidstilrettelægning

Under følgende forudsætninger kan der på den enkelte virksomhed etableres nedenstående særordninger vedrørende den ugentlige arbejdstidstilrettelægning:

- a. Særordningen skal være drifts- eller beskæftigelsesmæssigt begrundet.
- b. Der skal lokalt mellem virksomhedsledelse og medarbejderne være enighed om ordningen.
- c. Virksomheden skal, forinden ordningen realiseres, indsende et eksemplar af den indgåede lokalaftale til DTLs arbejdsgiverforening med en kort motivering for ordningens etablering (jfr. a). DTLs arbejdsgiverforening videresender aftalen og den omtalte motivering til Dansk Metal, såfremt man mener, at ordningen kan iværksættes.
- d. Såfremt Dansk Metal finder, at den indberettede ordning ikke er i fuld overensstemmelse med de aftalte særordninger - eller såfremt forbundet skønner, at de hensyn, der ligger til grund for ordningen, ikke er tilstrækkeligt relevante optages ordningen til fagretlig behandling.
- e. Såfremt der ønskes etableret særordninger, som ikke omfattes af de nedenfor under pkt. 1-3 omhandlede eksempler, optages der forhandling herom mellem organisationerne, og ordningens realisering beror på, om der opnås enighed om denne.

1. Weekendarbejde

Weekendarbejde kan etableres på virksomheder, der har en særlig og længerevarende interesse i at udvide den ugentlige driftstid, således at behovet ikke rimeligt kan dækkes ved almindeligt overarbejde.

Til weekendarbejde ansættes medarbejdere, der ikke har anden lønnet beskæftigelse. Der kan således ikke udbetales supplerende understøttelse.

Weekendarbejde skal normalt være af mindst 24 timers varighed pr. uge og kan normalt tidligst påbegyndes ved normal driftstids afslutning om fredagen.

Der garanteres de pågældende medarbejdere en indtjent ugeløn, der svarer til 37 timer ganget med den for tilsvarende medarbejdere på virksomheden i almindelig dagtid gældende timefortjeneste.

Lønnen beregnes i øvrigt som summen af den normale timeløn inkl. gældende tillæg for det præsterede antal timer. Hertil ydes for arbejde om fredagen forskudtidstillæg og for arbejde om lørdagen efter kl. 12.30 overarbejdstillæg efter § 5, stk. 2 og 3.

Til den indtjente løn ydes feriegodtgørelse og SH-betaling med tilsammen 16 pct.

Der beregnes fuldt ATP-bidrag.

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

2. Deltidsansættelse

Allerede ansatte

Mellem en allerede ansat medarbejder og virksomheden kan aftales ændring af arbejdstiden fra fuldtid til deltid, jf. lov om deltid.

Nyansatte

Der kan lokalt træffes aftale, jf. dette bilags indledningsafsnit, om nyansættelse af medarbejdere på deltid.

Virksomheden må ikke benytte ansættelse af deltidsbeskæftigede til at reducere antallet af fuldtidsbeskæftigede, for så vidt der er tale om medarbejdere med samme kvalifikationer.

Fælles bestemmelser

Den ugentlige arbejdstid for deltidsbeskæftigede skal udgøre mindst 15 timer.

Den ugentlige arbejdstid og dens placering skal skriftligt aftales ved ansættelsen, eller i forbindelse med aftale om deltidsbeskæftigelse for allerede ansatte.

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

For den del af den daglige arbejdstid, der for deltidsbeskæftigede medarbejdere ligger uden for den i § 1 stk. 3 anførte normale dagsarbejdstid, ydes en tillægsbetaling svarende til den, der ydes ved arbejde på forskudt tid.

Parterne er enige om, at overarbejde, hvorved forstås arbejde ud over den normale arbejdstid for heltidsansatte, kun undtagelsesvis bør finde sted for medarbejdere beskæftiget på deltid.

3. Varierende ugentlig arbejdstid

Arbejdstiden kan iværksættes med varierende ugentlig arbejdstid, blot den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er 37 timer. Arbejdstiden i den enkelte uge må ikke overstige 44 timer. Forudsætningen for varierende ugentlige arbejdstider er, at de fastlægges for mindst 4 uger og indtil 12 måneder ad gangen, og at det angives ved opslag eller anden form for meddelelse, hvorledes arbejdstiden er fordelt over perioden.

Bilag 2

Afspadsering

1. Der er enighed om, at virksomheden og de ansatte som led i ansættelsesvilkårene kan indføre afspadsering af overarbejde, idet organisationerne anbefaler afspadsering.
2. Overarbejde afspadseres time for time, og overarbejdstillægget udbetales løbende i forbindelse med overarbejde.
3. Tidspunktet for afspadsering aftales mellem arbejdsgiveren og den ansatte.
4. Afspadsering sker for hele dage. Eventuelle overskydende timer udbetales.
5. Tilgodehavende afspadseringstimer skal være afviklet senest 26 uger efter op-tjeningen.

Hvis afspadsering ikke har fundet sted, eller den ansatte fratræder, udbetales tilgodehavendet ved førstkommende lønudbetaling.

6. Under afspadsering udbetales den opsparede timeløn samt eventuelt anciennitetstillæg (for ugelønnede og timelønnede, som i henhold til § 4 har opnået dette).

Mellem nedenstående arbejdsgiver og lønmodtager er der enighed om, at den aftale gælder for ansættelsesforholdet.

Bilag 3

Holddriftsaftale

1. Arbejdstidsbestemmelser

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

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

Arbejdstiden for 1. skift placeres mellem kl. 06.00 og kl. 18.00 og for 2. skift mellem kl. 14.00 og kl. 02.00, medmindre andet er aftalt.

Der kan etableres overarbejde på indtil 3 timer om ugen på alle skift, hvis der lokalt er enighed derom.

NB. Dette er ikke en generel begrænsning af retten til overarbejde.

Såfremt der sker en generel nedsættelse af arbejdstiden, skal ovennævnte timer reduceres tilsvarende i overensstemmelse med det generelt fastsatte.

Hvor der arbejdes højst 5 dage om ugen, er der adgang til lokalt at aftale, at holddriftsarbejde fra søndag kl. 22.00 til mandag kl. 06.00 betales med holddrifts-tillæg gældende for hverdage.

Aftalen kan indgås mellem tillidsrepræsentanten på virksomheden og virksomhedens ledelse. Er der ikke valgt en tillidsrepræsentant, kan aftalen indgås med den lokale afdeling af Dansk Metalarbejderforbund. Hvis der er indgået en aftale med en tillidsrepræsentant, og der på et tidspunkt ikke er valgt tillidsrepræsentant, indtræder den lokale afdeling af Dansk Metalarbejderforbund som aftal-part.

De indgåede aftaler kan opsiges med 8 ugers varsel til en uges udgang.

2. Ved holddriftsarbejde, der afviger fra afsnit 1, skal arbejdstiden tilrettelægges i henhold til en lokalt aftalt turnusplan. En sådan lokalt aftalt tilrettelæggelse kræver enighed mellem virksomheden og et flertal af de berørte medarbejdere. I sådanne tilfælde skal den enkelte medarbejders normale arbejdstid ved arbejde i 3 skift i gennemsnit udgøre 105 timer i løbende 3-ugers-perioder og ved arbejde i 2 skift i gennemsnit 71 timer i løbende 2-ugers-perioder.
3. I forbindelse med holddriftsarbejde regnes døgnet normalt fra kl. 06.00 til kl. 06.00 – eller fra normal arbejdstids begyndelse medmindre andet er aftalt.
4. Ved overgang til holddriftsarbejde skal der gives mindst 5 x 24 timers varsel. Dette gælder dog ikke for medarbejdere, der antages til holddriftsarbejde. Det er dog en forudsætning for at kunne betragtes som holddriftsarbejder, at man 6 gange inden for 6 uger har deltaget i en ordning efter denne §. Holddriftsarbej-

de kan bringes til ophør med et varsel på 5 x 24 timer til en lønningsperiodes udløb.

5. Hvor der arbejdes efter en fast turnusplan, kan denne suspenderes i tilfælde, hvor det nødvendiggøres af forhold, som virksomheden er uden indflydelse på, eller under forudsætning af, at der er truffet aftale mellem parterne herom. Ved afbrydelse af en turnusplan uden det nødvendige varsel opgøres arbejdstiden i lønningsperioden, således at for mange timer betales som overarbejde og manglende timer med timeløn på afbrydelsestidspunktet.
6. Når der arbejdes i holddrift på søgnehelligdage, har medarbejderen ret til en fridag for hver søgnehelligdag, han har været på arbejde, ligesom en vagtlistefridag, der falder på en søgnehelligdag, berettiger til en erstatningsfridag.

2. Manglende varsel – erstatningsfridage

1. Såfremt der ikke er givet det i pkt. 1, stk. 4, anførte varsel, betales i stedet for holddriftstillæg indtil varslets udløb – overenskomstmæssigt overarbejdstillæg for den tid, der falder uden for den normale dagarbejdstid.
2. Kan en erstatningsfridag for arbejde på søgnehelligdage ikke gives (pkt. 1, stk. 6), skal der for arbejde på søgnehelligdage betales et ekstra tillæg svarende til den i overenskomsten fastsatte betaling for arbejde på en søndag. Samme tillæg ydes også, hvis en vagtlistefridag falder på en søgnehelligdag, og der ikke kan gives en erstatningsfridag.
3. Forskydes en vagtlistefridag, uden at dette er led i en omlægning af turnusplanen, betales et tillæg på kr. 21,05 pr. time. Pr. 1. marts 2011 udgør tillægget kr. 21,45 pr. time.
4. Der er adgang til at træffe aftaler lokalt – under hensyn til virksomhedernes eller medarbejdernes særlige forhold – omlægning af arbejdstid, holdskifte og spise-pauser samt udjævning af betalingerne over en periode. Sådanne aftaler skal foreligge skriftligt.

3. Betaling for holddriftsarbejde

1. Ved 2-holds drift.

Der betales et holddriftstillæg på kr. 34,70 pr. time efter kl. 18.00.

Pr. 1. marts 2011 udgør tillægget kr. 35,40 pr. time.

For arbejde på søn- og helligdage samt fra lørdag kl. 14.00 til mandag morgen kl. 06,00 betales et tillæg på kr. 73,30.

Pr. 1. marts 2011 udgør tillægget kr. 74,75 pr. time.

2. Ved 3-holds kontinuerlig drift.

Reglerne for denne form aftales separat under hensyntagen til de særlige forhold, der måtte være gældende.

For arbejde på søn- og helligdage samt fra lørdag kl. 14.00 til mandag morgen kl. 06.00 betales et tillæg på kr. 73,30.

Pr. 1. marts 2011 udgør tillægget kr. 74,75 pr. time.

3. Ved overarbejde på skiftehold betales – ud over det overenskomstmæssige overarbejdstillæg – holddriftstillæg på kr. 34,70 pr. time for de timer, hvori der udløses et sådant, dvs. på 2. og 3. skift.

4. Fortolkning

Organisationerne er enige om, at eventuelle forståelsestvivi kan afgøres af et mellem organisationerne nedsat udvalg.

Såfremt enighed ikke kan opnås, kan spørgsmålet afgøres efter de fagretlige regler.

Bilag 4

Feriekortaftale

Idet ferieloven af 31. maj 2000, bekendtgørelse om ferie af 20. november 2000 fra Direktoratet for Arbejdsløshedsforsikringen samt øvrige administrative bestemmelser knyttet hertil i øvrigt er gældende, jf. dog punkterne 6-9, er parterne enige om, at nedenstående regler træder i stedet for de i henhold til lovens § 10 givne bestemmelser om feriekontosystemet:

- 1) Nærværende ferieordning er gældende for arbejdere beskæftiget på Dansk Erhverv Arbejdsgivers medlemsvirksomheder.
- 2) Feriegodtgørelse udbetales kontant, når ferie skal holdes.
- 3) En medarbejder, som i det løbende optjeningsår skifter arbejdssted, får ved sin fratræden udleveret meddelelse fra virksomheden om, at han har feriegodtgørelse til gode. Meddelelsen skal indeholde oplysning om beskæftigelsesperioden og en opfordring til medarbejderen om at meddele arbejdsgiveren eventuel adresseændring.
- 4) Senest samtidigt med årsopgørelsen får den fratrådte medarbejder fra virksomheden tilsendt et af hovedorganisationerne godkendt feriekort, som angiver medarbejderens navn, cpr.nr. og adresse, optjeningsår og ferieår, samt det tidsrum inden for samme optjeningsår beskæftigelsen har været, den ferieberettigede løn, der er udbetalt for samme tidsrum, samt den feriegodtgørelse, der er opnået ret til. Herudover anføres det antal feriedage, beskæftigelsen berettiger til, samt hvor meget feriegodtgørelsen udgør pr. feriedag, og at kortet taber sin gyldighed ved ferieårets udløb. Kortet skal endvidere være forsynet med virksomhedens navn, adresse og CVR-nr.
- 5) Har medarbejderen ikke haft hele den det løbende ferieår tilkommende ferie, får medarbejderen tillige udleveret et restferiekort som bevis for den feriegodtgørelse, der tilkommer medarbejderen for den del af ferien for det forudgående ferieår, medarbejderen endnu ikke har holdt. Restferiekortet skal indeholde de samme oplysninger som feriekortet og herudover oplysninger om den allerede udbetalte feriegodtgørelse, den tilgodehavende feriegodtgørelse samt det hertil svarende antal feriedage.
- 6) Løsarbejdere eller arbejdere med flere korterevarende ansættelser hos samme arbejdsgiver omfattes af bestemmelserne 7 og 8.
- 7) Ferieretten udgør 1 feriedag for hver 67 timers ansættelse, dog højst 25 feriedage. Har det udførte arbejde været af kortere varighed, sættes ferieretten i forhold til beskæftigelsens længde. Ved beregning af feriens længde regnes med halve dage, således at afrunding sker til nærmeste halve feriedag.

- 8) Medarbejderen har ret til feriegodtgørelse under fravær på grund af sygdom, jf. punkt 9, hvis denne kan dokumentere mindst 1.864 timers arbejde inden for de sidste 24 måneder hos pågældende arbejdsgiver.
- 9) Feriegodtgørelse beregnes efter ferielovens almindelige regler, dog således at feriegodtgørelse under fravær på grund af sygdom eller tilskadekomst til medarbejdere over 18 år fastsættes på grundlag af en indtjening på kr. 850,63 pr. dag fra 1. marts 2010, kr. 872,83 fra 1. marts 2011. Beløbet udbetales uanset aflønningsforholdet og aflønningsformen og underkastes sædvanlig regulering også med hensyn til generelle ændringer af lønnen i op- eller nedadgående retning.

For medarbejdere under 18 år er beregningsgrundlaget følgende:

17-årige80 pct.
andre60 pct.

af ovennævnte sats.

- 10) Lønmodtageren kan kræve feriegodtgørelsen udbetalt eller tilsendt af virksomheden 1 måned forud for datoen for feriens begyndelse mod indlevering eller indsendelse af sit feriekort.

Når lønmodtageren skal holde ferie, attesterer den nuværende arbejdsgiver feriekortet og anfører datoen for feriens begyndelse, antallet af feriedage der nu skal holdes, samt hvor stort et beløb der svarer hertil.

Skal lønmodtageren ikke have hele ferien i sammenhæng, udbetaler virksomheden, der har udstedt kortet, det beløb der nu er forfaldent til betaling og udleverer et nyt feriekort på det resterende beløb i overensstemmelse med ovenstående bestemmelser.

Har lønmodtageren ingen arbejdsgiver på det tidspunkt, hvor ferien skal holdes, meddeles attestation af arbejdsløsheds-kassen, hvis pågældende oppebærer arbejdsløshedsdagpenge. Holdes ferien under aftjening af værnepligt, meddeles attestation af tjenestestedet. I andre tilfælde meddeles attestation af tjenestestedet.

Lønmodtagere, der har optjent under kr. 500,00 i feriegodtgørelse, lønmodtagere over 67 år, personer der er fyldt 60 år og modtager pension efter lov om socialpension eller oppebærer alders- eller invalidepension fra en godkendt pensionsordning samt efterlønsmodtagere, kan få feriegodtgørelsen udbetalt ved ferieårets start.

Lønmodtagere, der på grund af

- aftjening af værnepligt,
- deltagelse i aktiviteter, der følger af en kontrakt med Den Danske Internationale Brigade,
- sygdom,

- barsel, adoptionsorlov, ophold i udlandet, indscættelse i en af fængselsvæsenets institutioner eller anden tvangsanbringelse,
- overgang til selvstændigt erhverv eller arbejde i hjemmet

helt eller delvis er afskåret fra at holde ferie i ferieperioden, har ret til efter ferieperiodens udløb den 30. september, at få udbetalt feriegodtgørelse svarende til hovedferien (15 dage) uden at holde ferie.

Ved ferieårets udløb kan ikke hævet feriegodtgørelse udbetales, uden at ferie er holdt, hvis lønmodtageren på grund af de ovenfor nævnte forhold helt eller delvis har været afskåret fra at holde ferie inden 1. maj i ferieåret.

- 11) Feriegodtgørelse, som ikke er hævet inden udløbet af det ferieår, i hvilket ferien skulle have været afholdt indbetales til:

Arbejdsmarkedets Feriefond
Hauser Plads 20, 4.
Postboks 1192
1011 København K
Konto nr. 5064 120250-7

- 12) Dansk Erhverv Arbejdsgiver garanterer ved sin underskrift på nærværende aftale for beløbenes udbetaling.
- 13) Tvistigheder, der måtte opstå som følge af foranstående regler, kan behandles efter de gældende regler for behandling af faglig strid.

Protokollat om ferie

§ 1.

Fælles bestemmelser gældende for ansættelsesforhold omfattet af Lageroverenskomsten mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og 3F og Transportoverenskomsten mellem DTLs arbejdsgiverforening og 3F.

Nærværende aftale er indgået i medfør af den ny Ferielov, som trådte i kraft 1. januar 2001.

Parterne er enige om, at for ansættelsesforhold omfattet af overenskomster mellem DTLs arbejdsgiverforening og Dansk Metal gælder nedenstående fravigelser fra Ferieloven. Fravigelserne træder i kraft 1. maj 2001. Overførsel af ferie kan derfor først finde sted fra den 1. maj 2002.

§ 2.

Fagretlig behandling

Twistigheder, som måtte opstå som følge af denne aftale behandles fagretligt. Sager om brud på aftalen behandles efter de herfor gældende regler, herunder i Arbejdsretten.

Parterne har således i forbindelse med Ferielovens § 4, stk. 3, aftalt, at tvistløsning i det fagretlige system alene omhandler de aftalte fravigelser fra Ferieloven.

§ 3.

Overførsel af ferie

Medarbejder og arbejdsgiver kan aftale, at optjente og ikke afviklede feriedage ud over 20 dage kan overføres til det følgende ferieår.

Der kan maksimalt overføres sammenlagt 10 feriedage, og senest i 2. ferieår efter, at ferie overføres, skal den afholdes.

Medarbejderen og arbejdsgiveren skal skriftligt indgå en aftale inden ferieårets udløb. Parterne anbefaler, at den som bilag A optrykte aftale anvendes. Såfremt den optrykte aftale ikke anvendes (eks. at virksomheden ønsker at bruge samme blanket for alle medarbejdergrupper), skal aftalen mindst indeholde samme punkter som den optrykte aftale, som er godkendt af organisationerne.

Hvis en medarbejder på grund af egen sygdom, barselsorlov, orlov til adoption eller andet fravær på grund af orlov, er forhindret i at holde ferie, kan medarbejderen og arbejdsgiveren desuden træffe aftale om, at ferien overføres til det følgende ferieår. Overførsel af sådan ferie kan aftales uanset antallet af overførte feriedage i øvrigt. Aftalen indgås og feriedagene afholdes efter de samme regler som ovenfor.

Ferie i et omfang svarende til overført ferie kan ikke pålægges afviklet i et opsigelsesvarsel, medmindre ferien i medfør af aftale, jfr. ovenfor, er placeret til afholdelse inden for varslingsperioden.

§ 4.

Ferie i hele uger

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

§ 5.

Raskmelding i forbindelse med kollektiv ferielukning

Såfremt en medarbejder, der er sygemeldt inden ferien begynder, raskmelder sig under kollektiv ferielukning og medarbejderen ønsker at genoptage arbejdet, kan han hvis muligt genoptage arbejdet og har så krav på at få ferien placeret på et andet tidspunkt. Er det ikke muligt at tilbyde medarbejderen beskæftigelse i perioden med den kollektive ferielukning, betragtes ferien som påbegyndt på tidspunktet for raskmeldingen. Den ferie, som pågældende medarbejder har været forhindret i at afholde på grund af sygdom, afvikles i forlængelse af den oprindeligt varslede ferie, med mindre andet aftales.

§ 6.

Udbetaling af ferietillæg

Ferietillæg, der udbetales til medarbejdere med løn under ferie, kan udbetales før ferien holdes. I så fald kan det kræves modregnet ved fratræden i det omfang der er udbetalt ferietillæg for ikke afholdt ferie.

§ 7.

Garanti

Dansk Erhverv Arbejdsgiver/DTLs arbejdsgiverforening garanterer for al optjent feriegodtgørelse, herunder for overført ferie.

BILAG A

AFTALE OM FERIEOVERFØRSEL

i henhold til fælles bestemmelser gældende for ansættelsesforhold omfattet af overenskomster mellem DTLs arbejdsgiverforening og Dansk Metal.

Arbejdsgiver

Medarbejder

1. Overført ferie

Parterne har i overensstemmelse med nedenstående regler aftalt, at _____ feriedage overføres til næste ferieår.

Der kan maksimalt overføres 10 feriedage, og senest i 2. ferieår efter, at ferie overføres, skal den afholdes. Feriedage, som medarbejderen er forhindret i at afvikle på grund af egen sygdom, barselsorlov, orlov til adoption eller andet fravær på grund af orlov, kan overføres uanset denne begrænsning.

2. Aftaler om afvikling

For den overførte ferie er følgende i øvrigt aftalt: (sæt 1 kryds):

2.1 Det er aftalt, at ferien skal afholdes i forbindelse med hovedferien i ferieåret 20__.

2.2 Det er aftalt, at den overførte ferie skal afholdes i følgende periode(r):
Fra og med den __/__/20__ til og med den __/__/20__.
Fra og med den __/__/20__ til og med den __/__/20__.

2.3 Anden eller supplerende aftale:

3. Øvrige bestemmelser

3.1 Aftaler om ferieoverførsel skal indgås inden ferieårets udløb den 30. april.

3.2 Er eller bliver der ikke senere indgået aftale om feriens afholdelse, placeres ferien som restferie.

3.3 Er der indgået en aftale om afvikling af den overførte ferie, kan en sådan aftale kun ændres ved en ny aftale.

3.4 Arbejdsgiveren har pligt til inden ferieårets udløb den 30. april skriftligt at underrette den, der skal udbetale feriegodtgørelsen for den overførte ferie, om at ferien er overført. Dette kan evt. ske ved fremsendelse af kopi af denne aftale.

Dato: _____

Virksomhedens underskrift

Medarbejderens underskrift

Regler for behandling af faglig strid mv.

1. Lokal forhandling

Opstår der på en virksomhed en retstvist, skal uoverensstemmelsen søges bilagt ved lokal forhandling mellem parterne på virksomheden. Forhandlingerne skal påbegyndes og afsluttes så hurtigt som muligt.

Opnås der ved forhandling på virksomheden ikke enighed, fortsætter forhandlingerne under medvirken af den lokale afdeling af Dansk Metal samt en repræsentant for DTLs arbejdsgiverforening.

Der udarbejdes et referat af forhandlingerne, som skal indeholde følgende oplysninger:

- Virksomhedens navn, således at den klart kan identificeres.
- Navnene på de personer, der deltager i forhandlingen, med angivelse af, om disse repræsenterer de ansatte eller virksomheden.
- Beskrivelse af uoverensstemmelsens indhold og karakter.
- Beskrivelse af den forhandlingsløsning, der opnås – eller en angivelse af hver parts hovedsynspunkter.
- Referatet dateres og underskrives af tillidsrepræsentanten (hvor en sådan er valgt og har deltaget), den lokale afdelings repræsentant, repræsentanten for virksomhedens ledelse samt hvor DTLs arbejdsgiverforening har deltaget af repræsentanten herfra.

Er parterne enige, kan mægling efter nedenstående pkt. 2 iværksættes uden forudgående lokal forhandling.

2. Mæglingsmøde

Opnås der ikke enighed ved den lokale forhandling, kan de respektive organisationer Dansk Metal og DTLs arbejdsgiverforening begære mægling i sagen. Mæglingsbegæringen skal være skriftlig og indeholde en kort beskrivelse af uoverensstemmelsen, således at temaet på mæglingsmødet klart fremgår af begæringen.

Har der været lokale forhandlinger, jf. pkt. 1, skal referatet vedlægges.

Mæglingsmøde skal, såfremt en af parterne kræver dette, eller såfremt det er af betydning for sagens afklaring, holdes på den virksomhed, hvor uoverensstemmelsen er opstået.

Mæglingsmødet skal afholdes hurtigst muligt og senest 3 uger efter mæglingsbegæringens modtagelse i den modstående organisation.

Tidsfristen kan fraviges efter aftale mellem organisationerne.

På mæglingsmødet ledes forhandlingerne af organisationernes mæglingsmænd, der søger at tilvejebringe en løsning af uoverensstemmelsen.

Mæglingsmændene udarbejder et referat af forhandlingerne, og dette underskrives med bindende virkning for parterne og de respektive organisationer af mæglingsmændene.

3. Faglig voldgift

Opnås der ikke ved den forannævnte fagretlige behandling enighed om en løsning, og sagen angår forståelsen af en mellem parterne indgået overenskomst eller aftale, kan den, medmindre der i Hovedaftalen eller andetsteds er fastsat andre regler, henvises til afgørelse ved faglig voldgift, såfremt en af organisationerne fremsætter begæring herom.

Den organisation, der ønsker sagen videreført, skal, inden 14 arbejdsdage efter at forhandlingerne er endt uden enighed, skriftligt begære afholdelse af faglig voldgift over for den modstående organisation.

Denne tidsfrist kan fraviges efter aftale.

Voldgiftsretten består af 5 medlemmer:

1 formand og 2 repræsentanter fra hver af parterne.

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 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.

Retsmøde skal afholdes snarest. Tidspunktet for mødet fastsættes ved forhandling mellem opmanden og organisationerne.

Senest 25 arbejdsdage før retsmødet fremsender klageren til opmanden og modparten 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 inden kl. 16.00 senest 24 arbejdsdage før retsmødet.

Den indklagede organisation skal snarest og senest 15 arbejdsdage før retsmødet til opmanden og den klagende organisation fremsende sit svarskrift, bilagt kopi af de akter, der ønskes fremlagt.

Svarskriftet anses for at være rettidigt modtaget, såfremt det er den modstående organisation i hænde inden kl. 16.00 senest 14 arbejdsdage før retsmødet.

Replik fremsendes til den indklagede organisation og opmanden og anses for at være rettidigt modtaget, såfremt den er den modstående organisation i hænde kl. 16.00 senest 9 hele arbejdsdage før retsmødet.

Duplik fremsendes og anses for at være rettidigt modtaget, såfremt den er den modstående organisation og opmanden i hænde kl. 16.00 senest 6 hele arbejdsdage før retsmødet.

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

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

Påberåber en organisation sig forsinkelse med klageskriftet i en faglig voldgift, skal dette meddeles modparten snarest muligt og senest kl. 12.00 arbejdsdagen før retsmødet.

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

Under retsmødet procederes sagen mundtligt af en organisationsrepræsentant, der ikke samtidig kan være medlem af retten.

Voldgiftsretten afgør selv alle spørgsmål vedrørende forretningsgang og forretningsorden, som ikke fremgår af nærværende regler.

I afstemning herom deltager opmanden, og alle spørgsmål afgøres ved simpelt flertal.

Opnås der ikke under voteringen flertal for en afgørelse, skal opmanden alene afgøre sagen i en motiveret kendelse, i hvilken om nødvendigt også spørgsmålet om retens kompetence afgøres.

Opmandens kendelse bør så vidt muligt foreligge 14 arbejdsdage efter retsmødet og så vidt muligt på diskette.

4. Organisationsudvalg

DTLs arbejdsgiverforening og Dansk Metal nedsætter et stående udvalg, hvor de nedenfor under punkterne 1-3 anførte spørgsmål af hver af organisationerne kan begæres behandlet:

1. Uoverensstemmelser af principiel karakter vedrørende forståelse af overenskomster og dermed ligestillede aftaler indgået mellem organisationerne eller en af Dansk Metal's afdelinger.

2. Sager i en lokal uoverensstemmelse, hvor afgørelsen skønnes at kunne få betydning for flere overenskomstområder.

3. Sager hvor organisationerne har til hensigt at gøre organisationsansvar gældende. Den organisation, der har til hensigt at gøre organisationsansvar gældende, har pligt til at indbringe sagen for udvalget. Gøres organisationsansvar gældende i et fæl-

lesmøde, skal den klagende organisation forinden begære afholdt et plenummøde under fællesmødet. En eventuel videreførelse af en organisationsansvarspåstand i et klageskrift forudsætter, at sagen forinden har været behandlet i organisationsudvalget. Såfremt tidsfristen ved Arbejdsretten hindrer dette, skal sagen behandles i organisationsudvalget, inden sagen domsforhandles.

I udvalget deltager 3 fra hver side, idet der heri indgår mindst én repræsentant fra det overenskomstområde, den aktuelle sag vedrører.

Såfremt der ikke ved organisationsudvalgmødet opnås enighed, videreføres sagen ved fortsat mægling.

Aftale om funktionærlignende ansættelsesforhold

Dansk Metal og DTLS arbejdsgiverforening anbefaler, at virksomheder, der for visse medarbejdere, der er medlemmer af de anførte forbund, ønsker at indføre funktionærlignende ansættelsesforhold, fortrinsvis gør det efter følgende retningslinier:

Funktionærlignende ansættelsesvilkår kan individuelt aftales med medarbejdere med mere end 9 måneders anciennitet, såfremt de pågældende udfører særligt betroet/kvalificeret arbejde.

Individuelle aftaler om ansættelse på funktionærlignende vilkår er kun gyldige, såfremt de er udformet skriftligt. Organisationerne har i fællesskab udarbejdet en ansættelsesblanket, der skal anvendes ved indgåelse af aftaler om ansættelse på funktionærlignende vilkår. Ansættelsesblanketten kan efter underskrivelse kræves indsendt til den respektive organisation.

Lønvurdering

Lønnen skal give udtryk for den enkelte arbejders kvalifikationer, ansvar, indsats og dygtighed, jfr. i øvrigt overenskomstens § 4.

En gang om året tages lønnen for den enkelte ansatte op til vurdering og eventuel regulering. Terminen herfor kan være den 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, jfr. den individuelle aftales bestemmelser herom.

Opsigelse

I tilfælde af opsigelse regnes opsigelsesvarslets længde for begge parter i overensstemmelse med reglerne i FUL, jfr. § 2.

FUL § 2 a om fratrædelsesgodtgørelse er gældende.

Opsigelsesvarsel i henhold til FUL § 2 bortfalder ved arbejdsledighed som følge af andre arbejders arbejdsstandsning.

Parterne er enige om, at opsigelsesvarslernes længde ikke kan være 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 en måneds varsel til fratræden ved en måneds udgang, når den pågældende inden for et tidspunkt af 12 måneder har oppebåret løn under sygdom i alt 120 dage. Opsigelsens gyldighed er betinget af, at den sker i umiddelbar tilknytning til udløbet af de 120 sygedage, og medens den pågældende endnu er syg, hvorimod gyldigheden ikke berøres af, at medarbejderen er vendt tilbage til arbejdet, efter at opsigelsen er sket.

120 dages-reglen kan – selv om den er aftalt skriftligt – ikke gøres gældende, hvis den ansattes opsigelsesvarsel er omfattet af overenskomstens §§ 21 og 22.

Overenskomstens § 10, stk. 5 og 6 finder ikke anvendelse på aftaler om funktionærlignende forhold.

Efterløn

Funktionærlovens § 8 om efterløn til funktionærens ægtefælle eller børn under 18 år over for hvem funktionæren har forsørgerpligt er gældende.

Arbejdstid

Arbejdstiden, herunder eventuel overtid, holddrift, skiftehold, forskudt tid, tillige med betalingen herfor, fastsættes i henhold til overenskomstens bestemmelser.

Uddannelse

Organisationerne er enige om, at den tekniske og samfundsmæssige udvikling nødvendiggør en løbende efteruddannelse.

Organisationerne skal derfor anbefale, at der gives de pågældende den fornødne frihed, i det omfang det er nødvendigt for at ajourføre den faglige viden. Sker kursusdeltagelse på virksomhedens foranledning, betaler virksomheden rejseudgifter og kursusudgifter såvel som løn. Eventuel dækning af løntab tilfalder virksomheden.

Ferie

Ved ansættelse på funktionærlignende vilkår holdes ferie med løn eller ferie med feriegodtgørelse, jfr. ferielovens § 14.

SH-dage

Arbejdere ansat på funktionærlignende vilkår modtager fuld løn på SH-dage samt 1. maj og grundlovsdag.

Sygdom

Ved ansættelse på funktionærlignende vilkår modtages fuld løn under sygdom, jfr. FUL § 5.

Lønningsperiode og lønudbetaling

Ved ansættelse på funktionærlignende vilkår udbetales månedsløn på samme datoer, som er gældende for virksomhedens funktionærer. Lønnen kan af virksomheden indsættes på den pågældendes bank-, sparekasse- eller girokonto.

Fagretlig behandling

Eventuelle uoverensstemmelser vedrørende forståelsen af de individuelle aftaler eller af nærværende retningslinier behandles efter overenskomstens regler for behandling af faglig strid.

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 det for medarbejderen gældende opsigelsesvarsel. Efter udløbet af ovennævnte varsel er medarbejderen alene omfattet af landsoverenskomsten mellem Dansk Metal og DTLs arbejdsgiverforening.

Allerede indgåede aftaler om ansættelse på funktionærlignende vilkår kan ved aftale mellem de lokale parter omskrives efter nærværende retningslinier.

Organisationerne er enige om, at nærværende retningslinier uden konfliktadgang kan tages op til forhandling ved kommende overenskomstforhandlinger.

København, 13. marts 2010

DTLs arbejdsgiverforening

Dansk Metal

Aftale om funktionærlignende ansættelse
i henhold til overenskomsten mellem
DTLs arbejdsgiverforening og Dansk Metal

Der er mellem _____
(virksomhedens navn)

og

(medarbejderens navn)

i det følgende kaldet medarbejderen

CPR.nr.: _____

Adresse: _____

Postnr.: _____

Bank/
girokontonr. _____

indgået følgende aftale om ansættelse på funktionærlignende vilkår, idet bemærkes, at nærværende aftale er et tillæg til den til enhver tid gældende overenskomst mellem DTLs arbejdsgiverforening Dansk Metalarbejderforbund.

Løn

Lønnen er aftalt til kroner _____ pr. måned, som betales månedsvis bagud på samme tidspunkt som for virksomhedens funktionærer.

Ansættelsen sker i henhold til de mellem DTLs arbejdsgiverforening Dansk Metalarbejderforbund aftalte retningslinier for ansættelse på funktionærlignende vilkår med de nedenfor under "særlige aftaler" anførte tilføjelser eller begrænsninger.

120-dages reglen

Det er aftalt, at medarbejderen kan opsiges med 1 måneds varsel til fratræden ved en måneds udgang, når medarbejderen inden for et tidsrum af 12 på hinanden følgende måneder har oppebåret løn under sygdom i i alt 120 dage. Opsigelsens gyldighed er betinget af, at den sker i umiddelbar tilknytning til udløbet af de 120 sygedage, og mens medarbejderen endnu er

syg, hvorimod gyldigheden ikke berøres af, at medarbejderen er vendt tilbage til arbejdet, efter at opsigelse er sket.

Særlige vilkår:

Ansættelsen på funktionærlignende vilkår har virkning fra _____ (dato)

_____, den _____

(Virksomhedens underskrift)

(Medarbejderens underskrift)

Ansættelsesaftaler

Underskrevne organisationer er enige om, at den til dette protokollat vedhæftede ansættelsesaftale opfylder EF-direktiv (91/533/EØF) om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for ansættelsesforholdet.

Frister for oprettelse af ansættelsesaftale er:

Nye ansættelsesforhold:

For nye ansættelsesforhold skal arbejdsgiveren senest 1 måned efter ansættelsesforholdets begyndelse udlevere ansættelsesbeviset.

Gamle ansættelsesforhold:

Hvis ansættelsesforholdet er indgået før 1. juli 1993 og fortsætter derefter, skal arbejdsgiveren give lønmodtageren de relevante oplysninger senest 2 måneder efter, lønmodtageren har bedt om at få oplysningerne.

Parterne er enige om, at eventuelle uoverensstemmelser om oplysningspligt og ansættelsesaftaler behandles efter de fagretlige regler, der gælder mellem Dansk Metal og DTLs arbejdsgiverforening.

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

Arbejdsgiveren skal i alle tilfælde have udleveret ovennævnte oplysninger om ansættelsesforholdet senest 15 dage efter, at kravet er rejst.

Arbejdstid

Den normale gennemsnitlige arbejdstid er i henhold til gældende overenskomst samt eventuelle lokalaftaler:

Sygdom

Sygdom skal anmeldes til:

I øvrigt henvises til eventuelle personaleregulativer fastlagt på virksomheden. Disse regulativer er samtidig udleveret til medarbejderen.

For ansættelsesforholdet i øvrigt henvises til gældende overenskomst, hvori der bl.a. er fastsat regler om opsigelsesvarsler, arbejdsmarkedspension og ferie, samt til gældende lovgivning og eventuelle lokalaftaler på virksomheden.

Pension

Der etableres arbejdsmarkedspension i.h.t. gældende overenskomst.

For dette ansættelsesforhold etableres/er pensionsordningen etableret i:

Bidraget udgør p.t.	Arbejdsgiverandel:	pct.
	Medarbejderandel:	pct.

Eventuelle specielle aftaler:

Dato:

Virksomhedens underskrift:

Medarbejderens underskrift:

Aftalen er udarbejdet af DTLs arbejdsgiverforening og Dansk Metal i henhold til EF-direktiv 91/533/EØF om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for arbejds-kontrakten eller ansættelsesforholdet.

For ansættelsesforhold, der indgås efter 1. juli 1993, skal ansættelsesaftalen udleveres senest 1 måned efter ansættelsesforholdets begyndelse.

For ansættelsesforhold indgået før 1. juli 1993, skal ansættelsesaftalen udleveres senest 2 måneder efter, at lønmodtageren har bedt om oplysningerne.

Nyoptagne virksomheder og pension

Firmapensionsordning

Nyoptagne medlemmer af DTLs arbejdsgiverforening, der forinden indmeldelsen for medarbejdere inden for faglærteoverenskomsten har etableret en firmapensionsordning, kan kræve, at den eksisterende firmapensionsordning for de på indmeldelsestidspunktet ansatte medarbejdere træder i stedet for indbetaling til PensionDanmark efter overenskomstens § 16. Firmapensionsordningens videreførelse skal snarest efter indmeldelsen protokolleres mellem DTLs arbejdsgiverforening og Dansk Metal efter begæring, eventuelt i forbindelse med tilpasningsforhandlinger.

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

Firmapensionsordningen kan ikke udstrækkes til medarbejdere, der ansættes efter virksomhedens indmeldelse i DTLs arbejdsgiverforening. For disse medarbejdere foretages indbetaling af de overenskomstmæssige pensionsbidrag til PensionDanmark.

Det er en forudsætning for videreførelse af en firmapensionsordning, at den har eksisteret i 3 år forud for meddelelsen til Dansk Metal om virksomhedens optagelse i DTLs arbejdsgiverforening.

Optrappingsordning

Nyoptagne medlemmer af DTLs arbejdsgiverforening, der forinden indmeldelsen i DTLs arbejdsgiverforening ikke har etableret en pensionsordning for medarbejdere omfattet af overenskomsterne mellem DTLs arbejdsgiverforening og 3F, eller som for disse medarbejdere har en pensionsordning med lavere pensionsbedrag, kan kræve, at bidraget til PensionDanmark skal fastsættes således:

Virksomheder uden pensionsordning på indmeldelsestidspunktet

Senest fra tidspunktet for DTLs arbejdsgiverforenings' meddelelse til Dansk Metal om virksomhedens optagelse i DTLs arbejdsgiverforening skal arbejdsgiverbidraget henholdsvis lønmodtagerbidraget udgøre mindst 20 % af de overenskomstmæssige bidrag.

Senest 1 år efter skal bidragene udgøre mindst 40 % af de overenskomstmæssige bidrag.

Senest 2 år efter skal bidragene udgøre mindst 60 % af de overenskomstmæssige bidrag.

Senest 3 år efter skal bidragene udgøre mindst 80 % af de overenskomstmæssige bidrag.

Senest 4 år efter skal bidragene udgøre mindst fuldt overenskomstmæssigt bidrag.

Virksomheder med pensionsordning på indmeldelsestidspunktet

For virksomheder, der på meddelelsestidspunktet er omfattet af en arbejdsmarkeds-pensionsordning, gennemføres optrapningen således:

Pensionsbidraget på meddelesestidspunktet er gældende i indtil et år efter indmeldelsen.

Senest et år efter indmeldelsen forhøjes bidraget til den nærmeste højere bidrags-sats, jf. ovennævnte optrapningsskala.

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

Ordringen skal snarest efter indmeldelsen protokolleres mellem DTLs arbejdsgiverfor-ening og Dansk Metal efter begæring, eventuelt i forbindelse med tilpasningsfor-handlinger.

Bilag 10

Implementeringsaftale mellem DTLs arbejdsgiverforening og Dansk Metal vedrørende overenskomst for transportområdet

Implementering af Rådets direktiv nr. 97/81/EF af 15. december 1997 om rammeaftalen vedrørende deltidsarbejde

DTLs arbejdsgiverforening og Dansk Metal har indgået nedenstående aftale med henblik på at implementere Rådets direktiv nr. 97/81/EF af 15. december 1997 om rammeaftale vedrørende deltidsarbejde, der er indgået mellem UNICE, CEEP og EFS.

Overenskomstparterne er enige om,

- at de mellem parterne gældende overenskomster ikke strider mod nævnte direktivs bestemmelser, og
- at organisationsaftalen implementerer nævnte direktiv.

§ 1. Formål

Direktivets formål er:

- a. at skabe grundlag for fjernelse af forskelsbehandling og en forbedring af kvaliteten af deltidsarbejde
- b. at lette udviklingen af deltidsarbejde på frivillig basis og bidrage til en fleksibel tilrettelæggelse af arbejdstiden på en måde, der tager hensyn til behovene hos arbejdsgivere og arbejdstagere.

§ 2. Anvendelsesområde

Denne aftale finder anvendelse på alle ansatte, som er omfattet af deltidsbestemmelserne i en af de mellem parterne indgåede kollektive overenskomster.

§ 3. Definitioner

Ved en deltidsansat forstår overenskomstparterne:

En ansat, hvis normale arbejdstid beregnet på en ugentlig basis eller i gennemsnit over en ansættelsesperiode på op til et år er lavere end den normale arbejdstid for en sammenlignelig fuldtidsansat.

Ved en sammenlignelig fuldtidsansat forstår overenskomstparterne:

En fuldtidsansat i samme virksomhed, der har samme type ansættelseskontrakt eller ansættelsesforhold, og som har samme eller tilsvarende arbejde/beskæftigelse.

Sammenligningen skal ske under hensyntagen til bl.a. forhold som anciennitet, kvalifikationer og færdigheder.

Hvor der ikke findes nogen sammenlignelig fuldtidsansat i samme virksomhed, skal sammenligningen foretages med en fuldtidsansat omfattet af en af de mellem parterne gældende kollektive overenskomster.

§ 4. Princippet om ikke-forskelsbehandling

Hvad angår ansættelsesvilkår må deltidsansatte ikke behandles på en mindre gunstig måde end sammenlignelige fuldtidsansatte udelukkende, fordi de arbejder på deltid, medmindre forskelsbehandlingen er begrundet i objektive forhold.

Princippet om forholdsmæssig aflønning og forholdsmæssige rettigheder gælder på nærværende aftales område.

Når det er hensigtsmæssigt og berettiget af objektive grunde, kan parterne gøre adgangen til særlige ansættelsesvilkår afhængig af betingelser som anciennitet, arbejdstid og indtjening.

§ 5. Muligheder for deltidsarbejde

I forhold til denne aftales formål, jf. § 1, og princippet om ikke-forskelsbehandling, jf. § 4, er parterne enige om følgende:

Hvis parterne identificerer hindringer, der kan begrænse mulighederne for deltidsarbejde, da bør disse tages op til overvejelse med henblik på en eventuel fjernelse heraf.

Med forbehold for kollektiv overenskomst, praksis m.v. bør arbejdsgiveren inden for rammerne af bestemmelser om deltidsansatte i den for ansættelsesforholdet gældende kollektive overenskomst så vidt muligt tage følgende op til overvejelse:

- a. anmodninger fra arbejdstagere om overførsel fra fuldtids- til deltidsarbejde, der bliver ledig i virksomheden,
- b. anmodninger fra arbejdstagere om overførsel fra deltids- til fuldtidsarbejde eller om forøgelse af deres arbejdstid, hvis muligheden opstår,
- c. tilvejebringelse af rettidig information om ledige deltids- og fuldtidsstillinger i virksomheden,
- d. foranstaltninger til lettelse af adgangen til deltidsarbejde for arbejdstagere omfattet af denne aftale, og hvor det er hensigtsmæssigt til lettelse af deltidsansattes adgang til erhvervsfaglig uddannelse med henblik på at øge deres karrieremuligheder og erhvervsfaglige mobilitet,
- e. tilvejebringelse af hensigtsmæssig information om deltidsarbejde i virksomheden til eksisterende organer, der repræsenterer arbejdstagerne.

§ 6. Afsluttende bestemmelser

Nærværende aftale berører ikke den beskyttelse, som deltidsansatte har efter de mellem parterne gældende kollektive overenskomster.

Betingelser i relation til deltidsansattes adgang til særlige ansættelsesvilkår skal under hensyntagen til princippet om ikke-forskelsbehandling, jf. § 4, tages op til overvejelse med jævne mellemrum.

Denne aftale finder anvendelse med forbehold for mere specifikke fællesskabsbestemmelser.

I tilfælde af opsigelse af overenskomsten er parterne forpligtet til at overholde bestemmelserne vedrørende implementering af direktiv 97/81/EF af 15. december 1997 om rammeaftale vedrørende deltidsarbejde, der er indgået mellem UNICE, CEEP og EFS, indtil anden overenskomst træder i stedet, eller direktivet ændres. Der er mellem parterne enighed om, at der ikke er konfliktadgang i forbindelse med denne implementeringsaftale."

Bilag 11

Implementeringsaftale mellem DTLs arbejdsgiverforening og Dansk Metal vedrørende overenskomst for transportområdet

Implementering af Rådets direktiv nr. 99/70/EF af 28. juni 1999 om rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse

DTLs arbejdsgiverforening og Dansk Metal er enige om, at Rådets Direktiv nr. 99/70/EF af 28. juni 1999 om rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse, der er indgået af EFS, UNICE og CEEP, er gældende i parternes overenskomst.

Bilag 12

Seniorpolitik

DTLs arbejdsgiverforening og Dansk Metal er enige om vigtigheden af at sikre en høj grad af fleksibilitet på arbejdsmarkedet, således at så mange medarbejdere som muligt tilbydes beskæftigelse længst muligt på arbejdsmarkedet.

Der er enighed mellem parterne om, at der ikke i hverken overenskomsten eller i gældende lovgivning er elementer, der hindrer målsætningen om at fastholde ældre medarbejdere i virksomhederne, eller som indebærer at virksomhederne ikke kan indføre den ønskede seniorpolitik.

Parterne anbefaler, at Samarbejdsaftalen anvendes, når parterne på virksomheden ønsker at drøfte principper for seniorpolitik. I virksomheder, hvor der ikke findes samarbejdsudvalg, gennemfører de lokale parter drøftelser til opfyldelse af intentionerne i samarbejdsaftalen, herunder indførelse af seniorpolitik.

Parterne anbefaler, at samarbejdsudvalget eller de lokale parter forud for indførelse af seniorpolitik søger inspiration på Beskæftigelsesministeriets site www.seniorpraksis.dk eller via rådgivning hos overenskomstparterne.

Parterne er enige om fortsat at overvåge udviklingen på området med henblik på evt. igangsætning af initiativer, der kan være med til at udbrede kendskabet til ordninger, der er udtryk for en aktiv senior- eller livsfasepolitik

Bilag 13

Implementering af direktiv om vikararbejde

Parterne har i forbindelse med forberedelsen af overenskomstforhandlingerne drøftet implementering af Europaparlamentets og Rådets direktiv 2008/104/EF af 19. november 2008 om vikararbejde i overenskomsten mellem DTLs arbejdsgiverforening og Dansk Metal.

Det er DTLs arbejdsgiverforenings opfattelse, at der ikke skal ske en implementering af direktivet i overenskomsten.

Det er Dansk Metals opfattelse, at der skal ske implementering af direktivet i overenskomsten.

Der er enighed om at fortsætte drøftelserne om eventuel implementering af vikardirektivet med henblik på at søge at opnå enighed herom. En eventuel implementering af vikardirektivet på nærværende overenskomstområde skal i givet fald søges gennemført senest den 1. marts 2011.

Bilag 14

Overenskomstparterne er enige om at implementere ligelønsloven i overenskomsterne.

Parterne er på den baggrund blevet enige om følgende protokollattekst:

§ 1. Der må ikke på grund af køn finde lønmæssig forskelsbehandling sted i strid med reglerne i denne aftale. Dette gælder både direkte forskelsbehandling og indirekte forskelsbehandling.

stk. 2. Enhver arbejdsgiver skal yde kvinder og mænd lige løn, for så vidt angår alle lønelementer og lønvilkår, for samme arbejde eller for arbejde, der tillægges samme værdi. Især når et fagligt kvalifikationssystem anvendes for lønfastsættelsen, bygges dette system på samme kriterier for mandlige og kvindelige lønmodtagere og indrettes således, at det udelukker forskelsbehandling med hensyn til køn.

stk. 3. Bedømmelsen af arbejdets værdi skal ske ud fra en helhedsvurdering af relevante kvalifikationer og andre relevante faktorer.

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

stk. 2. Der foreligger indirekte forskelsbehandling, når en bestemmelse, et kriterium eller en praksis, der tilsyneladende er neutral, vil stille personer af det ene køn ringere end personer af det andet køn, medmindre den pågældende bestemmelse, betingelse eller praksis er objektivt begrundet i et sagligt formål og midlerne til at opfylde det er hensigtsmæssige og nødvendige.

stk. 3. Løn er den almindelige grund- eller minimumsløn og alle andre ydelser, som lønmodtageren som følge af arbejdsforholdet modtager direkte eller indirekte fra arbejdsgiveren i penge eller naturalier.

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

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

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

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

stk. 2. Det påhviler arbejdsgiveren at bevise, at en afskedigelse ikke er foretaget i strid med reglerne i stk. 1. Hvis afskedigelsen finder sted mere end et år efter, at lønmodtageren har fremsat krav om lige løn, gælder 1. pkt. dog kun, hvis lønmodtageren påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at afskedigelsen er foretaget i strid med stk. 1.

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

- § 4.** En arbejdsgiver med mindst 35 ansatte skal hvert år udarbejde en kønsopdelt lønstatistik for grupper med mindst 10 personer af hvert køn opgjort efter den 6-cifrede DISCO-kode til brug for høring og information af de ansatte om 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 statistikkens 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 mæglingensmødet, 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.



DANSK METAL

Nyropsgade 38
1780 København V
Telefon 33 63 20 00
E-mail metal@danskmetal.dk



DTLs arbejdsgiverforening

Grønningen 17
Postboks 2250
1019 København K
Telefon 70 15 95 00
Telefax 70 15 95 02
E-mail dtl@dtl.eu

En del af

**DANSK
ERHVERV**

Arbejdsgiver

Børsen
1217 København K
Telefon 3374 6000
Fax 3374 6080
E-mail Info@danskerhverv.dk
www.danskerhverv.dk