

# FAGLÆRTE- OVERENSKOMSTEN

2010 – 12

Indgået mellem

DI Overenskomst II

og

Dansk Metal  
Dansk El-Forbund

Overenskomsten er tiltrådt af Forbundet Træ-Industri-Byg  
i Danmark og Malerforbundet i Danmark.



DANSK EL-FORBUND



# **Overenskomsten for faglærte**

**2010-12**

**Indgået mellem**

**DI Overenskomst II**

**og**

**Dansk Metal**

**Dansk El-Forbund**

**Overenskomsten er tiltrådt af  
Forbundet Træ-Industri-Byg i Danmark  
og Malerforbundet i Danmark.**

Udgivet af Dansk Metal, Dansk EI-Forbund og DI  
Tryk: Kailow Graphic A/S  
ISBN 978-87-7353-856-2  
2.500.07.10

## Indhold

Gyldighedsområde .....	4
§ 1 Arbejdstid .....	5
§ 2 Feriefridage .....	6
§ 3 Særlig opsparing .....	7
§ 4 Forskudt tid .....	7
§ 5 Normallønninger .....	8
§ 6 Anciennitetstillæg .....	8
§ 7 Overarbejde .....	9
§ 8 Produktivitetsfremmende lønsystemer .....	10
§ 9 Rejsetid og kørselsgodtgørelse .....	10
§ 10 Lønningsperiode – lønudbetaling .....	10
§ 11 Arbejde i holddrift .....	11
§ 12 Opsigelsesregler .....	11
§ 13 Løn og dagpenge under sygdom og tilskadekomst .....	13
§ 14 Barsel og adoption .....	14
§ 15 Barns første sygedag .....	16
§ 16 Børns hospitalsindlæggelse .....	16
§ 17 Arbejdsmarkedets Tillægspension .....	16
§ 18 Pension .....	16
§ 19 Ferie og feriegodtgørelse .....	18
§ 20 Betaling for sønehelligdage .....	18
§ 21 Mæglings- og voldgiftsregler .....	18
§ 22 Lokale aftaler .....	18
§ 23 Overenskomstfravigende forsøgsordninger .....	19
§ 24 Tillidsrepræsentanter .....	19
§ 25 Sikkerhedsrepræsentanter .....	22
§ 26 Kompetenceudvikling .....	22
§ 27 Lærlinge/elever .....	25
§ 28 Løndumping .....	25
§ 29 Nyoptagne virksomheder .....	25
§ 30 DA/LO Udviklingsfond .....	26
§ 31 Overenskomstens varighed .....	26
Bilag 1 Aftale om særlig arbejdstidstilrettelægning .....	27
Bilag 2 Afspadsring .....	30
Bilag 3 DIO II's feriekortordning .....	31
Bilag 4 Regler for behandling af faglig strid .....	34
Bilag 5 Ansættelsesaftaler .....	38
Bilag 6 Aftale om funktionærlignende ansættelsesforhold .....	41
Bilag 7 Nyoptagne virksomheder og pension .....	47
Bilag 8 Seniorpolitik .....	49
Bilag 9 Offshorearbejde .....	50
Bilag 10 Implementering af direktiv vedrørende forældreorlov .....	51
Bilag 11 Implementering af direktiv vedrørende deltidsarbejde .....	52
Bilag 12 Implementering af arbejdstidsdirektiv .....	55
Bilag 13 Løndumping .....	58
Bilag 14 Implementering af ligelønsloven m.v. ....	60
Bilag 15 Natarbejde .....	63

## **Gyldighedsområde**

Overenskomsten er gældende for samtlige Dansk Metals og Dansk El-Forbunds medlemmer beskæftiget på DI Overenskomst II (HTS)' medlemsvirksomheder. Overenskomsten omfatter i faglig henseende alt arbejde, der efter praksis eller forholdets natur bestrides af forbundenes medlemmer. DI Overenskomst II (HTS) vil i det følgende blive benævnt DIO II.

Overenskomsten er tiltrådt af Forbundet Træ-Industri-Byg i Danmark og Malerforbundet i Danmark.

## **§ 1. Arbejdstid \*)**

---

### **Stk. 1**

Den normale, effektive, ugentlige arbejdstid er 37 timer.

### **Stk. 2**

Medmindre særlige driftsmæssige forhold betinger, at der normalt arbejdes om lørdagen, fordeles den ugentlige arbejdstid på ugens 5 første dage, og således at ingen arbejdsdag er under 7 timer.

Betingelser de driftsmæssige forhold, at der arbejdes om lørdagen, kan den normale arbejdstid på denne dag i almindelighed ikke overstige 4 timer.

### **Stk. 3**

Den daglige arbejdstid skal lægges mellem kl. 6.00 og kl. 18.00 på ugens 5 første dage og mellem kl. 6.00 og kl. 12.30 om lørdagen.

### **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**

Ved overarbejde om lørdagen, som påbegyndes på det klokkeslæt, der på andre hverdage gælder for den normale arbejdstids begyndelse, starter man med de laveste procenter. Ved senere påbegyndelse af arbejdet anvendes de for overarbejdet i øvrigt gældende regler.

### **Stk. 6**

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 på 100 %.

### **Stk. 7**

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 - hele fridage.

Såfremt der forlanges arbejde udført på disse dage, betales der med 50 pct. overarbejdstillæg for de første 3 timer, derefter med 100 pct.

\*) Se bilag 1 om arbejdstidstilrettelægning.

## § 2. Feriefridage

---

### Stk. 1

Medarbejderen har ret til 5 feriefridage pr. år, jf. stk. 2 og 3.

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

### Stk. 2

For afviklingen af de således etablerede feriefridage, gælder følgende:

#### a. Medarbejdere på uge- eller månedsløn

Disse medarbejdere holder fri uden afkorting i uge- eller månedslønnen, idet en feriefridag for fuldtidsbeskæftigede udgør 7,4 time pr. dag. For andre foretages en forholds-  
mæssig 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.

#### b. Medarbejdere med sønehelligdagsgodtgørelse

Disse medarbejdere opsparer 2,25% af den overenskomstmæssige løn, dog eksklusive betaling for overarbejde.

For hver feriefridag à 7,4 time udbetales a conto kr. 750,00.

Ved fratræden eller ved ferieårets udløb opgøres optjeningskontoen.

Ved overskud på kontoen udbetales beløbet til medarbejderen.

Ved underskud på kontoen kan arbejdsgiveren modregne i medarbejderens løntilgode-  
havende.

### Stk. 3

For såvel medarbejdere på uge- eller månedsløn (a) som medarbejdere med sønehellig-  
dagsgodtgørelse (b) gælder følgende:

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

Hvis feriefridagene - begrundet i en aftale mellem virksomheden og den ansatte - ikke afholdes, skal den optjente løn for feriefridagene udbetales. Tilsvarende gælder, hvis ferie-  
fridagene ikke afholdes som følge af sygdom, tilskadekomst eller barsel.

Feriefridagene 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. Særlig opsparing

---

Medarbejdere omfattet af overenskomsten, opsparer 1 % 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.

### § 4. 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:

	<b>1. marts 2010</b>	<b>1.marts 2011</b>
- fra kl. 18.00 til kl. 21.00	kr. 31,05	31,70
- fra kl. 21.00 til kl. 04.00	kr. 72,00	72,00
- fra kl. 04.00 til kl. 06.00	kr. 36,60	37,30

#### Stk. 3

Ved etablering af arbejde på forskudt arbejdstid skal der gives mindst 3 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.

## **§ 5. Normallønninger**

---

### **Stk. 1**

Den normale timeløn andrager:

pr. 1. marts 2010 kr. 107,45

pr. 1. marts 2011 kr. 109,70

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.

## **§ 6. Anciennitetstillæg**

---

### **Stk. 1**

Til de overenskomstmæssige lønninger ydes efter 6 måneders uafbrudt beskæftigelse i virksomheden følgende tillæg:

Kr. 3,50 pr. time.

Med virkning fra 1. marts 2011 forhøjes tillægget til kr. 3,75 pr. time.

### **Stk. 2**

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.

### **Stk. 3**

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.

## **§ 7. Overarbejde**

---

### **Stk. 1**

For overarbejde betales følgende tillæg:

De 3 første timer efter normal arbejdstids ophør	50 pct.
Timen før normal arbejdstids begyndelse	50 pct.
Alt arbejde derudover samt søn- og helligdage	100 pct.

Når der har været arbejdet om morgenen, afregnes i tilfælde af fortsat overarbejde samme dag de første 2 overarbejdstimer efter normal arbejdstids ophør med 50 pct. og herefter følgende timer med 100 pct. (Se i øvrigt § 1, stk. 5, 6 og 7).

### **Stk. 2**

Overarbejdsprocenter beregnes for såvel time- som ugelønnede af den normale timeløn, jf. § 5.

### **Stk. 3**

Såfremt der skal etableres overarbejde, skal dette meddeles inden kl. 12.00 middag. I modsat fald ydes en godtgørelse svarende til en overarbejdstime. Det samme gælder, såfremt varselspligtigt overarbejde annulleres, medmindre afvarsling har fundet sted inden kl. 12.00.

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

## **§ 8. Produktivitetsfremmende lønsystemer**

---

### **Stk. 1**

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.

### **Stk. 2**

Bestemmelsen kan suppleres og fraviges ved lokal aftale jfr. § 22.

## **§ 9. Rejsetid og kørselsgodtgørelse**

---

### **Stk. 1**

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.

### **Stk. 2**

Bestemmelsen kan suppleres og fraviges ved lokal aftale jfr. § 22.

## **§ 10. Lønningsperiode - lønudbetaling**

---

### **Stk. 1**

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

Lønudbetalingen finder sted snarest muligt efter lønperiodens udløb.

### **Stk. 2**

Hvor der indføres helmånedsvise afregning, skal der på begæring udbetales et acantobeløb midt i måneden, svarende til den overenskomstsmæssige 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.

### **Stk. 3**

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 månedsvis lønafregning udbetaler virksomheden til de af ordningen omfattede medarbejdere et beløb én gang for alle på kr. 150 pr. medarbejder.

#### **Stk. 4**

Bestemmelsen kan suppleres og fraviges ved lokal aftale jfr. § 22.

## **§ 11. Arbejde i holddrift \*)**

---

DIO II's holddriftsaftale med seneste satsændringer er en del af overenskomsten.

\*) Se i øvrigt bilag 15 om natarbejde.

## **§ 12. Opsigelsesregler**

---

### **Stk. 1**

1. Inden for de første 9 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 stk. 2 nævnte, har været beskæftiget på samme virksomhed i de nedenfor anførte tidsrum, gælder følgende opsigelsesvarsel:

**a) Fra arbejdsgiverens side:**

Efter 9 måneders beskæftigelse	21 dage
Efter 3 års beskæftigelse	49 dage
Efter 6 års beskæftigelse	70 dage

Medarbejdere, der er fyldt 50 år:

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

**b) Fra medarbejderens side:**

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

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

**Stk. 2**

Som afbrydelse af ancienniteten regnes ikke fravær på grund af sygdom eller tilskadekomst, 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**

Medarbejdere med 9 måneders anciennitet på virksomheden kan ikke opsiges inden for de første 2 måneder, hvori de er dokumenteret uarbejdsdygtige på grund af uforskyldt tilskadekomst ved arbejde for virksomheden.

**Stk. 6**

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.

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, § 29, stk. 1, 1. afsnit. Pensionsbidraget indgår ikke i beregningsgrundlaget.

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.

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.

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

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

Stk. 6 finder anvendelse i forbindelse med opsigelser, der finder sted fra 1. maj 2010.

## **§ 13. Løn og dagpenge under sygdom og tilskadekomst**

---

### **Stk. 1**

I sygdomstilfælde gælder reglerne i lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel med senere ændringer.

Endvidere gælder følgende:

- 1.** Arbejdsgiveren betaler løn under sygdom og tilskadekomst til ansatte, der har været uafbrudt beskæftiget 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, materiale-mangel 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. Ved tilbagefald på grund af samme sygdom inden for 14 kalenderdage fra og med 1. arbejdsdag efter den foregående fraværperiodes udløb, regnes arbejdsgiverens betalingsperiode fra 1. fraværsdag i den første fraværperiode.
- 3.** Sygelønnen består af det berettigede sygedagpengebeløb suppleret op til fuld løn og for højst 37 timer pr. uge.

Beregningsgrundlaget for sygelønnen er den ansattes forventede indtjeningstab pr. arbejdstime, inkl. systematisk forekommende genetillæg i sygdomsperioden. Hvis dette ikke kendes, er beregningsgrundlaget den ansattes indtjening pr. arbejdstime i de sidste 4 uger før fraværet, inkl. systematisk forekommende genetillæg og eksklusive uregelmæssige betalinger, der ikke har relation til de i perioden udførte arbejdstimer. Så-

fremt 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 fuld løn, jf. ovenfor.

Feriegodtgørelse af sygeløn beregnes i henhold til Ferielovens § 25, 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.

### **Stk. 2**

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.

## **§ 14. Barsel og adoption**

---

### **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 (graviditets orlov) og indtil 14 uger efter fødslen (barselorlov).

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

Beløbet indeholder den ved lovgivningen fastsatte maksimale dagpengesats.

### **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 maks. 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 forælder, 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. 3 a**

For medarbejdere der påbegynder forældreorlov **den 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.”

Anm.

Under de 14 ugers barselorlov ydes forhøjet pensionsbidrag, jf. § 19.

### **Stk. 4**

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

## **§ 15. Barns første sygedag**

---

Til medarbejdere med mindst 9 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.

## **§ 16. Børns hospitalsindlæggelse**

---

### **Stk. 1**

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

### **Stk. 2**

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

Medarbejderen skal på opfordring fremlægge dokumentation for hospitalsindlæggelsen.

Eventuel refusion fra kommunen tilfalder virksomheden.

## **§ 17. Arbejdsmarkedets Tillægspension**

---

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

## **§ 18. Pension \*)**

---

### **Stk. 1**

Ansatte, der er fyldt 20 år og som

- 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 udgør i alt 12,0 % af lønnen. Lønmodtageren betaler 4,0 % af bidraget og arbejdsgiveren 8,0 %.

Hvor der er indgået aftale om bidrag til en sundhedsordning, er bidraget til en sådan ordning indeholdt i det samlede pensionsbidrag.

Arbejdsgiveren tilbageholder lønmodtagerbidraget og indbetaler dette sammen med eget arbejdsgiverbidrag.

## **Stk. 2**

### **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.

## **Stk. 3**

### **Ekstra lønmodtagerbidrag til pensionsordning**

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

## **Stk. 4**

### **Forhøjet pensionsbidrag under barselsorlov**

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

Pensionsbidraget udgør:

Arbejdsgiverbidrag kr. pr. time / 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.

\*) Se bilag 7 om nyoptagne virksomheder og pension.

## **§ 19. 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 feriekortordning.

\*) Se bilag 3 om DIO II's feriekortordning

## **§ 20. Betaling for søgnehellidage**

---

Betaling for søgnehellidage er den i § 5 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 afkortning af den normale løn i den pågældende uge.

## **§ 21. Mæglings- og voldgiftsregler \*)**

---

Som regler for behandling af faglig strid gælder den mellem DIO II og Dansk Metal/Dansk El-Forbund indgåede aftale.

\*) Se bilag 4 om regler for behandling af faglig strid.

## **§ 22. Lokale aftaler**

---

### **Stk. 1**

Der kan på virksomheden indgås lokale aftaler. Lokale aftaler indgås med tillidsrepræsentanten.

Der er adgang til ved lokale aftaler at supplere og fravige bestemmelserne i overenskomstens §§ 8, 9 og 10.

Overenskomstfravigende aftaler skal være skriftlige. Sådanne lokale aftaler skal sendes til organisationerne til orientering.

### **Stk. 2**

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

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

### **Stk. 3**

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

## **§ 23. 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.

## **§ 24. Tillidsrepræsentanter**

---

### **Stk. 1**

#### **Hvor vælges en tillidsrepræsentant**

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 tillidsrepræsentant 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 tillidsrepræsentant**

Tillidsrepræsentanten 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 tillidsrepræsentant**

Valget af tillidsrepræsentant 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 tredje del af de dér beskæftigede arbejdere har stemt for vedkommende.

Valget er i øvrigt ikke gyldigt, før det er blevet godkendt af forbundet og meddelt DIO II for de pågældende virksomheder, der dog er berettiget til at gøre indsigelse mod valget over for forbundet. Dog indtræder tillidsrepræsentantbeskyttelsen, 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 DIO II's side giver man tilsagn om at medvirke til, at den nyvalgte tillidsrepræsentant får den fornødne frihed til at deltage i kurset.

#### **Stk. 4**

##### **Stedfortræder for tillidsrepræsentant**

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

#### **Stk. 5**

##### **Samarbejde**

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

#### **Stk. 6.**

##### **Klager og henstillinger**

Når en eller flere af tillidsrepræsentantens kolleger ønsker det, kan han forelægge deres klager eller henstillinger for ledelsen, dog kun såfremt sagen ikke bliver ordnet tilfredsstillende ved dennes repræsentant på arbejdsstedet.

Føler han sig ikke stillet tilfreds ved ledelsens afgørelse, står det ham frit for at anmode sin organisation om at tage sig af sagen; men det er hans og hans kollegers pligt at fortsætte arbejdet uforstyrret, indtil anden bestemmelse træffes af forbundets hovedbestyrelse.

#### **Stk. 7**

##### **Talsmand**

På virksomheder med holddriftsarbejde kan tillidsrepræsentanten 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 tillidsrepræsentanten.

#### **Stk. 8**

##### **Funktion i arbejdstiden**

Tillidsrepræsentanten skal have den nødvendige tid til at varetage sit arbejde som tillidsrepræsentant. 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 tillidsrepræsentant på virksomheden må forlade sit arbejde i arbejdstiden, skal han forud herfor træffe aftale med arbejdsgiveren eller dennes repræsentant.

## **Stk. 9**

### **Aflønning**

Hvis aftale i henhold til stk. 8, 2. afsnit, er truffet, eller hvis der på ledelsens foranledning i øvrigt lægges beslag på tillidsrepræsentanten 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. 10**

### **Klubformand**

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

## **Stk. 11**

### **Fælles tillidsrepræsentant**

På virksomheder, hvor der er valgt flere tillidsrepræsentanter indenfor 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 medarbejderes repræsentant overfor ledelsen.

Ledelsen orienteres skriftligt om valg af fællestillidsrepræsentant.

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

## **Stk. 12**

### **Afskedigelse af tillidsrepræsentant**

En tillidsrepræsentants afskedigelse skal begrundes i tvingende årsager, og ledelsen har pligt til at give ham et opsigelsesvarsel på i alt 5 måneder. Såfremt en tillidsrepræsentant 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. 13**

#### **Fremgangsmåde ved afskedigelse**

Hvis en arbejdsgiver finder, at der foreligger tvingende årsager efter stk. 12, 1. afsnit, til at opsig en tillidsrepræsentant, der er valgt efter reglerne i stk. 1-3, skal han rette henvendelse til HTS, der derefter kan rejse spørgsmålet i henhold til reglerne for behandling af faglig strid. Mæglingsmøde skal i så fald afholdes senest 14 kalenderdage efter mæglingsbegæringens 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 tillidsrepræsentanten, betragtes opsigelsesvarslet som afgivet ved mæglingsbegæringens fremkomst.

### **Stk. 14**

#### **Repræsentant fra den lokale afdeling**

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 HTS. Hvor der ikke er valgt tillidsrepræsentant, har den lokale afdelingsrepræsentant adgang til at drøfte forholdene i virksomheden med ledelsen.

### **Stk. 15**

#### **Fratrådte tillidsrepræsentanter**

En tillidsrepræsentant, der ophører med hvervet efter at have virket som sådan i 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.

## **§ 25. Sikkerhedsrepræsentanter**

---

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

## **§ 26. Kompetenceudvikling**

---

### **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 HTS-kompetenceudviklingsfonden eller virksomhedens uddannelsesudvalg afholder omkostningerne forbundet hermed. Medarbejderen udbetales løn

efter reglerne om "sædvanlig overenskomstmæssig løn" (§ 26,5). Eventuel offentlig støtte samt tilskud fra HTS-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 HTS-kompetenceudviklingsfonden eller virksomhedens uddannelsesudvalg afholder omkostningerne forbundet hermed. Medarbejderen udbetales løn efter reglerne om "sædvanlig overenskomstmæssig løn" (§ 26,5). Eventuel offentlig støtte samt tilskud fra HTS-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 HTS-kompetenceudviklingsfonden eller virksomhedens uddannelsesudvalg afholder omkostningerne forbundet hermed. Eventuel offentlig støtte samt tilskud fra HTS-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 DM/DEF.

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

#### **Stk. 6**

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

#### **Stk. 7**

Efter endt uddannelsestid 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 uddannelsestiden 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 dagpengeniveau.

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**

Indbetaling til kompetenceudviklingsfonden udgør kr. 520 pr. fuldtidsansat medarbejder omfattet af overenskomsten.

## § 27. Lærlinge/elever

---

De i overenskomsten mellem DI 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:

Sats	Periode – år	<b>Pr. 1. marts 2010</b> pr. time	<b>Pr. 1. marts 2011</b> pr. time
1	0 - 1	kr. 58,75	kr. 60,25
2	1 - 2	kr. 66,65	kr. 68,35
3	2 - 3	kr. 71,60	kr. 73,40
4	3 - 4	kr. 82,85	kr. 84,90
5	over 4	kr. 104,25	kr. 106,00

## § 28. Løndumping

---

Se bilag 13 vedrørende løndumping.

## § 29. Nyoptagne virksomheder \*)

---

### Stk. 1

Foreninger og enkeltvirksomheder, som ved deres optagelse i DIO II har overenskomst med Dansk Metal/Dansk El-Forbund eller forbundenes afdelinger, hvad enten overenskomsten er en særoverenskomst, en tiltrædelsesoverenskomst eller en lokalaftale, omfattes, uden særlig opsigelse af en sådan overenskomst, af DIO II's overenskomst fra tidspunktet for optagelsen.

### Stk. 2

Der optages snarest, efter virksomhedens optagelse i DIO II, 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 DIO II ingen overenskomst eller lokalaftale har med Dansk Metal/Dansk El-Forbund eller forbundenes afdelinger, er omfattet af denne overenskomst fra optagelsestidspunktet.

\*) Se bilag 7 om nyoptagne virksomheder og pension.

## **§ 30. DA/LO Udviklingsfond**

---

Parterne er enige om, at bidraget til den af hovedorganisationerne (DA og LO) etablerede udviklingsfond er 31 pr. præsteret arbejdstime. Med virkning fra den første lønningsperiode efter den 1. januar 2011 udgør bidraget 36 øre pr. præsteret arbejdstime.

## **§ 31. 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, 4. marts 2010

Dansk Metal  
Sign. Erik Wiberg

DI Overenskomst II v/ DI (HTS)  
Sign. Hans Henrik Mortensen

Dansk El-Forbund  
Sign. Ole Klarskov

## **Bilag 1**

### **Aftale om særlig arbejdstidstilrettelægning**

---

Der kan træffes aftaler om nedenstående særordninger vedr. særlig arbejdstidstilrettelægning.

Aftalen kan indgås mellem tillidsrepræsentanten på virksomheden og virksomhedens ledelse.

Såfremt der ønskes etableret særordninger, som ikke omfattes af de nedenfor under pkt. 1-4 omhandlede eksempler, optages der forhandling herom mellem virksomhedens ledelse og tillidsrepræsentanten samt den lokale afdeling af Dansk Metal/Dansk El-Forbund, og ordningens gennemførelse beror på, om der kan opnås enighed herom.

De indgåede aftaler kan opsiges i henhold til reglerne om lokale aftaler.

#### **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 forskudttidstillæg og for arbejde om lørdagen efter kl. 12.30 overarbejdstillæg med 50 pct. tillæg for de første tre timer. For det øvrige arbejde om lørdagen samt for arbejde om søndagen ydes 100 pct. Der beregnes fuldt ATP-bidrag.

Medarbejdere omfattet af denne ordning modtager betaling efter procentmodellen i bestemmelsen om frihed/feriefridage.

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. “Fire-dages vagter”**

“Fire-dages vagter” kan etableres på virksomheder, hvor en sådan ordning imødekommer driftstekniske eller driftsøkonomiske hensyn.

Medarbejdere på “Fire-dages vagter” afvikler den normale ugentlige arbejdstid på 4 ugentlige hverdagsvagter á 9 timer og 15 minutter, idet det skal sikres, at der regelmæssigt er 2 sammenhængende fridage.

For arbejdet betales sædvanlig løn og løntillæg samt forskudttidstillæg for de timer, der falder udenfor de sædvanlige rammer for arbejdstidens lægning. Om lørdagen betales der som forskudttidstillæg overarbejdstillæg fra klokken 12.30, begyndende med tre timer med 50 pct. tillæg og derefter 100 pct. tillæg.

## **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.

## **4. 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 skriftlig 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 compensation, 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.

## **Bilag 2**

### **Afspadsring**

---

- 1.** Der er enighed om, at virksomheden og de ansatte som led i ansættelsesvilkårene kan indføre afspadsring af overarbejde, idet organisationerne anbefaler afspadsring.
- 2.** Overarbejde afspadsres time for time, og overarbejdstillægget udbetales løbende i forbindelse med overarbejde.
- 3.** Tidspunktet for afspadsring aftales mellem arbejdsgiveren og den ansatte.
- 4.** Afspadsring sker for hele dage. Eventuelle overskydende timer udbetales.
- 5.** Tilgodehavende afspadsringstimer skal være afviklet senest 26 uger efter optjeningen. Hvis afspadsring ikke har fundet sted, eller den ansatte fratræder, udbetales tilgodehavendet ved førstkommende lønudbetaling.
- 6.** Under afspadsring udbetales den opsparede timeløn samt eventuelt anciennitetstillæg (for ugelønnede og timelønnede, som i henhold til § 5 har opnået dette).

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

## **Bilag 3**

### **DIO II's feriekortordning**

---

Idet den til enhver tid gældende ferielov med tilknyttede administrative bestemmelser 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 § 28 givne bestemmelser om feriekontosystemet:

1. Nærværende ferieordning er gældende for arbejdere beskæftiget på DIO II's 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. 906,87 pr. dag, således at feriegodtgørelsen pr. dag udgør kr. 113,35 og beregnes for 5 dage pr. uges fravær. Pr. 1. marts 2011 udgør satserne kr. 923,52 og kr. 115,44. Beløbet, der er inkl. dyrtidstillæg, 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-årige	80 pct.
andre	60 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, indsættelse 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, tilfalder Feriefonden for HTS og indbetales til:

Feriefonden for HTS  
DI  
H.C. Andersens Boulevard 18  
1787 København V.

Undtaget herfra er dog feriepenge, som er knyttet til feriedage, som er aftalt udskudt til afholdelse efter ferieårets udløb.

For lønmodtagere, som ikke er omfattet af en feriekortordning i henhold til en kollektiv overenskomst mellem nærværende parter, indbetales uhævet feriegodtgørelse til:

Arbejdsmarkedets Fieriefond  
Hauser Plads 20, 4.  
Postboks 1192  
1127 København K

medmindre andet fremgår af en anden kollektiv overenskomst.

12. DIO II 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.

## **Bilag 4**

### **Regler for behandling af faglig strid**

---

#### **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/Dansk El-Forbund samt den lokale medlemsforening/DIO II.

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

- Virksomhedens navn, adresse og telefonnummer.
- 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, den lokale Dansk Metal/Dansk El-Forbund afdelings repræsentant, repræsentanten for virksomhedens ledelse samt hvor HTS' lokale forening har deltaget med 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/Dansk El-forbund eller den lokale medlemsforening/DIO II) 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 lokal forhandling, jf. pkt. 1, skal referatet vedlægges.

Mæglingsmødet 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. Organisationsmøde**

Opnås der ikke enighed ved mæglingsmødet, kan sagen videreføres ved et organisationsmøde.

Skriftlig begæring herom skal meddeles den modstående organisation senest 2 uger efter mæglingsmødets afholdelse.

Organisationsmødet skal afholdes hurtigst muligt og senest 3 uger efter organisationsmødebegæringens modtagelse i den modstående organisation.

Tidsfristen kan fraviges efter aftale mellem organisationerne.

På organisationsmødet deltager mindst to repræsentanter fra hver af parterne. Mæglingsmøderepræsentanterne deltager, med mindre særlige omstændigheder foreligger, også i organisationsmødet, men de pågældende kan normalt ikke lede forhandlingerne.

Der udarbejdes et referat af forhandlingerne, og dette underskrives med bindende virkning af parterne.

Lønkrav efter overenskomstens § 4, stk. 4, kan ikke videreføres udover et organisationsmøde.

### **4. Overenskomstudvalg**

DIO II og Dansk Metal/Dansk El-forbund nedsætter et stående udvalg, hvor de nedenfor under 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. Den organisation, der vil henvise en sag til behandling ved faglig voldgift, har pligt til forinden at indbringe sagen for udvalget.
2. Sager i en lokal uoverensstemmelse, hvor afgørelsen skønnes at kunne få betydning for hele overenskomstområdet.
3. Sager, hvor en af overenskomstparterne 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 ved et fællesmøde, forudsætter en videreførsel af organisationsansvaret i klageskriftet, at sagen forinden har været behandlet i overenskomstudvalget. Såfremt fristen ved

Arbejdsretten hindrer dette, skal sagen behandles i overenskomstudvalget, inden sagen domsforhandles.

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

Såfremt der ikke ved overenskomstudvalgmødet opnås enighed, kan sagen videreføres fagretligt (I Arbejdsretten eller ved faglig voldgift).

### **5. 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 normale 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 formand, 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 24 hele arbejdsdage før retsmødet fremsender klageren til opmanden og modparten et klageskrift, bilagt kopi af de akter, der ønskes fremlagt.

Med mindre andet aftales, anses klageskriftet for at være rettidigt modtaget, såfremt det er den modstående organisation i hænde inden kl. 16.00 senest 23 arbejdsdage før retsmødet. Er klageskriftet ikke rettidigt modtaget, betragtes sagen som afsluttet og kan ikke rejses igen.

Den indklagede organisation skal snarest og senest 14 hele arbejdsdage før retsmødet til opmanden og den klagende organisation fremsende sit svarskrift, bilagt kopi af de akter, der ønskes fremlagt.

Med mindre andet aftales, anses svarskriftet for at være rettidigt modtaget, såfremt det er den modstående organisation i hænde inden kl. 16.00 senest 13 arbejdsdage før retsmødet. Er svarskriftet ikke modtaget rettidigt, afgøres sagen på grundlag af de oplysninger, der fremgår af svarskriftet og referaterne fra den fagretlige behandling.

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.

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 spørgsmål om rettens kompetence afgøres.

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

## **Bilag 5**

### **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/Dansk El-Forbund og DIO II.

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 DIO II. Hvis mangler ved ansættelseskontrakten er rettet inden 5 arbejdsdage fra modtagelsen i DIO II, 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.



Organisation for erhvervslivet



DANSK METAL



## Ansættelsesaftale i henhold til overenskomsten mellem DIO II og Dansk Metal/Dansk El-Forbund

Undertegnede arbejdsgiver (navn)	
(adresse)	
CVR-nr.	
har ansat/ansætter herved	
CPR.nr.:	
Medarbejderens fulde navn:	
Adresse:	
Kommune:	Tlf.nr.
Bank/girokontonr. :	Reg.nr.:
Stilling eller jobkategori:	
Tiltrædelsesdato:	
Hvis ansættelsesforholdet er tidsbegrænset angives ophørsdatoen:	
Ansættelsesforholdet er begrænset til udførelse af følgende opgave(r):	
Fast arbejdssted (virksomhedens adresse angives)	
Skiftende arbejdssteder Ja <input type="checkbox"/> Nej <input type="checkbox"/>	
<p><b>Ferie</b></p> <p>Der tilkommer medarbejderen ferie samt løn/godtgørelse under ferie i overensstemmelse med reglerne i ferieloven og overenskomsten.</p>	
<p><b>Løn</b></p> <p>Medarbejderens løn er p.t. kr.</p> <p>Overarbejdsbetaling, søgnehelligdagsbetaling, forskudttidstillæg, tillæg for arbejde i holddrift, betaling for ude- og rejsearbejde og genetillæg i øvrigt betales efter gældende overenskomst. På virksomheden kan forekomme akkordarbejde, bonusordninger eller andre produktionsfremmende lønsystemer, hvor lønnen fastsættes efter reglerne i overenskomsten eller lokalaftaler.</p> <p>Lønnen udbetales bagud <input type="checkbox"/> forud <input type="checkbox"/> ugentligt <input type="checkbox"/> hver 14. dag <input type="checkbox"/> månedsvi <input type="checkbox"/></p>	

**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.

**Pension**

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

Har medarbejderen været tilsluttet arbejdsmarkedspension i tidligere ansættelsesforhold?

Ja  Nej  Hvilken: \_\_\_\_\_

Hvis ja, skal medarbejderen indmeldes fra 1. ansættelsesdag.

For dette ansættelsesforhold etableres/er pensionsordningen etableret i:

Bidraget udgør, jvf. overenskomsten mellem DIO II og Dansk Metal/Dansk EI-Forbund, p.t.

Arbejdsgiverandel:   pct.                                   Medarbejderandel:   pct.

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.

**Andre væsentlige vilkår:**

Dato:

Virksomhedens underskrift:

Medarbejderens underskrift:

Aftalen er udarbejdet af DIO II og Dansk Metal/Dansk EI-Forbund i henhold til EF-direktiv 91/533/EØF om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for arbejdskontrakten 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.

Uoverensstemmelser vedrørende oplysningspligten og ansættelsesaftalen behandles i henhold til bilag 5 i overenskomsten.

## **Bilag 6**

### **Aftale om funktionærlignende ansættelsesforhold**

---

Dansk Metal, Dansk El-Forbund og HTS anbefaler, at virksomheder, der for visse medarbejdere, der er medlemmer af de anførte forbund, ønsker at indføre funktionærlignende ansættelsesforhold, fortrinsvis gør det efter følgende retningslinjer:

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.

#### **Løn vurdering**

Lønnen skal give udtryk for den enkelte arbejders kvalifikationer, ansvar, indsats og dygtighed, jf. 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, jf. den individuelle aftales bestemmelser herom.

#### **Opsigelse**

I tilfælde af opsigelse regnes opsigelsesvarslets længde for begge parter i overensstemmelse med reglerne i FUL, jf. § 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 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 §§ 24 og 25.

### **Efterløn**

Funktionærlovens § 8 om efterløn til funktionærers 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, jf. Ferielovens § 14.

### **Sygdom**

Ved ansættelse på funktionærlignende vilkår modtages fuld løn under sygdom, jf. 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 retningslinjer 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 varsler er medarbejderen alene omfattet af overenskomsten mellem Dansk Metal, Dansk El-Forbund og DIO II.

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

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



Organisation for erhvervslivet



DANSK METAL



**Ansættelsesaftale for ansættelser på funktionærlignende vilkår  
i henhold til overenskomsten mellem DIO II  
og Dansk Metal/Dansk El-Forbund  
gældende for faglærte**

Undertegnede arbejdsgiver (navn)	
(adresse)	
CVR-nr.	
har ansat/ansætter herved	
CPR.nr.:	
Medarbejderens fulde navn:	
Adresse:	
Kommune:	Tlf.nr.
Bank/girokontonr. :	Reg.nr.:
Stilling eller jobkategori:	
Dato for ansættelse på funktionærlignende vilkår:	
Hvis ansættelsesforholdet er tidsbegrænset angives ophørsdatoen:	
Ansættelsesforholdet omfatter følgende opgave(r):	
Fast arbejdssted (virksomhedens adresse angives)	
Skiftende arbejdssteder Ja <input type="checkbox"/> Nej <input type="checkbox"/>	
<p><b>Ferie</b> Der tilkommer medarbejderen ferie samt løn <input type="checkbox"/> under ferie eller ferie med feriegodtgørelse <input type="checkbox"/> i overensstemmelse med reglerne i ferieloven, funktionærloven og overenskomsten.</p>	

**Løn**

Medarbejderens løn er p.t. aftalt til \_\_\_\_\_kr. pr. måned, som betales månedsvis bagud på samme tidspunkt som for virksomhedens funktionærer.

Betaling for eventuel overtid, holddrift og forskudttid sker efter overenskomstens bestemmelser.

**Arbejdstid**

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

Arbejdstiden, herunder eventuel overtid, holddrift, forskudt tid fastsættes i henhold til overenskomstens bestemmelser.

**Sygdom**

Sygdom skal anmeldes til:

Ved sygdom betales fuld løn, jf. funktionærlovens § 5.

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

**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.

**Pension**

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

Har medarbejderen været tilsluttet arbejdsmarkedspension i tidligere ansættelsesforhold?

Ja     Nej                       Hvilken: \_\_\_\_\_

Hvis ja, skal medarbejderen indmeldes fra 1. ansættelsesdag.

For dette ansættelsesforhold etableres/er pensionsordningen etableret i:

Bidraget udgør, jf. overenskomsten mellem DIO II og Dansk Metal/Dansk EI-Forbund gældende for faglærte, p.t.

Arbejdsgiverandel:                      pct.                      Medarbejderandel:                      pct.

## Opsigelse

Ved opsigelse gælder funktionærlovens (sæt kryds ved de bestemmelser, som gælder for ansættelsesforholdet):

- § 2 (om opsigelsesvarsler)
- § 2a (om godtgørelse ved opsigelse)
- § 2b (om usaglig opsigelse)
- § 16 (om frihed til at søge andet arbejde i opsigelsesperioden)
- anden aftale

Ansættelsen sker i henhold til overenskomsten mellem DIO II og Dansk Metal/Dansk EI-Forbund gældende for faglærte og de i overenskomsten aftalte retningslinjer for ansættelse på funktionærlignende vilkår.

## Andre væsentlige vilkår:

Dato:

Virksomhedens underskrift:

Medarbejderens underskrift:

Aftalen er udarbejdet af DIO II og Dansk Metal/Dansk EI-Forbund i henhold til EF-direktiv 91/533/EØF om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for arbejdskontrakten 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.

Uoverensstemmelser vedrørende oplysningspligten og ansættelsesaftalen behandles i henhold til bilag 4 og 6 i overenskomsten.

## **Bilag 7**

### **Nyoptagne virksomheder og pension**

---

#### **Firmapensionsordning**

Nyoptagne medlemmer af DIO II, 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 § 18. Firmapensionsordningens videreførelse skal snarest efter indmeldelsen protokolleres mellem DIO II og DM/DEF 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 DIO II. 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 DM/DEF om virksomhedens optagelse i DIO II eller en af dens medlemsforeninger.

#### **Optrapningsordning**

Nyoptagne medlemmer af DIO II, der forinden indmeldelsen i DIO II ikke har etableret en pensionsordning for medarbejdere omfattet af faglærteoverenskomsten, eller som for disse medarbejdere har en pensionsordning med lavere pensionsbidrag, kan kræve, at bidraget til PensionDanmark skal fastsættes således:

#### **Virksomheder uden pensionsordning på indmeldelsestidspunktet**

Senest fra tidspunktet for DIO II's meddelelse til DM/DEF om virksomhedens optagelse i DIO II eller en af dens medlemsforeninger 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 bidragssats, jf. ovennævnte optrapningskala.

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

Ordningen skal snarest efter indmeldelsen protokolleres mellem DIO II og DM/DEF efter begæring, eventuelt i forbindelse med tilpasningsforhandlinger.

## **Bilag 8**

### **Seniorpolitik**

---

DIO II og Dansk Metal/Dansk El-Forbund 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.

Parterne har derfor drøftet mulige barrierer for at nå denne målsætning i overenskomsten, samt om der i lovgivningen er elementer, der stiller sig i vejen for en aktiv seniorpolitik.

I den forbindelse har erfaringer fra udvalgte virksomheder på området været inddraget som et væsentligt element i parternes drøftelser.

Tilbagemeldingerne fra virksomhederne viser, at det er meget forskelligt hvordan virksomhederne håndterer seniorer, samt at det kun er i begrænset omfang, at virksomhederne har udformet en egentlig politik på området.

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](http://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 9**

### **Offshorearbejde**

---

Parterne er enige om at indlede drøftelser om en ny aftale om arbejde i offshorevirksomheder, idet der tillige er enighed om, at en sådan aftale skal tage udgangspunkt i hhv. Fællesoverenskomstens aftale om offshore og overenskomst mellem Danbor Service A/S og Dansk Metal gældende for arbejde i offshorevirksomheder.

## **Bilag 10**

### **Implementering af Rådets direktiv nr. 96/34/EF af den 3. juni 1996 om rammeaftale vedrørende forældreorlov**

---

Grundlaget for denne organisationsaftale er Rådets direktiv nr. 96/34/EF af den 3. juni 1996 om rammeaftale vedrørende forældreorlov, der er indgået af UNICE, CEEP og EFS.

#### **§ 1. Forældreorlov**

Parterne anser direktivets bestemmelser om forældreorlov for implementeret gennem den gældende lovgivning.

#### **§ 2. Arbejdsfrihed som følge af force majeure**

En ansat har ret til arbejdsfrihed som følge af force majeure, når tvingende familiemæssige årsager gør sig gældende i tilfælde af sygdom eller ulykker, der gør den ansattes umiddelbare tilstedeværelse påtrængende nødvendig. Friheden er uden løn, med mindre andet er aftalt individuelt eller følger af lokalaftaler eller kutyper.

#### **§ 3. Pasning/pleje af alvorligt syge nærtstående**

I tilknytning til reglerne i Servicelovens, kap. 16, om hjælp i forbindelse med pasning af alvorligt syge i hjemmet m.v. er parterne enige om, at anmodninger om orlov i mødekommens i videst muligt omfang, overfor medarbejdere, der ønsker at pleje nærtstående.

## **Bilag 11**

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

---

DIO II og Dansk Metal/Dansk El-Forbund 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 forstås 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 forstås 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.

Organisationsaftalen træder i kraft den 1. januar 2002. Der kan ikke rejses fagretlige sager om forståelse af aftalen tidligere end denne dato. Det gælder dog ikke overtrædelse af overenskomstbestemmelser.

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 12

### Implementering af EU-arbejdstidsdirektiv

---

Dansk Metal, Dansk El-forbund og DIO II har indgået nedenstående aftale med henblik på implementering af direktiv 93/104/EF.

#### § 1. Gyldighedsområde

Aftalen er gældende for medarbejdere beskæftiget på DIO II's medlemsvirksomheder i henhold til den mellem organisationerne gældende overenskomst.

Aftalen gælder ikke ansatte beskæftiget med landevejstransport.

Aftalen omfatter ikke medarbejdere beskæftiget efter den mellem DA og LO indgæede Fællesordning for arbejde i holddrift.

#### § 2. Definitioner

1. **Arbejdstid:** Arbejdstiden er defineret i de enkelte overenskomster/aftaler. Er sådanne ikke fastlagt, er arbejdstiden i det tidsrum, hvori arbejdstageren er på arbejde og står til arbejdsgiverens rådighed under udførelse af sin beskæftigelse.
2. **Hvileperiode:** Det tidsrum der ikke er arbejdstid.
3. **Natperiode:** Et tidsrum på mindst 7 timer, der skal omfatte tidsrummet mellem kl. 00:00 og 05:00.
4. **Natarbejder:** En ansat, der normalt udfører mindst tre timer af sin daglige arbejdstid i natperioden eller der forventes at udføre en nærmere aftalt del af sin årlige arbejdstid i natperioden.

#### § 3. Daglig hviletid

Den daglige hviletid følger bestemmelserne i Lov om arbejdsmiljø og Beskæftigelsesministeriets bekendtgørelse om hviletid og fridøgn med de i tilknytning hertil eventuelt indgæede og godkendte hviletidsaftaler.

#### § 4. Pause

Såfremt den daglige arbejdstid overstiger 6 timer, skal der, såfremt arbejdstageren ønsker det, tilrettelægges en pause i arbejdet, idet pausen placeres således inden arbejdsdagen samt har et sådant omfang, at formålet med pausen er tilgodeset.

## **§ 5. Ugentlig hviletid**

Den ugentlige hviletid følger bestemmelsen i Lov om arbejdsmiljø og Beskæftigelsesministeriets bekendtgørelse om hviletid og fridøgn med de i tilknytning hertil eventuelt indgåede og godkendte hviletidsaftaler.

## **§ 6. Ugentlig arbejdstid**

1. Den ugentlige arbejdstid fremgår af den enkelte overenskomst samt særlige aftaler om arbejdstid.
2. Den gennemsnitlige arbejdstid i løbet af en syv dages periode må ikke overstige 48 timer inkl. overarbejde.

Gennemsnittet beregnes over en 4 måneders periode.

## **§ 7. Ferie**

Ferie gives og holdes i overensstemmelse med den til enhver tid gældende ferielov samt den imellem organisationerne indgåede feriekortordning.

## **§ 8. Natarbejdets varighed**

1. Den normale arbejdstid for natarbejdere må i gennemsnit ikke overstige 8 timer pr. periode på 24 timer beregnet over en periode på 4 måneder.
2. Hvor en natarbejder er beskæftiget ved særligt risikofyldt arbejde eller ved arbejde, der indebærer en betydelig fysisk eller psykisk belastning, må der ikke arbejdes mere end 8 timer i løbet af en periode på 24 timer, i hvilken der udføres natarbejde.

## **§ 9. Natarbejdets overgang til dagarbejde**

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

## **§ 10. Monotont arbejde**

Ensidigt, gentaget og monotont arbejde søges begrænset i størst mulig udstrækning.

I øvrigt henvises til bekendtgørelse om arbejdets udførelse og de fællesudarbejdede branchevejledninger om ensidigt, gentaget arbejde.

## **§ 11. Tvistigheder**

Uoverensstemmelser om denne aftale behandles efter den mellem organisationerne indgåede aftale om "Regler for behandling af faglig strid".

## **§ 12. Opsigelse**

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

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

## **§ 13. Underretning**

Aftalen tilstilles Beskæftigelsesministeren med henblik på gennemførelse af artikel 18 stk.

1. a.

## **Bilag 13**

### **Løndumping**

---

#### **Adgang til lønoplysninger**

##### **§ 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.

##### **§ 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.

##### **§ 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.

##### **§ 4**

Er der på en medlemsvirksomhed ikke enighed om udlevering af oplysningerne, eller har forbundet rejst krav om udlevering af oplysninger overfor DIO II, 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 DIO II på forbundets begæring rette henvendelse til virksomheden med henblik på at pålægge

virksomheden at rette forholdene. DIO II 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.

#### **§ 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.

#### **§ 6**

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

Aftalen bortfalder ved overenskomstperiodens udløb.

### **Underleverandører**

#### **§ 7**

Hvis en ikke-overenskomstdækket virksomhed, der arbejder som underleverandør for en DIO II-medlemsvirksomhed, 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/Dansk El-Forbund rette henvendelse til DIO II med en anmodning om et møde til drøftelse af sagen. På mødet kan bl.a. drøftes de sympatikonfliktramte arbejdsopgaver. Tilsvarende kan DIO II rette henvendelse til forbundet. Alle relevante baggrundsoplysninger fremlægges på mødet eller tilsendes den modstående overenskomstpart så hurtigt som muligt.

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

## **Bilag 14**

### **Implementering af ligelønsloven mv.**

---

Overenskomstparterne er enige om at implementere ligelønsloven i overenskomsterne.

Parterne er på den baggrund blevet enige om at tilføje følgende bilagstekst:

#### **§ 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 mæglingsmødet, eller forud for dette, hvilke oplysninger, der vil blive udleveret til forbundet med henblik på en vurdering af sagen

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

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

## **Bilag 15**

### **Natarbejde**

---

Ved overenskomstforhandlingerne 2010 var der mellem parterne enighed om at følge det, der måtte blive resultatet af drøftelserne mellem DI og 3F Transport i henhold til fællesoverenskomsten vedrørende henholdsvis kampagne om natarbejde, forskning i langtidsvirkningerne af natarbejde samt natarbejde og helbreds kontrol.

# FAGLÆRTE- OVERENSKOMSTEN

## 2010 – 12

### DI

1787 København V  
Tlf. 3377 3377  
di.dk

### Dansk Metal

Nyropsgade 38  
1780 København V  
Tlf. 3363 2000  
danskmetal.dk

### Dansk EI-Forbund

Vodroffsvej 26  
1900 Frederiksberg C  
Tlf. 3329 7000  
def.dk

DI nr. 794525

