

Industri- og Værkstedsoverenskomst 2024-2026

Bilagssamling



INDHOLDSFORTEGNELSE – BILAG

Bilag A	Ansættelsesbevis	4
Bilag B	Aftale om funktionærlignende ansættelse	9
Bilag C	Pension – Fleksjob	16
Bilag D	Aftale om ferieoverførsel	17
Bilag E	Varsling m.v. i forbindelse med afskedigelser i større omfang	18
Bilag F	Virksomhedsaftale om arbejde i udlandet	24
Bilag H	Udlands medarbejderes Bilag 8 – træ og Møbel	32
Bilag J	EU-direktiv om arbejdstid	39
Bilag K	EU-direktiv om børn og unge	45
Bilag L	Fælles forståelse af bestemmelse om fratrædelsesgodtgørelse	49
Bilag M	EU-direktiv om deltidsarbejde	51
Bilag N	EU-direktiv om tidsbegrænset ansættelse	54
Bilag O	Barselsudligningsordning	58
Bilag P	Aftale om forpraktikanter	59
Bilag Q	Skiftehold	62
Bilag R	Hovedaftalen af 31. oktober 1973	63
Bilag S	Implementering af ligelønsloven	69
Bilag U	Skolehjem/kostophold	73
Bilag V	Afklaring af om en udefrakommende virksomhed udfører vikararbejde	74
Bilag X	Persondatoforordning nr. 2016/679 om behandling af personoplysninger	76
Bilag Y	Uddannelse og kompetenceudvikling	77
Bilag Z	Organisationsaftale om behandling af uenigheder vedrørende lokale lønforhandlinger	79



Dansk Håndværk

Vi gør os umage

Bilag A

ANSÆTTELSESKONTRAKT FOR TIMELØNNEDE

**Omfattet af Industri- og Værkstedsoverenskomsten
mellem**

**Dansk Håndværk (DHV) og Faglig Fælles Forbund
(3F)**

1. Parter

Arbejdsgiver: _____ CVR-nr. _____

Adresse: _____

Postnr. / by: _____

E-mail: _____

Telefonnr.: _____

Medarbejder: _____ CPR-nr. _____

Adresse: _____

Postnr. / by: _____

E-mail: _____

Telefonnr.: _____

2. Jobkategori / stillingsbetegnelse

Titel: _____

3. Overenskomst

Medarbejderen er omfattet af den til enhver tid gældende Industri- og Værkstedsoverenskomsten mellem Dansk Håndværk og Fagligt Fælles Forbund (3F), hvori der bl.a. er fastsat regler for arbejdstid, opsigelsesvarsel, arbejdsmarkedspension, akkord, overarbejdsbetaling, ferie, feriefridage, SH-opsparing, efteruddannelse, varigheden af det fravær med løn, der er ret til, herunder løn under sygdom, barnets første hele sygedag, barsel samt eventuelle lokalaftaler.

Der kan på virksomheden forekomme akkordarbejde eller andre produktivetsfremmende lønsystemer, hvor lønnen fastsættes efter reglerne i overenskomsten eller lokalaftaler.

Industri- og Værkstedsoverenskomsten kan hentes her www.dhv.dk.

4. Tiltrædelsesdato

Tiltrædelses- _____ Evt. anciennitet fra: _____
dato: _____
 Ansættelsesforholdet er tidsbegrænset (angiv ophørs- _____
dato): _____
 Ansættelsesforholdet er begrænset til følgende opgave: _____

5. Arbejdssted

Fast arbejdssted eller hovedarbejdssted
(adresse): _____
 Skiftende arbejdssteder

6. Arbejdstid

Fuldtid
 Deltid – anført timer _____ Timer (minimum 8 og højst 30 timer)
pr. uge: _____

Vær opmærksom på at organisationerne skal underrettes ved aftale om deltid.

7. Løn

Den personlige timeløn udgør på ansættelsestidspunktet
kr. _____

Den personlige timeløn tillægges pension, særlig opsparing og feriepenge efter
gældende regler.

Lønnen udbetales
bagud:

Hver 14. dag

Månedligt (forudsætter lokalaftale)

Pengene overføres til: Reg.nr. _____ Kontonr. _____

8. Pension

Virksomheden indbetaler pension til PensionDanmark til medarbejdere, der er
fyldt 18 år. Pensionsfordelingen følger den til enhver tid gældende Industri- og
Værkstedsoverenskomst mellem Dansk Håndværk og Fagligt Fælles Forbund
(3F) om pension.

Forudsætningerne for indbetaling af pension:

- Medarbejderen er fyldt 18 år
- 6 måneders anciennitet på overenskomstrådet, eller
- Medarbejderen har været omfattet af en arbejdsmarkedspensions-
ordning fra et tidligere ansættelsesforhold, eller
- I tilsvarende periode har haft erhvervsarbejde

Anciennitetskravet bortfalder for medarbejdere, der ved ansættelsen er omfat-
tet af en arbejdsmarkedspension baseret på en kollektiv overenskomst.

Ja – medarbejderen opfylder ovennævnte og vil få pension fra tiltrædelses-
datoen

Nej – medarbejderen er berettiget til pension
fra: _____

9. Sygdom

Ved sygdom er medarbejderen forpligtet til at ringe til ar-
bejdsgiveren senest kl. _____

10. Personalepolitik

Medarbejderen har fået udleveret virksomhedens personalehåndbog.

11. Opsigelse

Der henvises til den enhver tid gældende Industri- og Værkstedsoverenskomst mellem Dansk Håndværk og Fagligt Fælles Forbund (3F) om opsigelsesvarsler.

12. Ferie

Der ydes ferie i henhold til Ferieloven samt den til enhver tid gældende Industri- og Værkstedsoverenskomst mellem Dansk Håndværk og Fagligt Fælles Forbund (3F) om ferie.

Medarbejderen holder ferie med feriegodtgørelse.

13. Feriefridage

Medarbejderen bekræfter at have afholdt _____ feriefridage i indeværende kalenderår.

14. Bibeskæftigelse

Har medarbejderen bibeskæftigelse ved ansættelsens begyndelse?

Ja – hvilken? _____

Nej

Opstartes der bibeskæftigelse under ansættelsesforholdet skal arbejdsgiver oplyses om dette. Bibeskæftigelsen må ikke være uforenelig med det eksisterende arbejde.

15. Social sikring

I forbindelse med social sikring henvises der til nedenstående socialsikringsinstitutioner eller relevant lovgivning:

- Sygedagpenge: Medarbejderens kommune jf. Lov om Sygedagpenge (sygedagpengeloven)
- Barseldagpenge: Medarbejderens kommune jf. Lov om ret til at holde orlov og dagpenge ved barsel (barselsloven)
- Arbejdsskader: Ved anerkendte erhvervssygdomme, Arbejdsmarkedets Erhvervssikring www.aes.dk. Ved anerkendte arbejdsulykker, arbejdsgivers forsikringselskab:

Angiv forsikringselskab: _____

16. Særlige vilkår

17. Underskrifter

Medarbejderen bekræfter ved sin underskrift af dette ansættelsesbevis ikke at lide af en kronisk eller anden sygdom, som vil have væsentlig betydning for medarbejderens arbejdsdygtighed ved det pågældende arbejde samt at have modtaget personalehåndbogen, hvis der er sat kryds i pkt. 10.

Dette dokument er udarbejdet i to eksemplarer, og hver part modtager et underskrevet eksemplar.

Dato: _____

Dato: _____

Virksomhed

Medarbejder



Dansk Håndværk

Vi gør os umage

AFTALE OM FUNKTIONÆRLIGNENDE

Bilag B **ANSÆTTELSE**

Omfattet af Industri- og Værkstedsoverenskomsten
mellem

Dansk Håndværk og Faglig Fælles Forbund (3F)

1. Parter

Arbejdsgiver: _____ CVR-nr. _____

Adresse: _____

Postnr. / by: _____

E-mail: _____

Telefonnr.: _____

Medarbejder: _____ CPR-nr. _____

Adresse: _____

Postnr. / by: _____

E-mail: _____

Telefonnr.: _____

Pengeinstitut: _____ Reg.nr. _____ Kontonr. _____

2. Jobkategori

Medarbejderen er ansat
som:

3. Overenskomst

Medarbejderen er omfattet af den til enhver tid gældende Industri- og Værkstedsoverenskomsten mellem Dansk Håndværk og Fagligt Fælles Forbund (3F), herunder § 8 om funktionærlignende ansættelsesvilkår, nærværende aftale samt eventuelle lokalaftaler i virksomheden. Vedrørende fravær med løn, barnets første hele sygedag og løn under orlov henvises til Industri- og Værkstedsoverenskomsten, som kan hentes på www.dhv.dk.

4. Tiltrædelsesdato

Tiltrædelsesdato: _____ Evt. anciennitet fra: _____

Ansættelsesforholdet er tidsbegrænset (angiv ophørsdato): _____

Ansættelsesforholdet er begrænset til følgende opgave: _____

5. Arbejdssted

Fast arbejdssted eller hovedarbejdssted
(adresse): _____

Skiftende arbejdssteder

6. Arbejdstid

Fuldtid

Deltid – anfør timer pr. uge _____ (mindst 8 timer og højst 30 timer)

Vær opmærksom på at organisationerne skal underrettes ved aftale om deltid.

For så vidt angår arbejdstid – den normale arbejdstid, weekendarbejde, deltidbeskæftigelse, flextid, arbejde på speciel arbejdstid og skiftehold – henvises til § 8 vedrørende funktionærlignende ansættelser samt eventuelle lokalaftaler.

Overarbejde udføres i henhold til Industri- og værkstedsoverenskomsten kap. 4.

7. Løn og andre løndelev

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

Ovenstående månedsløn er uden pension og særlig opsparing jf. § 8, stk. 9.

Eventuelt andre tillæg til lønnen: _____

En gang om året tages lønnen for medarbejderen op til vurdering og eventuel regulering.

Medarbejderen modtager fuld løn på søgnehelligdage, fridage og feriefridage.

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

Der kan i virksomheden forekomme akkordarbejde, bonusordninger eller andre produktivitetsfremmende lønsystemer, hvor lønnen fastsættes efter reglerne i overenskomsten eller lokalaftaler.

8. Ferie

Der ydes ferie i henhold til Ferieloven.

- Medarbejderen holder ferie med løn og ferietillæg.
- Medarbejderen holder ferie med feriegodtgørelse.

9. Pension

Arbejdsmarkedspension ydes efter overenskomstens kapitel 7. Er medarbejderen berettiget til arbejdsmarkedspension efter overenskomstens bestemmelser ved ansættelsen?

- Ja
- Nej – medarbejderen er berettiget til pension fra: _____

10. Sygdom

Ved sygdom er medarbejderen forpligtet til at ringe til arbejdsgiveren senest kl. _____

Der ydes fuld løn under sygdom og tilskadekomst.

11. Bibeskæftigelse

Har medarbejderen bibeskæftigelse ved ansættelsens begyndelse?

- Ja – hvilken? _____
- Nej

Opstartes der bibeskæftigelse under ansættelsesforholdet skal arbejdsgiver oplyses om dette. Bibeskæftigelsen må ikke være uforenelig med det eksisterende arbejde.

12. Social sikring

I forbindelse med social sikring henvises der til nedenstående socialsikringsinstitutioner eller relevant lovgivning:

- Sygedagpenge: Medarbejderens kommune jf. Lov om Sygedagpenge (sygedagpengeloven)
- Barseldagpenge: Medarbejderens kommune jf. Lov om ret til at holde orlov og dagpenge ved barsel (barseloven)
- Arbejdsskader: Ved anerkendte erhvervssygdomme, Arbejdsmarkedets Erhvervssikring www.aes.dk. Ved anerkendte arbejdsulykker, arbejdsgivers forsikringselskab:

Angiv forsikringselskab: _____

13. Personalepolitik

Medarbejderen har fået udleveret virksomhedens personalehåndbog.

14. Opsigelse

Ved opsigelse gælder Funktionærlovens § 2 om opsigelsesvarslere.

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

Opsigelse fra medarbejderen

Ansættelsesforholdet kan efter prøveperioden opsiges af medarbejderen med 1 måneds varsel til ophør ved udløbet af en kalendermåned.

Opsigelse fra virksomheden

Ansættelsesforholdet kan efter prøveperioden af virksomheden opsiges med følgende:

- Med et varsel på 1 måned, hvis opsigelse sker inden udløbet af 5 måneder (inkl. prøvetid)
- Med et varsel på 3 måneder, hvis opsigelse sker inden udløbet af 2 år og 9 måneder
- Med et varsel på 4 måneder, hvis opsigelse sker inden udløbet af 5 år og 8 måneder
- Med et varsel på 5 måneder, hvis opsigelse sker inden udløbet af 8 år og 7 måneder
- Med et varsel på 6 måneder, hvis opsigelse sker herefter.

Uanset hvilken part, der opsiger ansættelsesforholdet, skal det ske skriftligt. Opsigelsen skal være modtageren i hænde senest den sidste dag i måneden.

Prøvetid

De første 3 måneder af ansættelsesforhold er aftalt prøvetid. I prøveperioden kan ansættelsesforholdet opsiges med 14 dages varsel til en hvilken som helst dag i måneden af begge parter.

120-dagesreglen:

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.

15. Øvrige forhold

16. Underskrifter

Medarbejderen bekræfter ved sin underskrift af dette ansættelsesbevis ikke at lide af en kronisk eller anden sygdom, som vil have væsentlig betydning for medarbejderens arbejdsdygtighed ved det pågældende arbejde samt at have modtaget personalehåndbogen, hvis der er sat kryds i pkt. 13.

Dette dokument er udarbejdet i to eksemplarer, og hver part har modtaget et underskrevet eksemplar.

Dato: _____

Dato: _____

Virksomheden

Medarbejder

Bilag C

Pension – Fleksjob

Mellem nedenstående parter er der enighed om følgende, gældende for ansættelsesforhold, der er omfattet af overenskomster indgået mellem parterne.

Parterne er enige om at fravige overenskomsternes obligatoriske bestemmelser om tilknytning til en bestemt pensionsordning for personer, der beskæftiges i et tilskudsberettiget fleksjob på følgende måde:

Medarbejdere, der beskæftiges i et tilskudsberettiget fleksjob og som på ansættelsestidspunktet er omfattet af/medlem af en eller flere pensionsordninger etableret ved kollektiv overenskomst, skal have pensionsbidraget indbetalt til den pensionsordning, hvortil der senest er indbetalt bidrag.

Hvis der ikke tidligere er indbetalt pensionsbidrag fra medarbejderen, skal pensionsbidraget indbetales til PensionDanmark. PensionDanmark skal i det tilfælde have særskilt besked om ansættelsesforholdet for medarbejderen.

København, den 6. marts 2003

Dansk Håndværk

3F Fagligt Fælles Forbund

Aftale om ferieoverførsel

Virksomheden

Medarbejderen

1. Overført ferie

Parterne har i overensstemmelse med nedenstående regler aftalt, at ____ feriedage overføres til næste ferieafholdelsesperiode. Der kan maksimalt overføres 10 feriedage.

2. Afvikling af overført ferie

Parterne har aftalt følgende om afvikling af den overførte ferie (sæt kryds)

2.1 Ferien holdes i perioden ____ / ____ 20__ - ____ / ____ 20__

2.2 Anden aftale (anføres her) _____

2.3 Hvis der ikke er enighed om lægning af overført ferie, placeres ferien efter samme retningslinjer som lægning af restferie.

3. Øvrige bestemmelser

3.1 Aftaler om ferieoverførelse skal indgås senest den 31. december i ferieafholdelsesperioden

3.2 Overført ferie skal holdes forud for anden ferie.

3.3 Fratræder medarbejderen inden al overført ferie er afviklet, udbetales feriegodtgørelse for de resterende overførte feriedage.

3.4 Aftale om afvikling af overført ferie kan kun ændres ved indgåelse af en ny aftale.

3.5 Feriegodtgørelse svarende til ovennævnte feriedage for medarbejderen udgør kr.: _____

Beløbet udbetales ved ferieafholdelse eller i forbindelse med arbejdsforholdets ophør i virksomheden.

Dato: _____

Virksomheden

Medarbejderen

Bilag E

Varsling m.v. i forbindelse med afskedigelser i større omfang

Anvendelsesområde

§ 1.

Stk. 1.

Protokollatet finder anvendelse i forbindelse med afskedigelser, som påtænkes foretaget af en virksomhed af en eller flere grunde, som ikke kan tilregnes medarbejderen selv, når antallet af påtænkte afskedigelser inden for et tidsrum af 30 dage vil udgøre.

1. Mindst 10 i virksomheder, som normalt beskæftiger over 20 og færre end 100 medarbejdere.
2. Mindst 10 % af antallet af medarbejdere i virksomheder, som normalt beskæftiger mindst 100 og under 300 medarbejdere.
3. Mindst 30 i virksomheder, som normalt beskæftiger mindst 300 medarbejdere.

Stk. 2.

Ved opgørelse af antallet af afskedigelser efter stk. 1 medregnes andre ophør af ansættelsesforhold, som ikke kan tilregnes medarbejderen, herunder medarbejderens egen opsigelse, når opsigelsen er foranlediget af særlige gunstige fratrædelsesvilkår, forudsat at antallet af afskedigelser efter stk. 1 udgør mindst 5.

Stk. 3.

Protokollatet finder anvendelse, uanset om beslutningen om foretagelse af afskedigelser af større omfang træffes af virksomheden eller en virksomhed med bestemmende indflydelse, som virksomheden er en del af.

Stk. 4.

Protokollatet finder ikke anvendelse på:

1. Afskedigelser foretaget inden for rammerne af arbejdsaftaler, der er indgået for en bestemt arbejdsopgave, medmindre disse afskedigelser foretages, før disse aftaler er udløbet eller opfyldt.
2. Afskedigelser af besætninger på søgående skibe.

Stk. 5.

Paragrafferne 8 og 10 finder ikke anvendelse på afskedigelser af medarbejdere, som berøres af standsning af en virksomheds aktiviteter som følge af en retsafgørelse, medmindre Det Regionale Beskæftigelsesråd anmoder om meddelelse.

§ 2.

Ved et arbejdssted, jvf. §§ 7, 8 og 10, forstås en enhed af arbejdsgiverens virksomhed, hvor en eller flere af virksomhedens medarbejdere er beskæftiget. Hvor en virksomhed har flere arbejdssteder beliggende i samme kommune, betragtes arbejdsstederne som et arbejdssted.

§ 3.

Stk. 1.

Protokollatet ændrer ikke bestående individuelle opsigelsesvarsler, der er fastsat i henhold til lov, individuel aftale eller nærværende overenskomst.

Stk. 2.

Protokollatet vedrører ikke de arbejdsretlige regler om de lovlige følger af kollektive arbejdskonflikter.

§ 4.

Stk. 1.

Bekendtgørelse nr. 788 af 26. september 1995 om virksomhedsbegreb og om opgørelse af antal af medarbejdere i forbindelse med foretagelse af afskedigelser af større omfang finder anvendelse på nærværende overenskomstområde, indtil den afløses af regler fastsat i henhold til lov nr. 414 af 1. juni 1994.

Pligt til forhandling m.v.

§ 5.

Stk. 1.

Agter en virksomhed at foretage afskedigelser, der er omfattet af § 1, skal virksomheden så tidligt som muligt indlede forhandlinger med medarbejderne på virksomheden eller disses repræsentanter, såfremt sådanne er valgt eller udpeget. Lønmodtagerne eller disses repræsentanter kan under forhandlinger ledsages af særligt sagkyndige.

Stk. 2.

Forhandlingerne skal have til formål at nå frem til en aftale om at undgå eller begrænse de påtænkte afskedigelser samt afbøde følgerne af disse

ved aktiviteter, der navnlig tager sigte på omplacering eller omskoling af de afskedigede medarbejdere.

§ 6.

Stk. 1.

Virksomheden skal til brug for forhandlingerne efter § 5 give medarbejderne på virksomheden eller disses repræsentanter, såfremt sådanne er valgt eller udpeget, alle relevante oplysninger af betydning for sagen og give skriftlig meddelelse i det mindste om:

1. Årsagerne til de påtænkte afskedigelser.
2. Antallet af medarbejdere der påtænkes afskediget, hvilke relevante kategorier de tilhører, og over hvilket tidsrum det forudses, at afskedigelserne skal finde sted.
3. Antallet af medarbejdere der normalt beskæftiges på virksomheden, og hvilke kategorier de tilhører.
4. Hvilke kriterier der påtænkes ved udvælgelsen af de medarbejdere, der påtænkes afskediget.
5. Hvorvidt der blandt de medarbejdere, der påtænkes afskediget, er medarbejdere der har adgang til afskedigelsesgodtgørelser fastsat ved individuel eller kollektiv aftale, og i givet fald hvordan disse godtgørelser opgøres.

Stk. 2.

Virksomheden skal samtidig med den i stk. 1 nævnte skriftlige meddelelse fremsende en genpart af meddelelsen til Det Regionale Beskæftigelsesråd.

Varsling m.v.

§ 7.

Stk. 1.

Agter virksomheden efter at have forhandlet i overensstemmelse med reglerne i §§ 5 og 6 fortsat at foretage afskedigelser omfattet af § 1, skal virksomheden sende Det Regionale Beskæftigelsesråd skriftlig meddelelse herom. Meddelelsen sendes snarest muligt og senest 21 dage efter, at der er indledt forhandlinger i henhold til § 5.

Stk. 2.

Meddelelsen i henhold til stk. 1 skal indeholde alle oplysninger af betydning for behandlingen af sagen om de planlagte afskedigelser og om de i § 5 nævnte forhandlinger, navnlig om årsagerne til afskedigelserne, antallet af medarbejdere, der normalt beskæftiges på virksomheden, samt over hvilken periode det forudses, at afskedigelserne skal finde sted.

Stk. 3.

Virksomheden skal snarest muligt og senest 10 dage efter, at meddelelsen i henhold til stk. 1 er afsendt, give Det Regionale Beskæftigelsesråd underretning om, hvilke medarbejdere der vil være omfattet af afskedigelserne. Disse medarbejdere skal senest samtidig underrettes.

Stk. 4.

Virksomheden skal snarest muligt give Det Regionale Beskæftigelsesråd underretning om det endelige resultat af de i § 5 nævnte forhandlinger.

Stk. 5.

Virksomheden skal samtidig med meddelelserne i henhold til stk. 1 og 4 fremsende genpart heraf til medarbejderne på virksomheden eller disses repræsentanter, såfremt sådanne er valgt eller udpeget. Disse kan fremsende deres eventuelle bemærkninger til Det Regionale Beskæftigelsesråd. Genpart heraf fremsendes til virksomheden.

§ 8.

Stk. 1.

Afskedigelser, hvorom der er givet meddelelse efter § 7, stk. 1, får tidligst virkning 30 dage efter, at meddelelsen er sendt til Det Regionale Beskæftigelsesråd.

Stk. 2.

Hvor antallet af afskedigelser, der er omfattet af § 1, udgør mindst 50 % af antallet af medarbejdere på et arbejdssted, jvf. § 2, og der på arbejdsstedet normalt er beskæftiget mindst 100 medarbejdere, får disse afskedigelser for medarbejdere, der har krav på overenskomstens bestemmelser, tidligst virkning 8 uger efter, at meddelelsen er sendt til Det Regionale Beskæftigelsesråd.

Tavshedspligt

§ 9.

Stk. 1.

Medarbejderne på virksomheden eller disses repræsentanter og de i § 5, stk. 1 nævnte særlige sagkyndige samt virksomheden og dennes

repræsentant må ikke videregive oplysninger, der udtrykkeligt er givet som fortrolige i henhold til nærværende protokollat.

Godtgørelse

§ 10.

Stk. 1.

En virksomhed, der i forbindelse med afskedigelser omfattet af § 1 undlader at indlede forhandlinger med medarbejderne efter § 5 eller undlader at sende meddelelse til Det Regionale Beskæftigelsesråd efter § 7, skal yde de pågældende medarbejdere en godtgørelse. Godtgørelsen udgør et beløb, der for medarbejderen svarer til 30 dages løn fra opsigelsestidspunktet. Fra godtgørelsen skal trækkes den løn, som medarbejderen har modtaget i en eventuel individuel opsigelsesperiode.

Stk. 2.

Hvor antallet af afskedigelser udgør mindst 50 % af antallet af medarbejdere på et arbejdssted, jvf. § 2, og der på arbejdsstedet normalt er beskæftiget mindst 100 medarbejdere, udgør den i stk. 1 nævnte godtgørelse et beløb, der for den enkelte medarbejder, der i henhold til overenskomstens bestemmelser har krav på et opsigelsesvarsel, svarer til 8 ugers løn fra opsigelsestidspunktet. Fra godtgørelsen trækkes den løn, som medarbejderen har modtaget i en eventuel individuel opsigelsesperiode.

Straffebestemmelser

§ 11.

Stk. 1.

Ved eventuel idømmelse af bod for virksomheders overtrædelse af bestemmelserne i §§ 5, 6 og 7 skal Arbejdsretten tage udgangspunkt i den ved de almindelige domstole udviklede praksis på området.

Stk. 2.

Er overtrædelsen begået af et selskab, en forening, en selvejende institution, en fond eller lignende, kan der pålægges den juridiske person som sådan bodansvar.

Stk. 3.

Der kan i forbindelse med sager om overtrædelse af aftalens bestemmelser ikke pålægges organisationsansvar.

§ 12.

Stk. 1.

I sager om overtrædelser af denne aftale kan virksomheden ikke gøre gældende, at den virksomhed, der har truffet beslutning om afskedigelser i større omfang, ikke har givet virksomheden den nødvendige information.

Bilag F

Virksomhedsaftale om arbejde i udlandet

Undertegnede organisationer er enige om, at den mellem parterne indgåede overenskomst alene er gældende på dansk territorium.

Ved arbejde i udlandet - herunder Færøerne og Grønland - må der individuelt aftales, gensidig bindende, normal ugentligt timetal.

Der er endvidere enighed om, at medarbejdere, der er udsendt til arbejde i udlandet, også er omfattet af den mellem nedenstående parter aftale om arbejdsmarkedspension.

Udsendte medarbejdere følger feriereglerne i overenskomsten mellem nedennævnte parter ved arbejde i udlandet.

1. VIRKSOMHEDSAFTALE OM ARBEJDE I UDLANDET

Mellem følgende virksomhed

og medarbejderne er indgået nedenstående aftale om udstationering af medarbejdere til arbejde i udlandet.

Kopi af aftalen skal straks efter indgåelsen tilsendes:

Dansk Håndværk
Islands Brygge 26
2300 København S.

og

3F Fagligt Fælles Forbund
Industrigruppen
Kampmannsgade 4
1790 København V.

Efter modtagelsen er der 8 dage til evt. indsigelse.

2. LØN- OG ARBEJDSFORHOLD

2.01 **Lønforhold:**

Inden for den aftalte arbejdstid betales minimallønnen som anvist i overenskomsten.

Forhandlinger om timelønsændring kan højst finde sted en gang årligt.

2.02 **Ugesedler:**

Lønningsugen følger kalenderugen. Ugesedlerne skal af medarbejderne sendes, afleveres eller telefaxes om fredagen.

2.03 **Lønudbetaling:**

Udbetaling af samtlige forfaldne lønninger og rejsegodtgørelse m.v. skal finde sted hver anden uge.

2.04 **Akkord:**

Akkordprislistes og akkorderingsregler er som anvist i overenskomstens bestemmelser.

2.05 **Tidsfrister:**

De i overenskomstens fastsatte tidsfrister for aflevering af kritik og ugesedler samt akkordering, regnskaber m.v. skal i tilfælde, hvor virksomheden ikke har repræsentant på arbejdspladsen, betragtes som overholdt, når det inden for fristen er afsendt til virksomheden/medarbejderens adresse.

2.06 **Arbejdstid:**

Aftales der ikke bindende aftale om arbejdstiden jf. protokollat om arbejdstid af _____, kan en af følgende arbejdstider vælges:

a. 4-dages uge.

Den normale ugentlige arbejdstid er 37 timer fordelt over de 4 dage og forudsat, at ingen arbejdsdag er over 10 timer.

b. 5-dages uge.

Den normale ugentlige arbejdstid er 37 timer fordelt over de 5 dage og forudsat, at ingen arbejdsdag er over 10 timer.

c. Varierende uger.

Der kan etableres varierende uger, fordelt over 2 lønperioder (2 x 2 uger), forudsat den daglige arbejdstid ikke overstiger 10 timer. Ingen uger er mindre end 32 timer, og den gennemsnitlige

ugentlige arbejdstid er 37 timer.

2.07 Overarbejde:

Regler for over-, nat-, søn- og helligdagsarbejde tilpasses det pågældende lands forhold herunder betalingen. Der skal tillægges 25 %, medmindre andet aftales.

2.08 Søn- og helligdag:

Søndage, danske og det pågældende lands helligdage samt 1. maj er fridag.

2.09 Ventetid/Materiemangel:

Må en medarbejder vente på materialer, beslag eller lignende, skal virksomheden, dersom intet andet arbejde anvises medarbejderen, betale ventetiden med den gældende minimallønssats. Dog skal medarbejderen skriftligt give virksomheden 24 timers frist (fridage medregnes ikke i tidsfristen) til at skaffe de manglende materialer til veje.

Ventetiden skal opgøres på ugesedlen. Sker dette ikke, er fordringen bortfaldet. Betalingen for ventetiden udbetales førstkommande lønudbetalingsdag.

2.10 Vejrligsstop:

I tilfælde, hvor arbejdet på grund af vejrliget må indstilles eller ikke kan påbegyndes ved normal arbejdstids begyndelse, er medarbejderne forpligtet til at forblive på arbejdsstedet, medmindre andet aftales.

I perioder, indtil vejret bedres, kan virksomheden anvise andet arbejde, og medarbejderne må ikke vægre sig ved at udføre et sådant anvist arbejde, indtil det afbrudte arbejde kan genoptages.

Såfremt det ikke er muligt at anvise andet arbejde, betales ventetiden med den gældende minimallønssats.

2.11 Transport:

Virksomheden afholder udgifter til transport af medarbejder og medarbejderens personlige værktøj og bagage.

Virksomheden sørger for at anvise logi af rimelig standard i nærheden af arbejdsstedet. (Hotel, kro eller lign.) Medarbejderen kan dog meddele eget logivalg.

I forbindelse med en af virksomheden varslet ferie ydes fri hjem- og udrejse.

- 2.12 **Opsigelse:**
Opsigelse sker i henhold til overenskomstens bestemmelser.
- 2.13 **Skurforhold:**
Det pågældende lands regler og kutymmer.
- 2.14 **Ulykkestilfælde under arbejdet:**
Indtræffer under arbejdets gang et ulykkestilfælde, der bevirker indtægtstab for medarbejderen, betales personlig timeløn for resten af dagen.
- 2.15 **Tillidsrepræsentantregler:**
De i overenskomstens gældende regler.
- 2.16 **Tvister:**
Tvister behandles efter regler for behandling af faglig strid som anvist i overenskomsten, dog således at mægling/voldgift afholdes i Danmark.
- 2.17 **Ferie- og søgnehellighedsgodtgørelse:**
Den i overenskomsten aftalte ferieordning er gældende incl. feriegaranti uanset aftalens varighed, så længe tilknytning til Dansk Håndværk er til stede.
- 2.18 **Pension:**
Den overenskomstmæssige pensionsordning er gældende.

3. FORPLIGTELSE INDEN UDREJSE

Forud for udrejsen indgås skriftlig aftale med den enkelte medarbejder om de på vedlagte bilag anførte forhold.

Endvidere skal følgende forhold være bragt i orden:

- 3.01 **Udstationering i indtil 1 år:**
Virksomheden drager omsorg for, at medarbejderen sikres ret til behandling for akut opståede sygdomme.
Hertil anvendes blanket E 111 ved henvendelse til sygesikringskontoret i medarbejderens bopælskommune.
- 3.02 **Den sociale sikringsordning:**
Endvidere skal virksomheden ved ansættelsesforholdets start drage omsorg for, at medarbejderen er omfattet af de sociale sikringsordninger.
Hertil anvendes blanket E 101, der i udfyldt stand indsendes til

Socialministeriet.

Forevisning af blanket E 101 i EU-lande skal medføre fritagelse for at betale bidrag til de sociale sikringsordninger der.

Blanketten skal bæres og forevises myndigheden ved krav.

3.03 **Forsikring:**

I arbejdsforholdet forsikrer virksomheden medarbejderen på lige fod som i Danmark, herunder erhvervsansvarsforsikring også på lige fod som i Danmark.

Endvidere tegnes forsikring for hjemtransport under sygdom og tilskadekomst.

3.04 **Skatteforhold:**

Medarbejdernes personlige skatteforhold er virksomheden uvedkommende.

Under ansættelsen kan ingen af aftaleparterne ved at ændre tilhørsforhold til andet land påføre modparten yderligere pligter.

4. **MISLIGHOLDELSE AF ANSÆTTELSESFORHOLDET**

4.01 Såfremt en af parterne misligholder ansættelsesforholdet, kan dette ophæves uden varsel.

4.02 Hjemrejse vil blive arrangeret af virksomheden ved først givne lejlighed.

4.03 Ved uoverensstemmelse om årsagen til hjemsendelse skal denne straks ved medarbejderens hjemkomst, senest 7 dage efter, afprøves ved en fagretlig behandling mellem organisationerne.

4.04 Såfremt hjemsendelse er berettiget, godtgør medarbejderen virksomheden de erholdte rejseudgifter til hjemrejsen.

4.05 Har virksomheden misligholdt ansættelsesforholdet, står det medarbejderen frit, hvorvidt han vil afbryde kontraktforholdet. Hjemrejsen betales i dette tilfælde af virksomheden.

4.06 Ved misligholdelse af en af parterne i ansættelsesforholdet, som ikke fører til umiddelbar ophævelse af dette, kan modparten foretage indberetning til sin organisation i Danmark, der inden 7 dage fra indberetningens modtagelse skal etablere en fagretlig behandling med den modstående organisation.

- 4.07 Uanset hvem af parterne, der måtte afbryde ansættelsesforholdet, kommer tilgodehavende løn, bonus, akkordoverskud m.m. til udbetaling ved første lønudbetaling efter kontraktens ophør.
- 4.08 Uomtviste beløb udbetales ved førstkommande mulige lønudbetaling.
- 4.09 Hvor der opstår force majeure, kan virksomheden til enhver tid hjemsende medarbejderen uanset kontraktens indhold.
- 4.10 Det er virksomhedens pligt i videst muligt omfang at give medarbejderen oplysninger om de arbejds- og opholdsforhold, der måtte være på destinationen

5. OPHÆVELSE

- 5.01 **Ophævelse:**
Nærværende aftale kan af en af parterne opsiges med 3 måneders varsel dog tidligst til udløb efter opfyldelse af indgået ansættelseskontrakt.

Den

For virksomheden:

For medarbejderne:

Nærværende virksomhedsaftale og vedlagte ansættelseskontrakt anbefales af organisationerne.

Ansættelseskontrakt

Mellem undertegnede
virksomhed: _____

og medundertegnede: _____

CPR-nr.: _____

Navn: _____

Adresse: _____

Postnr.: _____ By: _____

er indgået aftale som nedenfor anført. I øvrigt er gældende den af virksomheden og medarbejderne indgåede virksomhedsaftale af _____, der er anbefalet af organisationerne for udstationerede medarbejdere til arbejde i udlandet.

BYGGEPLADSENS BELIGGENHED:

LAND:

Henvendelse fra medarbejder om arbejdsforhold rettes til:

Navn: _____ Tlf.nr.: _____

Ansættelsesperiode:

Første arbejdsdag er: _____

Forventes afsluttet i uge: _____

Arbejdstid:

Den ugentlige arbejdstid ansættes til _____ timer fordelt på ugens _____ dage.

Aftales ovennævnte arbejdstid ikke, fastlægges denne efter 2.06 a, b eller c.

Nærværende ansættelseskontrakt samt blanket E 101 skal bæres af medarbejderen under hele ansættelsesperioden og forevises myndigheden ved krav.

Lønforhold:

Akkord, jf. overenskomstens bestemmelser.

Den personlige timeløn er aftalt til DK kr. _____

Hvor intet andet er anført om forventet afslutningstidspunkt, er kontrakten automatisk ophævet efter arbejdets afslutning.

Ønskes arbejdsforholdet forlænget, udfærdiges NYT ansættelsesbrev herfor.

Sygdom:

I tilfælde af alvorlig sygdom eller ulykke skal underretning gives til:
(Medarbejderens pårørende)

Navn: _____

Adresse: _____

Tlf.nr.: _____

Lønudbetaling:

Lønnen udbetales i henhold til overenskomstens regler.

Det er endvidere aftalt, at der á conto hver 14. dag udbetales et beløb i det pågældende lands valuta

_____ på arbejdsstedet.

Betinget af E 101 tilladelse.

For virksomheden:

Medarbejderen:

Bilag H

Udlands medarbejderes Bilag 8 – træ og møbel

Følgende organisationsaftale gælder for udstationerede medarbejdere omfattet af Industri- og Værkstedsoverenskomsten.

Afsnit A:

En tilpasning af lønniveauet af lønniveauet for udstationerede medarbejdere skal ske efter følgende grundlæggende principper:

- Ud fra et princip om ligebehandling skal lønnen for udstationerede medarbejdere omfattet af overenskomsten fastsættes efter overenskomstens lønbestemmelser.
- Opgørelse og sammenligning af lønniveauet skal baseres på den udstationerende virksomheds samlede relevante medarbejderomkostninger, dvs. lovgivningsmæssige sociale forpligtelser og overenskomstmæssige forpligtelser, uanset om de hidrører fra hjemlandet eller Danmark.
- Den udstationerende virksomhed må hverken stilles ringere eller bedre end en tilsvarende dansk virksomhed. Der sammenlignes således med de tilsvarende medarbejderomkostninger, som den danske virksomhed ville have i samme situation.

1. Lønfastsættelse

Efter Industri- og Værkstedsoverenskomsten fastsættes lønnen efter § 30, som er den almindelige timelønsbestemmelse, og kapitel 6, der vedrører lønsystemer og akkord ved akkord.

Ved fastsættelsen af lønnen for udstationerede medarbejdere skal der tages højde for, efter hvilke af omtalte bestemmelser lønnen ydes. Endvidere bygger denne overenskomst på et princip om, at den enkelte medarbejders løn skal aftales mellem virksomheden og den enkelte medarbejder, dog således at der gælder en mindstebetalingssats. Forhandlinger om lønændringer kan højst finde sted en gang i hvert overenskomstår, dvs. i perioden 1. marts til 1. marts.

Ved fastsættelsen af lønnen skal der tages hensyn til f.eks. den enkelte medarbejders dygtighed, erfaring, uddannelse, indsats i produktionen og arbejdets krav til medarbejderen, herunder også de særlige gener, der er forbundet med arbejdet. Der henvises til Industri- og Værkstedsoverenskomsten § 30.

Endelig kan der under både Industri- Værkstedsoverenskomsten individuelt eller kollektivt aftales lønsystemer, som supplerer lønnen,

f.eks. resultatløn, bonus eller produktionstillæg. Disse bør afpasses til de forhold, der gør sig gældende for den enkelte virksomhed, og bør aftales skriftligt.

Oplysninger om danske virksomheders anvendelse af løbestemmelserne i deres overenskomster for de relevante arbejdsfunktioner vil fremgå på det nationale websted for udstationerede.

2. Særligt om pension

Såfremt den udenlandske virksomhed under udstationeringen indbetaler bidrag til en supplerende pensionsordning i hjemlandet, undtages virksomheden fra pligten til at foretage indbetalinger af pensionsbidrag til PensionDanmark, for de medarbejdere der er omfattet af en supplerende pensionsordning i hjemlandet. Virksomhedens dokumenterede bidrag til en supplerende pensionsordning i hjemlandet kan modregnes i bidragene som virksomheden skal betale i henhold til overenskomsten.

I stedet for indbetaling af pensionsbidrag til PensionDanmark indbetaler virksomheden differencebeløbet op til den efter overenskomsten gældende pensionssats til en supplerende pensionsordning for medarbejderen i hjemlandet eller udbetaler differencen som et løntillæg til medarbejderen. Afregning af det resterende bidrag/løntillæg skal jf. overenskomsternes bestemmelser herom, fremgå af lønsedlen og udbetales/indbetales for hver lønperiode.

Pensionsbidraget/løntillægget beregnes af de samme løndele, som indgår i pensionsgrundlaget i henhold til overenskomsten. Dette uanset om den pågældende løndel er skattepligtig i hjemlandet.

3. Særligt om Særlig lønopsparing

Hvis tillægget fremgår tydeligt af medarbejdernes lønseddel eller tilsvarende opgørelse, kan en udstationerende virksomhed undlade at etablere en Særlig lønopsparing, men i stedet udbetale bidraget løbende som et tillæg til lønnen, herunder betalingen for fravalgte feriefridage.

4. Særligt om ferie

Hvis udstationerede medarbejdere i henhold til feriereglerne i hjemlandet har ret til færre dages betalt ferie pr. ferieår end den danske ferielov giver, supplerer virksomheden op til niveauet i den danske ferielov, forholdsmæssigt i relation til perioden, hvor medarbejderne udfører arbejde i Danmark.

Alternativt kan det aftales mellem parterne, at virksomheden, i det omfang den til enhver tid gældende lovgivning tillader det, udbetaler medarbejderen kompensation for de manglende feriedage.

5. Særligt om udstationeringstillæg

Godtgørelse som udstationerede medarbejdere modtager til dækning af reelt afholdte udgifter i forbindelse med udstationeringen, for eksempel til rejse, kost og logi, kan ikke indgå i opgørelsen af aflønningen efter overenskomsten og den udstationerende virksomheds medarbejderomkostninger.

Udstationeringstillæg, som ikke er udbetalt som godtgørelse for medarbejderens udgifter i forbindelse med udstationeringen, indgår i opgørelsen af aflønningen efter overenskomsten og den udstationerende virksomheds samlede medarbejderomkostninger.

Hvis det ikke er angivet nærmere eller belyst, om en ydelse reelt er afholdt som godtgørelse for udgifter i forbindelse med udstationeringen eller som et udstationeringstillæg, anses hele ydelsen for at være betalt som godtgørelse for udgifter, jf. udstationeringsdirektivets artikel 3, stk. 7.

6. Særligt om uddannelsesfonde

Den udstationerende virksomhed er fritaget for overenskomsternes regler om uddannelsesfonde og kompetenceudviklingsfonde.

Dog skal en tilsvarende dansk virksomheds bidragsomkostninger til uddannelsesfonde og kompetenceudviklingsfonde i henhold til overenskomsten indgå i opgørelsen af de samlede medarbejderomkostninger.

7. Særligt om genebetalinger

Den udstationerende virksomheds medarbejdere betales i henhold til overenskomsternes regler om genebetalinger. Genetillæg skal opgøres og betales særskilt.

8. Gennemskuelighed i opgørelsen af løn

Lønnen for udstationerede medarbejdere fastlægges i henhold til Industri- og Værkstedsoverenskomst §§ 30, 34 og 35.

Udstationerende virksomheder skal således være i stand til at fremlægge gennemskuelige opgørelser af den udbetalte løn og øvrige overenskomstmæssige lønandele.

9. Lokalaftaler

Virksomheder omfattet af dette afsnit kan indgå lokalaftaler efter bestemmelserne i Industri- og Værkstedsoverenskomsten.

10. Særligt om opgørelse af de sociale bidrag efter Eurostat

Hvis parterne er enige om dette, kan opgørelsen af virksomhedens omkostninger til sociale bidrag i den konkrete sag ske på baggrund af en procentsats baseret på Eurostats oplysninger.

En gang om året fastsætter parterne på baggrund af Eurostats seneste opgørelse:

1. Hvor stor en andel i procent de sociale bidrag udgør af de samlede lønomkostninger i hvert enkelt land.
2. Hvilke lovpligtige og overenskomstmæssige ydelser, der er indeholdt i de sociale bidrag:

Følgende ydelser i Industri- og Værkstedsoverenskomst og indgår ved aftalens underskrift i Eurostats opgørelse af sociale bidrag:

- Arbejdsgivers pensionsbidrag (IV § 39).
- Fratrædelsesgodtgørelse (IV § 76, stk. 5).
- Løn under sygdom (IV § 40)
- Løn under barsel (IV § 41).
- Betalinger til uddannelsesfonde og kompetenceudviklingsfonde (IV §§ 65 og 69).

Overenskomstmæssige forpligtelser, som er indeholdt i procentsatsen for de sociale bidrag, anses for opfyldt af virksomheden, hvis parterne vælger at opgøre omkostninger til sociale bidrag efter denne model.

Disse overenskomstmæssige forpligtelser indgår derfor ikke separat i opgørelsen af medarbejderomkostninger, ligesom den udstationerende virksomhed ikke skal betale disse særskilt. Dog kan parterne vælge at udskille virksomhedens bidrag til arbejdsmarkedspension til separat udmøntning.

Hvis den udstationerende virksomhed også betaler visse sociale bidrag i Danmark, skal der tages højde for disse i opgørelsen af virksomhedens samlede medarbejderomkostninger.

Opgørelsen af virksomhedens omkostninger til sociale bidrag efter denne model kan kun ske, hvis virksomheden dokumenterer, at den betaler de obligatoriske sociale bidrag i hjemlandet under udstationeringen til Danmark, herunder hvilke dele af lønnen som de sociale bidrag beregnes ud fra.

Parterne er enige om, at det som udgangspunkt er tilstrækkelig dokumentation, hvis virksomheden fremlægger en erklæring fra en autoriseret revisor eller tilsvarende, hvoraf det fremgår, hvilke sociale bidrag virksomheden betaler i hjemlandet.

En opgørelse efter denne model afskærer ikke 3F fra at rejse sager om misforhold, jf. Industri-Værkstedsoverenskomsten § 30, stk. 3.

Eksemplerne på beregninger efter denne model, som har været fremlagt under parternes drøftelse, fremgår af overenskomsten som bilag til denne organisationsaftale.

11. Tyske virksomheder

For tyske virksomheder, der er tilsluttet den tyske byggebranches feriekasse ULAK under socialkassen for Byggebranchens SOKA-Bau, er der enighed om, at her skal der ikke undersøges om indbetalt feriegodtgørelse og søgnehellidagsbetaling i Tyskland svarer nøjagtigt til de danske satser. Aftalen mellem Forbundsministeriet for Arbejde og Social anliggender i forbundsrepublikken Tyskland og Beskæftigelsesministeriet i Danmark sikrer en gensidig anerkendelse af de danske og tyske ferieregler. I henhold til den dansk-tyske ferieaftale forudsætter ovenstående, at erklæring fra ZVK-Bau er forelagt den danske fagforening, indeholdende den krævede bruttoliste over medarbejdere.

12. Øvrige forhold

Denne aftale rykker ikke ved, hvilke overenskomstkrav, der lovligt kan støttes med varsel af konflikt i henhold til udstationeringslovens § 6a.

Parterne er enige om at revidere denne aftale, hvis forudsætningerne i den nuværende lovgivning, herunder udstationeringsdirektivet og den danske implementering heraf, ændres.

Begge parter tager forbehold for, at der kan indgå andre elementer end dem nævnt i aftalen, når de samlede medarbejderomkostninger for en udstationerende virksomhed opgøres.

Eksempler på opgørelse efter Eurostat

Nedenstående er alene forenklede eksempler på opgørelser. Parterne tager med eksemplerne ikke stilling til, hvad virksomheder skal betale for at leve op til Industri- og Værkstedsoverenskomstens § 30. Med eksemplerne tager parterne heller ikke stilling til, hvad der kan indgå i opgørelsen af de samlede medarbejderomkostninger. Ligesom eksemplerne ikke kan indgå som fortolkningsbidrag i en eventuel uenighed om fortolkning af denne aftale.

Eksempel A

De samlede medarbejderomkostninger er sammensat af løn og betalinger til sociale bidrag. Efter parternes seneste fælles opgørelser udgør de sociale bidrag 12,7 pct. af de samlede med-arbejderomkostninger i Danmark og 22,0 pct. i Tyskland.

Det svarer til, at de sociale bidrag udgør 28 procent (eller en faktor 1,28) af de samlede lønomkostninger i Tyskland, og 14 procent (eller en faktor 1,14) af de samlede lønomkostninger i Danmark.

En tysk virksomhed vil efter indmeldelse i Dansk Håndværk tilpasse deres lønniveau til danske forhold.

De giver deres medarbejdere en timeløn på 80 DKK. Vi antager, at dette er den eneste løndel, som de betaler sociale bidrag af. Timelønnen plus sociale bidrag i Tyskland udgør herefter 102,4 DKK, hvilket ikke lever op til overenskomstens bestemmelser.

Den tyske virksomhed ønsker at tilpasse deres lønniveau svarende til en "dansk" timeløn på 140 DKK.

En dansk virksomhed ville med en timeløn på 140 DKK have medarbejderomkostninger inklusive sociale bidrag svarende til 160 DKK/time.

På denne baggrund vælger den tyske virksomhed at give et tillæg til lønnen på 45 DKK i timen under udstationeringen i Danmark. De betaler også sociale bidrag af dette tillæg. Dermed er de samlede medarbejderomkostninger tillagt sociale bidrag i Tyskland på 160 DKK ($125 \times 1,28$).

Eksempel B

I situationen fra eksempel A ønsker parterne at udmønte virksomhedens bidrag til supplerende pension separat.

Arbejdsgiverbidraget til den tyske pensionsordning er 5 pct. De fratrækkes procentsatsen anvendt til at udregne sociale bidrag. Til gengæld skal virksomheden i alt betale 8 pct. i arbejdsgiverbidrag i henhold til overenskomsten. De fem procentafregnes til den tyske pensionsordning. Differencen på 3 pct. mellem det danske og det tyske pensionsbidrag afregner den tyske virksomhed til Industriens Pension som tillæg til lønnen eller indbetaler den på supplerende- eller virksomhedspensionsordningen i hjemlandet.

Virksomheden vælger på denne baggrund at give et tillæg til lønnen på 42 DKK/time under udstationeringen til Danmark, som de også betaler sociale bidrag og pensionsbidrag af. Dermed bliver deres samlede medarbejderomkostninger 160 DKK/time ($122+0,23*122+ 0,08*122$).

Afsnit B:

Overenskomstparterne er enige om, at Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 96/71/EF af 16. december 1996 om udstationering af arbejdstagere som led i udveksling af tjenesteydelser (Direktivet), for så vidt angår Direktivets artikel 3, stk. 1, andet led, alene finder anvendelse inden for de i nærværende protokollat, AFSNIT C, pkt. 1, nævnte områder.

Overenskomstparterne er endvidere enige om:

1. "at i den udstrækning Industri- og Værkstedsoverenskomst dækker områder, som er omfattet af bilaget, optrykt i Europa Parlamentets og Rådets direktiv 96/71/EF af 16. december 1996 om udstationering af arbejdstagere som led i udveksling af tjenesteydelser, skal de i Industri- og Værkstedsoverenskomsten fastsatte regler samt de på den danske virksomhed, hvor den udstationerede udenlandske arbejdstager udfører sit arbejde, gældende lokalaftaler og kutymer overholdes i forhold til de arbejdstagere, der udfører arbejde inden for disse områder i Danmark i forbindelse med levering af tjenesteydelser."

Ændringerne træder i kraft den 1. marts 2024.

København, den 10. februar 2024

Bilag J

EU-direktiv om arbejdstid

Grundlaget for denne organisationsaftale er EU-direktiv nr. 93/104/EF af 23. november 1993 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden samt dansk lovgivning, herunder specielt arbejdsmiljølovgivningen og ferieloven. Overenskomstparterne er enige om, at nævnte organisationsaftale implementerer ovennævnte direktiv.

Overenskomstparterne forstår ved:

Artikel nr. og titel

2.1 Arbejdstid

Det tidsrum, hvor medarbejderen er på arbejde og står til rådighed for arbejdsgiveren.

Eks. Rådighedsvagt, der via eksempelvis telefonservice overgår til aktiv tid, betragtes som arbejdstid.

2.2 Hviletid

Det tidsrum som ikke er arbejdstid.

Eks. Rådighedsvagt udenfor arbejdsstedet, der ikke overgår til præsteret arbejde, er hviletid.

Rejsetid til og fra et andet arbejdssted end det faste betragtes ikke som hviletid i det omfang den overstiger den ansattes normale daglige rejsetid til arbejdsstedet.

Pauser, der ikke betales af arbejdsgiveren, betragtes som hviletid.

2.3 Natperiode

Natperioden aftales på den enkelte virksomhed.

Natperioden er på 7 timer og skal omfatte tidsrummet fra kl. 00.00 til kl. 05.00.

Træffes der ikke lokalaftale herom, er natperioden fra kl. 22.00 til kl. 05.00.

2.4 Natarbejder

- a) En medarbejder, der normalt udfører 3 timer af sin daglige arbejdstid i natperioden

eller,

- b) der udfører natarbejde i mindst 300 timer inden for en periode af 12 måneder.

Eks. 1. En ansat medarbejder, flyttes til natarbejde, der ikke er fast natarbejde, skal betragtes som natarbejder, når der er udført natarbejde i den i art. 2.4 b) fastlagte periode - og tilbydes lægeundersøgelse, inden medarbejderen har opnået status som natarbejder.

Eks. 2. En nyansat medarbejder, der enten skal arbejde på fast nathold eller ansættes i henhold til en arbejdstidsplan, der gør medarbejderen til natarbejder, skal tilbydes lægeundersøgelse forud for ansættelsen.

2.5. Skifteholdsarbejde

Skifteholdsarbejde er arbejde efter en arbejdstidsplan, hvor der arbejdes i hold, og hvor medarbejdere afløser hinanden på de samme arbejdspladser og, hvor den enkelte medarbejder normalt arbejder på forskellige tidspunkter over en given periode af dage eller uger.

2.6 Skifteholdsarbejder

En medarbejder, som deltager i skifteholdsarbejde, betragtes som skifteholdsarbejder.

3. DAGLIG HVILETID

Er dækket af de gældende regler i arbejdsmiljølovens kap. 9 med tilhørende bekendtgørelse nr. 372 af 15. august 1980.

Hvor den daglige hviletid nedsættes, udskydes eller bortfalder efter gældende danske regler, skal der gives kompenserende hvileperiode. Dette krav opfyldes, såfremt der indenfor en periode af 4 måneder har været mindst 11 timers frihed i gennemsnit inden for hvert arbejdsdøgn. Ved beregningen indgår kun arbejdsdøgn.

4. PAUSER

Pauselægning aftales lokalt. Såfremt den daglige arbejdstid overstiger 6 timer, kan hver af de lokale parter kræve, at der på normale arbejdsdage holdes en pause. Ingen pause kan være af mindre end 10 minutters varighed.

5. UGENTLIG HVILETID

Er dækket af de gældende regler i arbejdsmiljølovens kap. 9 med tilhørende bekendtgørelse nr. 372 af 15. august 1980.

Hvor det ugentlige fridøgn udskydes eller bortfalder efter gældende danske regler, skal der gives kompenserende fridøgn.

Der kan lokalt træffes aftaler om, at det ugentlige fridøgn omlægges. Der må dog ikke være mere end 7 døgn mellem 2 fridøgn.

Dansk Håndværk og 3F Fagligt Fælles Forbund kan jf. bestemmelse herom godkende arbejdstidsplaner, hvor der er op til 12 døgn mellem to fridøgn.

6. MAKSIMAL UGENTLIG ARBEJ DSTID

Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid inkl. overarbejde kan indenfor en 4 måneders periode ikke overstige 48 timer.

7. FERIE

Er dækket af den eksisterende ferielov og overenskomsten mellem Dansk Håndværk og 3F Fagligt Fælles Forbund.

8. NATARBEJDETS VARIGHED

Den normale arbejdstid for natarbejder kan ikke overstige 8 timer pr. arbejdsdøgn i gennemsnit over en periode på 3 måneder.

Ved beregning indgår det ugentlige fridøgn ikke.

Ved natarbejde af særligt risikofyldt karakter jf. arbejdsmiljølovens § 57, må arbejdstiden ikke overstige 8 timer pr. 24 timers periode.

9. FOREBYGGENDE TILTAG VED NATARBEJDE

Parterne har implementeret NFA's anbefalinger om natarbejde:

- Højest tre nattevagter i træ
- Højest 9 timer ad gangen
- Mindst 11 timer mellem to vagter
- Gravide normalt arbejder maksimalt 1 nattevagt om ugen for at mindske risiko for abort og andre graviditetskomplikationer.

Virksomheder, der har natarbejdere, skal derfor gennemføre følgende tiltag:

De lokale parter, evt. i samarbejde med arbejdsmiljøorganisationen, skal drøfte om man på virksomheden lever op til NFA's anbefalinger i de områder af virksomheden, hvor der udføres natarbejde.

Drøftelsen skal:

- a. gennemføres ved iværksættelse af natarbejde og derefter løbende en gang om året
- b. dokumenteres ved udfyldelse af et af parterne udarbejdet skema som indeholder en gennemgang af anbefalingerne

Hvis de lokale parter, evt. i samarbejde med arbejdsmiljøorganisationen, vurderer, at NFA's anbefalinger følges, anvendes almindelige regler i overenskomsten uændret, herunder reglerne om helbreds kontrol i pkt. 10.

Hvis de lokale parter, evt. i samarbejde med arbejdsmiljøorganisationen, vurderer, at NFA's anbefalinger ikke følges, sættes følgende særlige aktiviteter i værk for med-arbejdere, hvis normale arbejdstid om natten ikke er tilrettelagt i overensstemmelse med NFA's anbefalinger:

- a. Virksomheden skal tilbyde årlig helbreds kontrol til natarbejderne
 - i. Det er obligatorisk for natarbejderen at gennemføre helbreds kontrollen hvert andet år
 - ii. For de natarbejdere, der er fyldt 50 år, anvendes en udvidet helbreds kontrol
- b. Gennemførelse af en årlig særlig APV rettet mod natarbejde
 - i. Identifikation og kortlægning af risici ved natarbejde
 - ii. Vurdering af risici ved natarbejde

- iii. Prioritering og udarbejdelse af handlingsplan
- iv. Opfølgning på handlingsplan

10. GRAVIDES NATABREJDE

Når virksomheden er underrettet om eller på anden måde bliver bekendt med, at en medarbejder er gravid, skal virksomheden hurtigst muligt og senest 2 uger efter til en uges udgang omlægge medarbejderens arbejdstid eller overføre medarbejderen til andre arbejdsopgaver, så pågældende højst arbejder en nattevagt om ugen.

Hvis det ikke er muligt for arbejdsgiveren at omlægge arbejdstiden, så pågældende medarbejder højst arbejder 1 nattevagt om ugen, eller overføre medarbejderen til andre arbejdsopgaver, har medarbejderen ret til fravær for øvrige nattevagter ud over 1 om ugen med betaling som ved graviditetsorlov efter overenskomstens § 41, stk. 1. Der er udelukkende tale om en betalingsregel, som gælder uanset medarbejderens anciennitet og uanset antallet af uger, medarbejderen har fravær for øvrige nattevagter ud over 1 om ugen.

11. HELBREDSKONTROL

Hyppighed

Medarbejderne skal tilbydes gratis helbreds kontrol inden de begynder beskæftigelse som natarbejder.

Parterne er endvidere enige om, at medarbejdere, der efter bilagets pkt. 2 – 4 bliver klassificeret som natarbejdere, skal tilbydes helbreds kontrol inden for regelmæssige tidsrum på højst 2 år.

Hvornår skal helbreds kontrollen foregå

Parterne er enige om, at såfremt helbreds kontrollen finder sted uden for den pågældende medarbejders arbejdstid, kompenserer arbejdsgiveren herfor.

Model for helbreds kontrollens gennemførelse

Parterne er enige om, at helbreds kontrollen skal foregå på følgende måde:

Medarbejderen udfylder et af parterne udarbejdet spørgeskema.

Derudover gennemgår medarbejderen en fysisk helbreds undersøgelse.

På baggrund af ovenstående samt dialog med medarbejderen udarbejder en læge en samlet konklusion til medarbejderen. Lægen skal besidde arbejds medicinske kompetencer.

De oplysninger, der fremkommer i forbindelse med helbredskontrollen, er fortrolige og tilhører alene medarbejderen. Oplysningerne kan først komme til arbejdsgiverens kendskab i det tilfælde, at medarbejderen selv tager initiativ hertil.

Såfremt, der er mulighed herfor, overføres natarbejdere, der lider af helbredsproblemer, som påviseligt skyldes, at de udfører natarbejde, til dagarbejde.

Parterne er enige om at følge udvalgsarbejdet inden for andre sammenlignende områder.

Rapport til sikkerhedsudvalget på store virksomheder

Parterne finder det naturligt, at sikkerhedsorganisationen på den enkelte virksomhed på eget initiativ fører kontrol med, om helbredskontrollen gennemføres i overensstemmelse med reglerne.

Bilag K

EU-direktiv om børn og unge

Dansk Håndværk og 3F Fagligt Fælles Forbund har indgået nedenstående aftale med henblik på implementering af Rådets direktiv 94/33/EF af 22. juni 1994 om beskyttelse af unge på arbejdspladsen.

Udgangspunktet er taget i eksisterende regler, herunder især arbejdsmiljølovens bestemmelser om unge under 18 år.

Parterne er enige om følgende bestemmelser:

Art. 1 Formål

Denne bestemmelse udmøntes i konkrete direktivregler nedenfor, hvorfor særskilt implementering ikke er nødvendig.

Art. 2 Anvendelsesområde

Der henvises til bestemmelserne om børn og unge under 18 år i de til enhver tid gældende bestemmelser i arbejdsmiljøloven med dertil hørende bekendtgørelser.

Art. 3 Definitioner

- a) Ved ung forstås enhver person under 18 år.
- b) Ved barn forstås enhver ung under 15 år, eller enhver ung, der følger den obligatoriske fuldtidsundervisning, der er påbudt ved dansk lov.
- c) Ved 15 til 17-årige forstås enhver ung, der er fyldt 15 år, men endnu ikke 18 år, og som ikke længere er omfattet af den obligatoriske fuldtidsundervisning, som er påbudt ved dansk lov.
- d) Lettere arbejde: Der henvises til de til enhver tid gældende bestemmelser i arbejdsmiljøloven med dertil hørende bekendtgørelser.
- e)+f) Arbejdstid og hviletid: Der henvises til pkt. 2.1 og 2.2 i organisationsaftale om implementering af EF direktivet om arbejdstid.

Art. 4 Forbud mod børnearbejde

- Stk. 1 Unge, der er fyldt 15 år kan udføre erhvervmæssigt arbejde på vilkår, der er fastlagt i dette protokollat.
- Stk. 2b Børn, der er fyldt 14 år, kan dog arbejde i en virksomhed som led i en lærlingeuddannelse eller praktikordning.

Stk. 2c Børn, der er fyldt 13 år, kan udføre lettere arbejde, jf. de til enhver tid gældende bestemmelser i arbejdsmiljøloven med tilhørende bekendtgørelser.

Art. 5 Kulturelle og lignende aktiviteter

Der henvises til de til enhver tid gældende bestemmelser i arbejdsmiljøloven med tilhørende bekendtgørelser.

Art. 6 Arbejdsgiverens almindelige forpligtelser

Stk. 1 Implementeres via lovgivning.

Stk. 2 Unge skal såfremt deres arbejde vurderes at være omfattet af risiko for deres sikkerhed, fysiske eller psykiske sundhed eller udvikling, sikres en regelmæssig, relevant og gratis undersøgelse og kontrol af deres helbred. Dette uanset arbejdstidens placering.

Regelmæssig er i denne forbindelse mindst 1 gang pr. 18 måneder.

Art. 7 Unges sårbarhed - arbejdsforbud

Stk. 1-2 Implementeres via lovgivning.

Stk. 3 Der henvises til den til enhver tid gældende bekendtgørelse om unges farlige arbejde, hvori lærlinge er undtaget fra visse regler om sikkerhed og sundhed.

Art. 8 Arbejdstid

Stk. 1a Lærlinge, der ikke er fyldt 15 år, må maksimalt arbejde 8 timer om dagen og 40 timer om ugen.

Stk. 1b Om arbejdstiden for børn, der udfører arbejde uden for skoletid henvises til arbejdsmiljøloven med dertil hørende bekendtgørelser (især § 59 stk. 1).

Stk. 1c I ferieperioder af mindst 1 uges varighed må arbejdstiden for børn ikke overstige 7 timer pr. dag og 35 timer pr. uge.

Stk. 2 15 til 17-årige, herunder lærlinge må maksimalt arbejde 8 timer pr. dag og 40 timer pr. uge.

- Stk. 3 For lærlinge regnes deltagelse i obligatoriske skoleperioder som arbejdstid.
- Stk. 4 For unge, som er ansat af flere arbejdsgivere, lægges arbejdstiden sammen i relation til dette protokollat.
- Stk. 5 Overenskomstparterne kan tillade, at arbejdstiden er længere for lærlinge og andre unge mellem 15 og 17 år i særlige tilfælde, eller hvis dette af objektive grunde er berettiget.

Art. 9 Natarbejde

Der henvises til arbejdsmiljøloven med tilhørende bekendtgørelser.

Art. 10 Hviletid

- Stk. 1 For så vidt angår 15 til 17-årige henvises til de til enhver tid gældende regler i arbejdsmiljøloven med tilhørende bekendtgørelser.

Børn skal dog for hver periode på 24 timer have en sammenhængende hvileperiode på mindst 14 timer.

- Stk. 2 Unge under 18 år skal inden for en 7 dages periode have en hvileperiode på mindst 2 dage om muligt i sammenhæng. Denne hvileperiode kan nedsættes til 36 timer, hvis det af tekniske eller organisatoriske grunde er berettiget. Hvileperioden omfatter i princippet søndagen.

Art. 11 Årlig hvileperiode (Ferie)

Implementeres via lovgivning.

Art. 12 Pauser

Børn og unge, der ikke er fyldt 18 år, skal have en pause på mindst 30 minutter om muligt sammenhængende, hvis den daglige arbejdstid overstiger 4 1/2 time.

Art. 13 15-17-åriges arbejde i tilfælde af force majeure

For unge, der er fyldt 15 år, kan der tillades undtagelser fra reglerne om arbejdstid, den daglige hviletid samt pauser, såfremt dette arbejde er midlertidigt, skal udføres omgående,

der ikke er voksne medarbejdere til rådighed, og der gives de pågældende tilsvarende kompenserende hvileperioder inden for 3 uger.

Art. 14 Foranstaltninger

Overtrædelse af dette protokollat kan behandles i henhold til reglerne for behandling af faglig strid.

Art. 15 Tilpasning af bilaget

Implementeres via lovgivning.

Art. 16 Opretholdelse af beskyttelsesniveauet

Implementeres via lovgivning.

Art. 17 Afsluttende bestemmelser

Protokollatet træder i kraft ved overenskomstens vedtagelse. Der kan dog ikke rejses fagretlige sager for forhold om overtrædelse af direktivet før efter 2. maj 1995.

Bilag L

Fælles forståelse af bestemmelse om fratrædelsesgodtgørelse.

Overenskomstparterne har drøftet forståelsen og fortolkningen af bestemmelsen i Industri- og Værkstedsoverenskomstens § 76 stk. 5.

Parterne har på den baggrund opnået enighed om følgende fælles forståelse.

Sygdom, ferie, plejeorlov og efteruddannelse

Medarbejdere, der ikke på fratrædelsestidspunktet oppebærer dagpenge som anført i Industri- og Værkstedsoverenskomstens § 75 stk. 5 har ret til fratrædelsesgodtgørelse, når følgende situationer foreligger:

1. medarbejderen opfylder betingelserne i § 76 stk. 5, bortset fra at vedkommende ikke de facto oppebærer dagpenge på fratrædelsestidspunktet.
2. baggrunden for, at medarbejderen ikke oppebærer dagpenge er, at denne på fratrædelsestidspunktet er:
 - a. sygemeldt eller
 - b. afvikler ferie eller
 - c. er på plejeorlov bevilget efter servicelovens § 118
 - d. deltager i kursus omfattet af overenskomstens § 58 eller deltager i anden efteruddannelse og i den forbindelse modtager VEU godtgørelse
3. medarbejderen opfylder samtlige betingelser i § 76 stk. 5, når sygefraværet eller kursusdeltagelsen er afsluttet. Parterne er enige om, at ovenstående oplysning ikke kan betragtes som udtømmende. Det er den ansattes ansvar at gøre virksomheden opmærksom på, når vedkommende overgår til dagpenge efter ophør af en af de i stk. 2, pkt. a, b eller c nævnte situationer.

Grænsegængere

Medarbejdere, der har fast bopæl uden for Danmark, kan være berettiget til fratrædelsesgodtgørelse i henhold til § 76 stk. 5, selvom de ikke oppebærer dagpenge.

4. Betingelsen om, at medarbejdere skal oppebære dagpenge for at være berettiget til fratrædelsesgodtgørelse, fraviges i følgende tilfælde:
 - a. Medarbejderen er på grund af gældende regler afskåret fra at være medlem af en dansk A-kasse og dermed ikke omfattet af de danske dagpengeregler.
 - b. Medarbejderen er eller har været medlem af en dansk A-kasse og ville på fratrædelsestidspunktet have oppebåret dagpenge, hvis medarbejderen fortsat var bosat i Danmark og stod til rådighed for det danske arbejdsmarked, men medarbejderen oppebærer ikke dagpenge, alene fordi medarbejderen er vendt tilbage til sin bopæl uden for Danmark.
 - c. Medarbejderen har under ansættelsen ikke været medlem af en dansk A-kasse eller en tilsvarende forsikringsordning i et andet EU-land og oppebærer forsikring svarende til danske dagpenge (A-kasse) i bopælslandet efter endt beskæftigelse i Danmark.
5. Medarbejderen skal opfylde de øvrige betingelser i § 76, stk. 5, for at modtage fratrædelsesgodtgørelse.
6. Fratrædelsesgodtgørelsen beregnes med den dagpengesats, som medarbejderen ville have modtaget i Danmark.

Bilag M

EU-direktiv om deltidsarbejde

Dansk Håndværk og 3F Fagligt Fælles Forbund har indgået nedenstående aftale med henblik på at implementere Rådets direktiv 97/81/EF af 15. december 1997 om rammeaftale vedrørende deltidsarbejde, der er indgået mellem UNICE, CEEP og EFS

Overenskomstparterne er enige om,

- at den mellem parterne gældende overenskomst 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 den mellem parterne indgåede kollektive overenskomst.

§ 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 den mellem parterne gældende kollektive overenskomst.

§ 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 den mellem parterne gældende kollektive overenskomst.

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 2001. 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.

København, den 28. januar 2000

Bilag N

EU-direktiv om tidsbegrænset ansættelse

Parterne har indgået følgende aftale med henblik på at implementere Rådets direktiv 1999/70/EF af 28. juni 1999 om rammeaftale vedrørende tidsbegrænset ansættelse, der er indgået af EFS, UNICE og CEEP:

Pkt. 1 – Anvendelsesområde:

Aftalen finder anvendelse på alle tidsbegrænsede ansatte på de underskrivende organisationers område, som er omfattet af en kollektiv overenskomst indenfor dette område. Aftalen gælder ikke for ansatte, der er under erhvervsmæssig grunduddannelse og lærlingeuddannelse.

Protokollatet finder anvendelse på personer med tids- og/eller opgavebestemt ansættelse:

1. Ved "*en tidsbegrænset ansat*" forstås i denne aftale en person, som indgår i et ansættelsesforhold, etableret direkte mellem den pågældende og en arbejdsgiver, når tidspunktet for ansættelsesforholdets udløb er fastsat ud fra objektive kriterier, såsom en bestemt dato, fuldførelse af en bestemt opgave eller indtrædelsen af en bestemt begivenhed.
2. Ved "*en sammenlignelig fastansat*" forstås i denne aftale en fastansat i samme virksomhed, der er i et tidsbegrænset ansættelsesforhold og som udfører samme eller tilsvarende arbejde/beskæftigelse, idet der tages hensyn til kvalifikationer/færdigheder.

I de tilfælde, hvor der ikke findes nogen sammenlignelig fastansat i samme virksomhed, og hvor der ikke foreligger en kollektiv overenskomst, der finder anvendelse eller som i øvrigt regulerer spørgsmålet, anvendes til sammenligning de kollektive overenskomster, som sædvanligvis er gældende indenfor vedkommende eller tilsvarende faglige område.

Aftalen gælder ikke for:

1. Personer, der stilles til rådighed af et vikarbureau for en brugervirksomhed.
2. Ansatte, hvis ansættelsesforhold er indgået i forbindelse med offentlige eller offentligstøttede programmer med henblik på uddannelse, integration og omskoling.

Pkt. 2 – Formål

Det er denne aftales formål:

at

forbedre kvaliteten af tidsbegrænset ansættelse ved at undgå forskelsbehandling,

at

sikre anvendelsen af tidsbegrænsede ansættelseskontrakter på en for begge parter acceptabel måde,

og at

fastsætte rammer, der skal hindre misbrug på grund af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelsesforhold.

Pkt. 3 – Ikke-forskelsbehandling

Parterne er enige om, at ansættelsesvilkårene for medarbejdere med tids- og/ eller opgavebestemt arbejde i henhold til overenskomstens bestemmelser og den heraf afledte praksis inden for bygge- og anlægsområdet ikke må være mindre gunstig end vilkårene, der gælder for sammenlignelige fastansatte medarbejdere.

Pkt. 4 – Misbrug

Misbrug af tidsbegrænsede ansættelsesforhold må ikke finde sted.

For at forhindre misbrug kan fornyelse af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelsesforhold hos samme arbejdsgiver kun ske, hvis fornyelsen er begrundet i objektive forhold. Det gælder f.eks. fornyelser:

1. der skyldes uforudsigelige forfald som sygdom, graviditet, barsel, orlov, borgerligt ombud eller lignende,
2. der følger efter ophør af tids- eller opgavebestemt akkord,
3. der skyldes sæsonbetinget arbejde,
4. hvor rammer eller vilkår for tidsbegrænsede ansættelser særligt fremgår af kollektive overenskomster eller aftaler,
5. der er nødvendige til løsning herunder udbedring af en oprindelig bestemt arbejdsopgave af midlertidig karakter.

Parterne er enige om, at de nævnte eksempler ikke er udtømmende.

Pkt. 5 – Information og høring

Ansatte med tidsbegrænset ansættelse, jf. direktivets definition, medregnes under deres ansættelse ved opgørelsen til valg til alle organer og hverv med medarbejderrepræsentation.

Pkt. 6 – Information om beskæftigelsesmuligheder

Arbejdsgiveren informerer de ansatte med tidsbegrænset ansættelse om, hvilke stillinger, der kan søges på virksomheden for at sikre, at de gives samme mulighed for at få en fast stilling som andre ansatte.

Arbejdsgiveren skal, for så vidt det er muligt, lette adgangen til passende faglig uddannelse for sine ansatte med tidsbegrænset ansættelse, således de kan forbedre deres færdigheder, deres karrieremuligheder og få større beskæftigelsesmæssig mobilitet.

Pkt. 7 – Øvrige bestemmelser

Bestemmelserne i denne aftale udgør ikke en gyldig begrundelse for at sænke det generelle niveau for beskyttelse af arbejdstagerne på det område, der omfattes af denne aftale.

Pkt. 8 - Uoverensstemmelser

Organisationsaftalen træder i kraft den 1. maj 2005. Der kan ikke rejses fagretlige sager om forståelsen af denne aftale tidligere end denne dato. Det gælder dog ikke overtrædelse af overenskomstbestemmelser.

Pkt. 9 – Ikrafttrædelse

Denne aftale træder i kraft den 1. maj 2005.

Pkt. 10 – Opsigelse

Aftalen kan opsiges med 6 måneders varsel til overenskomstens udløb, dog tidligst 1. marts 2008.

København, den 1. maj 2005

Dansk Håndværk

3F Fagligt Fælles Forbund

Bilag O

Barselsudligningsordning

Dansk Håndværk er berettiget til, at etablere en udligningsordning for så vidt angår omkostningerne til den mellem organisationerne aftalte barselsordning.

Dansk Håndværk fastlægger i givet fald, hvordan en sådan ordning skal opbygges og administreres.

Ordnningen, der forudsætter opretholdelse af fuld dagpengerevision, etableres snarest muligt og senest 1. oktober 2005.

Bilag P

Aftale om forpraktikanter

Aftale om forpraktik mellem Dansk Håndværk og 3F Fagligt Fælles Forbund.

Baggrund

1. Frafaldet på erhvervsuddannelserne er bekymrende. Det er organisationernes vurdering, at en del af dette frafald kan undgås, hvis de — som vælger uddannelse — har bedre praktiske forudsætninger for at vurdere og fornemme om branchen/uddannelsen er noget for dem.

Forpraktikken kan med fordel også bruges som introduktion inden for branchen for unge med anden etnisk baggrund.

Formål

2. Formålet med forpraktik for unge er følgende:
 - at virksomheden og den unge får mulighed for at opbygge et samarbejde, som efterfølgende ville kunne resultere i en uddannelsesaftale
 - at virksomheden får mulighed for at danne sig et indtryk af den unges personlige, almene og faglige kvalifikationer, og om disse passer ind i faget og virksomhedens organisation
 - at den unge via relevant arbejde får afprøvet evner og interesse for det valgte fag
 - at mindske frafaldet blandt lærlinge
 - at skabe flere potentielle praktikplader blandt flere virksomheder

Rammer

3. Forpraktikaftaler kan kun være gældende for unge, der er fyldt 15 år, og indtil de fylder 18 år.
Virksomheden skal være godkendt som praktikvirksomhed til at uddanne lærlinge indenfor det fag, forpraktikanten ønsker at uddanne sig, idet aftalen indgås med den hensigt, at der i forlængelse af forpraktikforløbet indgås ordinær uddannelsesaftale.
Forpraktikaftalen har en længde på maks. 6 måneder, men kan efter aftale mellem virksomheden og forpraktikanten være kortere.

Hele forpraktikforløbet er omfattet af den til enhver tid gældende overenskomst på uddannelsesområdet indgået mellem henholdsvis Dansk Håndværk og 3F Fagligt Fælles Forbund.

4. Ved aftalens start udleveres mindst et sæt arbejdstøj og sikkerhedsfodtøj.

5. Aftalen kan til enhver tid skriftlig opsiges af begge parter med 5 arbejdsdages varsel. Opsiger virksomheden forpraktikaftalen inden aftalens udløb, skal virksomheden skriftlig begrunde, hvorfor forpraktikanten ikke kan fuldføre forpraktikaftalen.
Kopi af opsigelse skal sendes til Det faglige Udvalg og Dansk Håndværk.
Forpraktikaftalen bortfalder automatisk ved aftalens afslutningsdato og ved indgåelse af ordinær uddannelsesaftale.

6. Der kan individuelt aftales kortere arbejdstid i de tilfælde, hvor forpraktikanten har behov for sproglig og boglig opkvalificering.
Kopi af forpraktikaftalen skal indsendes til Det faglige Udvalg og Dansk Håndværk.

Virksomhedens forpligtelser

7. Virksomheden sikrer, at forpraktikanten under hele aftaleperioden knyttes til en voksen uddannelsesansvarlig kontaktperson. Den uddannelsesansvarlige kontaktperson skal ved aftalens start sikre, at forpraktikanten modtager en grundig arbejdsmiljømæssig instruktion vedrørende fagets arbejdsopgaver.

8. Virksomheden giver løbende instruktion og fører effektivt tilsyn med, at arbejdet udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarligt.

9. Virksomheden giver forpraktikanten en begyndende indsigt i fagets arbejdsopgaver og tilrettelægger forpraktikantens deltagelse i arbejdsopgaver med sigte på at vedkommende - på "begynderstadiet" - tilegner sig det anvendte fagsprog og bliver motiveret til en erhvervsuddannelse.

10. Virksomheden tegner en lovpligtig arbejdsskadeborsikring, der er dækkende under hele aftaleperioden.

Forpraktikantens forpligtelser

11. Deltage i den nødvendige sikkerhedsinstruktion i virksomheden ved aftalens start.

12. Følge de instrukser som virksomheden - og øvrige ansatte - giver med hensyn til sikkerhedsforanstaltninger og opgaver.
Følge virksomhedens almindelige personaleadministrative bestemmelser, som er fastlagt og udleveret af virksomheden herunder:
 - anmeldelse af sygdom eller andet fravær
 - underretning om bopæl.

Bekendtgørelse om unges arbejde

Forpraktikanter under 18 år er omfattet af Arbejdstilsynet bekendtgørelse nr. 239 af 6. april 2005 med bilag, og der gøres opmærksom på de særlige bestemmelser i kapitel 8, vedrørende bemyndigelser og dispensationer m.v.

Bilag Q

Skiftehold

Den til enhver tid gældende aftale om skiftehold mellem 3F Fagligt Fælles Forbund og Træ- og Møbelindustrien med senere ændringer, sidst pr. 01.03.2017 og tilhørende retsgrundlag og fortolkninger, er gældende for denne overenskomst.

Bilag R

Hovedaftalen af 31. oktober 1973

med ændringer pr. 1. marts 1981,
pr. 1. marts 1987 og 1. januar 1993
mellem

Dansk Arbejdsgiverforening og
Landsorganisationen i Danmark
er gældende for overenskomstforholdet

§ 1.

Da det er ønskeligt, at spørgsmål om løn- og arbejdsvilkår løses gennem afslutning af kollektive overenskomster, eventuelt under hovedorganisationernes medvirken, forpligter hovedorganisationerne og deres medlemmer sig til hverken direkte eller indirekte at lægge hindringer i vejen for, at arbejdsgivere og arbejdstagere organiserer sig inden for hovedorganisatoriske rammer. Som organisationsfjendtlig handling anses derfor forhold, hvorefter en af nærværende hovedaftale bundet part foretager handlinger rettet mod en anden part begrundet i organisationstilhørsforholdet og således ikke ud fra faglige motiver.

§ 2.

1. Når der er indgået en kollektiv overenskomst, kan der inden for det område, som overenskomsten omfatter, og så længe den er gældende, ikke etableres arbejdsstandsning (strejke, blokade, lockout eller boykot), medmindre der er hjemmel herfor i "Norm for regler for behandling af faglig strid" eller i kollektiv overenskomst. Sympatistrejke eller sympatilockout kan i øvrigt etableres i overensstemmelse med aftaler og retspraksis.
1. Ingen arbejdsstandsning kan lovligt etableres, medmindre den er vedtaget med mindst 3/4 af de afgivne stemmer af en efter vedkommende organisations love dertil kompetent forsamling og er behørigt varslet i overensstemmelse med reglen i stk. 3. Undtaget herfra er alene arbejdsstandsninger i de i "Normen", § 5, stk. 2, nævnte tilfælde.
2. At man agter at forelægge en sådan forsamling forslag om arbejdsstandsning, skal tilkendegives den anden hovedorganisations forretningsudvalg ved særlig og anbefalet skrivelse, mindst 14 dage før arbejdsstandsningen efter forslaget agtes iværksat, og der skal på samme måde gives den anden part meddelelse om forsamlingens beslutning, mindst 7 dage forinden

arbejdsstandsningen iværksættes. Ved varsling af retshåndhævende arbejdsstandsning nedsættes de ovenfor anførte varsler til henholdsvis mindst 7 dage og mindst 3 dage.

3. Såvel hovedorganisationerne som de under dem hørende organisationer samt øvrige af Hovedaftalen bundne organisationer er forpligtet til ikke at understøtte, men med alle rimelige midler at hindre overenskomststridige arbejdsstandsninger og, hvis overenskomststridig arbejdsstandsning finder sted, at søge at få den bragt til ophør.
4. Som strejke eller lockout betragtes det, hvis værksteder eller arbejdspladser systematisk affolkes eller efterhånden lukkes.
5. Under arbejdskonflikt mellem parterne i nærværende overenskomst eller deres medlemmer og udenforstående arbejdstager- eller arbejdsgiverorganisationer eller virksomheder må støtte til den udenforstående ikke ydes af nogen ved denne overenskomst forpligtet part.

Som udenforstående betragtes ikke den organisation eller virksomhed, der indmelder sig i en af hovedorganisationerne eller i en under disse organiseret forening, idet det dog er en forudsætning, at der ikke inden indmeldelsen er etableret arbejdsstandsning, eller at sådan ikke efter forgæves forhandling er klart bebudet.

§ 3.

1. Overenskomster afsluttet mellem hovedorganisationerne skal respekteres og efterkommes af alle under dem hørende organisationer under vedkommende hovedorganisations ansvar.
2. Uoverensstemmelse om, hvorvidt der består overenskomst, afgøres ved Arbejdsretten, medmindre parterne er enige om at lade spørgsmålet afgøre ved faglig voldgift. Uoverensstemmelse om, hvilket område en overenskomst har, afgøres ved faglig voldgift.

§ 4.

1. Arbejdsgiverne udøver ledelsesretten i overensstemmelse med de i de kollektive overenskomster indeholdte bestemmelser og i samarbejde med arbejdstagerne og deres tillidsrepræsentanter i henhold til de mellem Landsorganisationen i Danmark og Dansk Arbejdsgiverforening til enhver tid gældende aftaler.

2. Såfremt der uden noget forbehold er antaget arbejdskraft til et bestemt angivet akkordarbejde, kan arbejdsforholdene ikke ændres, uden at vedkommende arbejdsgiver godtgør arbejderne det derved eventuelt opståede økonomiske tab. Uoverensstemmelser herom afgøres ad fagretlig vej.
3. Ved afskedigelse af en arbejdstager må vilkårligheder ikke finde sted, og klager over påståede urimelige afskedigelser kan derfor behandles efter efterfølgende regler. Hovedorganisationerne anbefaler, at sager om påståede urimelige afskedigelser behandles hurtigst muligt af de berørte parter. Sager, i hvilke der nedlægges påstand om underkendelse af en afskedigelse, skal så vidt muligt være afsluttet inden udløbet af den pågældende arbejdstagers opsigelsesvarsel.
 - a. Såfremt der foretages afskedigelse af en arbejdstager, der har været uafbrudt beskæftiget i den pågældende virksomhed i mindst 9 måneder, har den pågældende arbejdstager ret til at begære skriftlig oplysning om grunden til afskedigelsen.
 - b. Hvis man fra arbejdstagerside hævder, at afskedigelsen er urimelig og ikke begrundet i arbejdstagerens eller virksomhedens forhold, kan afskedigelsen kræves behandlet lokalt mellem repræsentanter for virksomhedens ledelse og dens arbejdstagere. Den lokale forhandling skal være afsluttet inden for en frist af 14 dage fra underretning om afskedigelse. Såfremt arbejdsgiveren har afgivet åbenbart urigtige oplysninger om grunden til afskedigelsen, som er af væsentlig betydning for sagen, regnes ovennævnte frist fra det tidspunkt, hvor arbejdstagersiden blev eller burde være blevet bekendt med de korrekte oplysninger. Den lokale forhandling skal dog være afsluttet inden 3 måneder fra underretning om afskedigelsen.
 - c. Opnås der ikke herved enighed, skal der, hvis det interesserede fagforbund (eventuelt centralledelse) begærer sagen videreført, omgående optages forhandling mellem organisationerne.
 - d. Opnås der ikke herved enighed, har det interesserede fagforbund (eventuelt centralledelse) ret til at indgive klage til et af hovedorganisationerne nedsat Afskedigelsesnævn. Klagen skal være Afskedigelsesnævnets sekretariat og den modstående organisation i hænde inden for en frist af 7 dage efter afslutningen af organisationernes forhandling. Regler om Afskedigelsesnævnets sammensætning og sagsbehandling fastsættes i en forretningsorden for nævnet.
 - e. Nævnet afsiger en motiveret kendelse. Hvis nævnet måtte finde, at den foretagne opsigelse er urimelig og ikke begrundet i arbejdstagerens eller virksomhedens forhold, kan nævnet efter

påstand herom underkende opsigelsen, medmindre samarbejdet mellem virksomheden og arbejdstageren har lidt eller må antages at ville lide væsentlig skade ved en fortsættelse af ansættelsesforholdet. Finder nævnet, at opsigelsen er urimelig, men at ansættelsesforholdet alligevel ikke skal fortsætte, eller nedlægges der påstand om godtgørelse for en urimelig afskedigelse, jf. ovenfor, kan nævnet bestemme, at virksomheden skal betale den pågældende en godtgørelse. Størrelsen af denne skal afhænge af sagens omstændigheder og ancienniteten af den uberettiget afskedigede arbejdstager. Godtgørelsen kan ikke overstige 52 ugers løn beregnet efter den afskedigede arbejdstagers gennemsnitsfortjeneste det sidste år.

- f. Såfremt der for Afskedigelsesnævnet indbringes sager med påstand om, at der er sket en urimelig afskedigelse, og den afskedigede i henhold til lovgivningen har en anden retsstilling end i henhold til Hovedaftalens bestemmelser, skal Afskedigelsesnævnet efter påstand herom fra klageren lægge den pågældende lovgivning til grund ved sagens afgørelse.

§ 6.

1. Hovedorganisationerne vil modvirke forsøg på at holde personer uden for arbejdstagerorganisationerne under påberåbelse af selskabsretlige og andre aftaler eller indehaver af anpartar eller aktier, der ikke gør de pågældende til virkelige medejere af virksomheden.
2. Ved afgørelse af, om der er tale om en virkelig medejer, lægges der udover ejerskabet vægt på, om den pågældende medejer kan afskediges i henhold til almindelige ansættelsesretlige regler.

§ 7.

1. Opsigelsesfristen for overenskomster angående priskuranter og øvrige arbejdsforhold er 3 måneder, medmindre andet er aftalt.
2. Selv om en overenskomst 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 § 2.

§ 8.

1. Hovedorganisationerne er enige om, at der skal indføres tillidsmandsregler i de kollektive overenskomster, hvor arbejdsforholdets karakter gør det muligt.

2. Når en tillidsrepræsentant er valgt i henhold til de herfor gældende bestemmelser i den kollektive overenskomst, kan arbejdsforholdet, medmindre opsigelsen skyldes arbejdsmangel, ikke afbrydes, før dennes organisation har fået lejlighed til at prøve berettigelsen ved fagretlig behandling. Denne skal for at have opsættende virkning påbegyndes inden 1 uge og afsluttes hurtigst muligt.
3. Hvis en tillidsrepræsentant afskediges, fordi arbejdsmangel giver tvungende grund hertil, kan arbejdsforholdet ikke afbrydes i varselsperioden, jf. stk. 4, før dennes organisation har haft lejlighed til at prøve berettigelsen ved fagretlig behandling. Denne skal for at have opsættende virkning påbegyndes inden 1 uge.
4. Er afskedigelsen begrundet i arbejdsmangel, bortfalder den særlige varslingspligt i den kollektive overenskomst, i henhold til hvilken tillidsrepræsentanten er valgt. I sådanne tilfælde har tillidsrepræsentanten krav på det almindelige opsigelsesvarsel, der er gældende ifølge den kollektive overenskomst.
5. Agtes en tillidsrepræsentant forflyttet, således at hvervet ikke længere kan varetages, gælder samme retsstilling som ved afskedigelse, jf. stk. 2, 3 og 4.

§ 9.

1. Hovedorganisationerne vil fremme et godt samarbejde mellem organisationerne og virke for rolige og stabile arbejdsforhold i virksomhederne gennem samarbejdsudvalgene eller andre egnede organer.
2. Der må ikke fra nogen side lægges hindringer i vejen for, at en arbejdstager udfører så meget og så godt arbejde, som hans evner og uddannelse tillader ham.

§ 10.

1. I tilfælde af påstået brud på denne Hovedaftale såvel som, hvis der påstås at være begået brud på nogen anden kollektiv overenskomst indgået af hovedorganisationerne eller af deres medlemmer, skal der, inden klage indbringes for Arbejdsretten, afholdes fællesmøde under hovedorganisationernes medvirken.
2. Er det påståede overenskomstbrud en arbejdsstandsning, jf. § 2, og denne ikke forinden er ophørt, skal fællesmødet afholdes omgående og senest dagen efter arbejdsstandsningens iværksættelse. I øvrige tilfælde afholdes fællesmøde snarest muligt. Den begærende part kan forlange, at fællesmøde afholdes inden 7 dage.

3. Begæringen om fællesmøde skal i videst muligt omfang angive sagens omstændigheder og relevante bilag vedlægges begæringen.
4. Såfremt parterne er enige herom, kan det berammede fællesmøde afholdes telefonisk.
5. På fællesmødet skal de til grund for uoverensstemmelsen liggende omstændigheder klarlægges og forsøges løst. Der udarbejdes referat af møderne, hvoraf parternes standpunkter fremgår.

§ 11.

De under hovedorganisationerne hørende foreninger og virksomheder kan ikke ved at træde ud af hovedorganisationerne løse sig fra de forpligtelser, disse ved nærværende Hovedaftale er gået ind på. De vedbliver at stå ved magt, indtil denne Hovedaftale er bortfaldet efter opsigelse af en af hovedorganisationerne.

§ 12.

1. Hovedaftalen er gældende, indtil den med 6 måneders varsel opsiges til en 1. januar, dog tidligst 1. januar 1995. Den af hovedorganisationerne, der måtte have ønske om ændringer af Hovedaftalen, skal 6 måneder forud for opsigelsen underrette modparten herom, hvorefter der optages forhandlinger med det formål at opnå enighed og derved undgå opsigelse af Hovedaftalen.
2. Er forhandlinger om en fornyelse af Hovedaftalen efter stedfunden opsigelse ikke afsluttet til den pågældende 1. januar, gælder Hovedaftalen, uanset at opsigelsestidspunktet overskrides, indtil de ikraftværende kollektive overenskomster afløses af nye, og den bortfalder da ved de nye kollektive overenskomsters ikrafttræden.

Protokollat

Der er mellem parterne enighed om, at arbejdsstandsninger bør undgås, og om, at organisationerne aktivt skal bidrage hertil, jf. herom Hovedaftalen i øvrigt.

Hovedorganisationerne er enige om snarest at søge udarbejdet nærmere retningslinjer for afholdelse af fællesmøder vedrørende arbejdsstandsninger.

København, den 1. oktober 1992

Bilag S

Implementering af ligelønsloven

Overenskomstparterne er enige om at implementere ligelønsloven i overenskomsten.

Parterne er på den baggrund blevet enige om følgende protokollattekst:

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

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

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

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

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

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

stk. 3. Virksomheder, der indberetter til den årlige lønstatistik hos Danmarks Statistik, kan uden beregning rekvirere en kønsopdelt lønstatistik efter stk. 1 fra Danmarks Statistik.

stk. 4. Arbejdsgiverens forpligtelse til at udarbejde en kønsopdelt lønstatistik efter stk. 1 bortfalder, hvis arbejdsgiveren indgår aftale med de ansatte på virksomheden om at udarbejde en redegørelse. Redegørelsen skal både indeholde en beskrivelse af vilkår, der har betydning for aflønning af mænd og kvinder på virksomheden, og konkrete handlingsorienterede initiativer, der kan have et forløb på op til 3 års varighed, og den nærmere opfølgning herpå i redegørelsens periode. Redegørelsen skal omfatte alle virksomhedens medarbejdere og behandles i overensstemmelse med reglerne i Samarbejdsaftalen. Redegørelsen skal senest være udarbejdet inden udgangen af det kalenderår, hvor pligten til at udarbejde kønsopdelt lønstatistik bestod.

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

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

§ 6. Hvor forbundet 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 mæglingmødet, eller forud for dette, hvilke oplysninger, der vil blive udleveret til forbundet med henblik på en vurdering af sagen.

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

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

Bilag U

Skolehjem/kostophold

Virksomheden forpligtes til at betale den udgift til skolehjem, som følger af, at lærlingen er optaget på skolehjem, når dette er nødvendigt for lærlingens gennemførelse af uddannelsen.

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

Fra 1. januar 2015 får arbejdsgiverne ret til refusion af udgifter i forbindelse med skoleelevers ophold på skolehjem. AUB udbetaler refusionen automatisk på baggrund af skolernes oplysning om lærlingenes kostophold på skolehjem.

Retten til refusion gælder for Skolehjem/kostophold, der er:

- Nødvendige, dvs. at transporttiden mellem lærlingens hjem og nærmeste skole er mindst fem kvarter.
- Aftalt mellem lærlingen og arbejdsgiver, hvis skolen ikke er nærmeste skole.

Virksomhedens betaling af skolehjem forudsætter, at lærlingen overnatter på skolen.

Bilag V

Afklaring af om en udefrakommende virksomhed udfører vikararbejde

1. Med henblik på hurtig afklaring af, om der i konkrete tilfælde er tale om vikararbejde omfattet af § 5, kan tillidsrepræsentanten på en rekvirentvirksomhed anmode om at få oplysninger fra rekvirentvirksomheden om udefrakommende virksomheder, der udfører arbejde for rekvirentvirksomheden, som ellers naturligt kunne udføres af rekvirentvirksomhedens ansatte medarbejdere. I tilfælde af, at der er tale om en entrepriseaftale oplyses i henhold til dot 1 og 2 i punkt 6
2. Anmodningen skal ske i tilknytning til en eller flere udefrakommende virksomheders arbejde for rekvirentvirksomheden.
3. Hvis der efter den lokale informationsudveksling og drøftelse fortsat er uenighed om, hvorvidt der er tale om vikararbejde omfattet af § 5, kan 3F begære et afklarende møde overfor DH. Referat af de lokale drøftelser fremsendes sammen med mødebegæringen.
4. 3F kan ligeledes begære et afklarende møde overfor DH i de tilfælde, hvor der ikke har kunnet ske en lokal drøftelse af en udefrakommende virksomheds arbejde for rekvirentvirksomheden, fordi der ikke er valgt tillidsrepræsentant på rekvirentvirksomheden.
5. Et afklarende møde skal afholdes hurtigst muligt og senest 7 arbejdsdage efter modtagelse af begæringen på rekvirentvirksomheden, medmindre andet aftales imellem parterne.
6. På mødet skal der som minimum oplyses om følgende:
 - Den udefrakommende virksomheds navn og CVR-nummer (P-nummer) eller RUT-nummer
 - Navnet på rekvirentvirksomhedens kontaktperson hos den udefrakommende virksomhed
 - Beskrivelse af den udefrakommende virksomheds opgaver i rekvirentvirksomheden og den forventede tidsplan for deres løsning
 - Beskrivelse af ledelses- og instruktionsbeføjelserne overfor den udefrakommende virksomheds medarbejdere

Oplysningerne vil kunne fremlægges mundtligt på det afklarende møde. Der skrives et referat af mødet.

7. Hvis parterne er enige om, at den udefrakommende virksomhed udfører vikarbejde omfattet af § 5 foregår eventuel videre behandling af sagen i henhold til § 5.

Er der uenighed om, hvorvidt den udefrakommende virksomhed udfører vikarbejde omfattet af § 5, kan sagen videreføres efter reglerne om fagretlig behandling i overenskomsten. Det kan i denne forbindelse aftales imellem parterne, at sagen behandles direkte på et organisationsmøde. I så fald regnes fristen for begæring af dette fra afholdelsen af det afklarende møde.

Bilag X

Persondataforordning nr. 2016/679 om behandling af personoplysninger

Parterne er enige om, at bestemmelserne i overenskomsterne og den sagsbehandling, der knytter sig hertil, skal fortolkes og behandles i overensstemmelse med Persondataforordningen, som træder i kraft i Danmark den 25. maj 2018.

Parterne er endvidere enige om at den nuværende praksis om behandling og udlevering af personoplysninger opretholdes, således hensynet til overenskomsternes bestemmelser om fremlæggelse af relevante baggrundsoplysninger og bestemmelserne i Persondataloven om behandling af personoplysninger tilgodeses.

København, 23. februar 2018

Bilag Y

Uddannelse og kompetenceudvikling

Overenskomstparterne er enige om, at uddannelse og kompetenceudvikling er en væsentlig forudsætning for virksomhedernes mulighed for vækst og udvikling, samt medarbejdernes muligheder for at fastholde og udvikle deres beskæftigelse.

Overenskomstparterne er derfor enige om, at flere medarbejdere skal gå fra ufaglært til faglært, og at flere virksomheder og medarbejdere skal gøre brug af de videre- og efteruddannelsesstilbud der udbydes.

Overenskomstparterne vil i den kommende overenskomstperiode iværksætte en række aktiviteter og tiltag som kan løfte uddannelsesniveaut og fremme kompetenceudviklingen af medarbejderne i Dansk Håndværks medlemsvirksomheder.

Det skal blandt andet gøres ved:

1. at tilbyde målrettet hjælp til at søge uddannelse

Med udgangspunkt i virksomhedernes og medarbejdernes forhold, vil parterne iværksætte konkrete tiltag, som skal gøre det nemmere for medarbejdere og virksomheder at søge uddannelse og kurser, herunder søge tilskud til uddannelse.

Parterne, herunder 3F Lokalafdelinger, bistår aktivt med uddannelsesplanlægningen, hvis virksomheder og medarbejder ønsker det.

2. at skabe bedre mulighed for efteruddannelse og opkvalificering

Parterne vil i overenskomstperioden arbejde aktivt for, at flere medarbejdere går fra ufaglært til faglært ved dels at iværksætte et støtteprogram som motiverer medarbejdere og virksomheder til at søge uddannelse, og dels at skabe bedre mulighed for efteruddannelse og opkvalificering.

3. at fremme de håndværksmæssige uddannelser

Med fælles initiativer vil parterne motivere flere unge til at vælge en håndværksmæssig uddannelse, og motivere flere virksomheder til at tage lærlinge, for at sikre den fornødne kvalificeret arbejdskraft i fremtiden.

Overenskomstparterne er enige om, at der skal afsættes den nødvendige økonomiske ramme til at fremme ovennævnte fokusområder hos Dansk Håndværks medlemsvirksomheder i samarbejde med 3F lokalafdelinger.

Projektet finansieres af Uddannelses- og Samarbejdsfondene.

Bilag Z

Organisationsaftale om organisationernes rolle i forbindelse med den fagretlige behandling af uenigheder vedrørende lokale lønforhandlinger

Parterne er enige om, at løndannelsen i Industri- og Værkstedsoverenskomsten skal ske lokalt, og at både de lokale parter og overenskomstparterne har en fælles interesse i at understøtte minimallønssystemet.

Hvis de lokale parter ønsker, at lønnen forhandles kollektivt, er overenskomstparterne enige om, at dette er en naturlig model, der kan rummes af Industri- og Værkstedsoverenskomsten. Overenskomstparterne finder det hensigtsmæssigt, at der i givet fald indgås aftale herom efter reglerne i Industri- og Værkstedsoverenskomsten § 83.

Under lokale lønforhandlinger er de lokale parter forpligtede til at indgå i reelle forhandlinger, idet der hermed ikke stilles krav om forhandlingernes form, omfang og indhold eller til resultatet af forhandlingerne.

Dansk Håndværk og 3F Industrigruppen skal ved fagretlig behandling af sager vedrørende lokale lønforhandlinger understøtte et roligt og godt samarbejde mellem de lokale parter og sørge for, at de lokale parter lever op til overenskomsternes regler og intentionerne med disse.

Dansk Håndværk og 3F Industrigruppen kan forud for afvikling af mæglingsmøde efter Industri- og Værkstedsoverenskomsten § 85 opfordre de lokale parter til at genoptage de lokale lønforhandlinger og til at fremsende et fyldestgørende referat fra de lokale lønforhandlinger, der belyser, hvilke elementer der har været drøftet.

Endvidere kan Dansk Håndværk og 3F Industrigruppen opfordre virksomheden til over for en på virksomheden valgt tillidsrepræsentant at redegøre for virksomhedens produktivitet, konkurrenceevne, økonomiske situation og fremtidsudsigter, herunder bl.a. ordrebeholdning, markedssituation og produktionsforhold.

Uden at forpligte de lokale parter kan Dansk Håndværk og 3F Industrigruppen komme med forslag til tiltag, der med udgangspunkt i ovenstående kan medvirke til en lønforbedring for medarbejderne.

Hvor de lokale parter genoptager de lokale lønforhandlinger efter ovenstående regler, suspenderes fristen i Industri- og Værkstedsoverenskomsten § 85, stk. 3.

