

2010 - 2012

OVERENSKOMST

mellem

Benzin- og Oliebranchens Arbejdsgiverforening

og

Dansk Metal

for

**smede, maskinarbejdere, kedelpassere, oliefyrs- og
gasmontører**

Præambel:

Denne overenskomst er en funktionæroverenskomst mellem Benzin- og Oliebranchens Arbejdsgiverforening og Dansk Metalarbejderforbund vedrørende løn- og arbejdsforhold for de hos foreningens medlemmer beskæftigede smede, maskinarbejdere, kedelpassere, oliefyrs- og gasmontører.

Funktionærloven og nærværende overenskomst regulerer de pågældendes ansættelsesforhold.

§ 1. Arbejdstid

Stk. 1. Normal arbejdstid

Den normale effektive arbejdstid er 37 timer pr. uge. Arbejdstiden kan i perioden 1. juni til 1. september lægges mellem kl. 06 og kl. 19, og i perioden 1. september til 1. juni mellem kl. 06 og kl. 22. Organisationerne er enige om, at arbejdstiden kun afbrydes af ét hvil, der højst må udgøre 1 time.

Stk. 2. Varierende ugentlig arbejdstid

- a) Under forudsætning af lokal enighed kan arbejdstiden for samtlige medarbejdere eller grupper af medarbejdere lægges med varierende ugentlige arbejdstider, blot den gennemsnitlige arbejdstid er 37 timer over en 12 måneders periode.
- b) De lokale parter fastlægger rammerne for de varierende ugentlige arbejdstider. Manglende enighed herom kan gøres til genstand for fagretlig behandling sluttende med et organisationsmøde.
- c) Aftaler om arbejdstidens placering træffes med den enkelte medarbejder eller grupper af medarbejdere, jf. dog pkt. b.
- d) Timer ud over 37 timer pr. uge kan afvikles som hele fridage efter aftale med den enkelte medarbejder. Der kan aftales lønmæssig opsparing til anvendelse ved de pågældende fritimer. Ved en periodes afslutning kan eventuelt over- eller underskud af timer aftales afviklet inden for maksimalt 6 måneder.
- e) Ved nyansættelser i en periode med et lavere timetal end gennemsnittet, kan der for en periode etableres en lønudjævning.
- f) Overarbejde eller forskudt arbejdstid i forbindelse med den varierende daglige arbejdstid betales i henhold til overenskomstens §§ 4 og 5
- g) Aftaler i henhold til denne bestemmelse kan opsiges med 2 måneders varsel til en periodes udløb i henhold til § 15.

Stk. 3. Fredag efter Kr. Himmelfartsdag

Fredag efter Kr. Himmelfartsdag er hel fridag med fuld løn - under forudsætning af, at der lides et indtægtstab. Hvis der arbejdes, betales et tillæg på 100%.

Ved lokal enighed, kan det aftales at fridagen på fredag efter Kr. Himmelfartsdag afholdes på et andet tidspunkt, hvorefter 100% tillægget for arbejde på denne fredag bortfalder.

Stk. 4. Grundlovsdag

Grundlovsdag er hel fridag med fuld løn - under forudsætning af, at der lides et indtægtstab.

Stk. 5. Juleaftensdag og nytårsaftensdag

På disse dage slutter arbejdet kl. 12.00, idet der arbejdes gennem spisepausen uden særligt vederlag.

Stærkt presserende arbejde kan dog kræves udført efter ovenanførte tid og betales da med et tillæg af 100%.

Stk. 6. 1. maj

1. maj slutter arbejdet kl. 12, idet der dog arbejdes gennem spisepausen uden særligt vederlag. Presserende arbejde kan kræves udført efter det anførte tidspunkt og betales da som overarbejde.

§ 2. Aflønning

Stk. 1. Lønnen for den enkelte medarbejder aftales i hvert enkelt tilfælde mellem arbejdsgiveren og medarbejderen. Såfremt en af parterne ønsker det, kan tillidsrepræsentanten medvirke.

Stk. 2. Lønnen skal give udtryk for den enkeltes indsats, kvalifikationer, uddannelse og dygtighed samt stillingens indhold og ansvar.

Stk. 3. Lønforhandling sker én gang om året.

Stk. 4. En medarbejder omfattet af overenskomsten er berettiget til at kræve en lønforhandling med virksomheden, såfremt medarbejderens løn afviger fra begyndelsesniveauet for sammenlignelige medarbejdere.

Hvis denne forhandling ikke resulterer i enighed er Dansk Metal berettiget til at kræve forhandling, jfr. overenskomstens § 15. Uoverensstemmelse om lønforhold for enkeltpersoner kan ikke bringes til faglig voldgift.

Stk. 5. Uoverensstemmelser om lønforhold kan kræves behandlet ved faglig voldgift i tilfælde, hvor misforhold – som helhed taget – skønnes at være til stede. Begrebet ”som helhed taget” betyder ikke, at der i alle tilfælde refereres til samtlige medarbejdere, der er omfattet af overenskomsten.

Stk. 6. Lønudbetaling kan finde sted kontant, ved check eller ved indbetaling i pengeinstitut.

Stk. 7. En måned regnes til 160.33 timer.

Stk. 8. Retningslinier for praktisering af månedsløn:

a) Månedslønnen skal i de tilfælde, hvor der anvendes bankoverførsel, være til disposition på den sidste bankdag i måneden.

b) Medarbejdere ansættes direkte på månedsløn.

c) Alle variable tillæg, som f.eks. overarbejdstillæg, holddriftstillæg, bonus, arbejdsbestemte tillæg m.m. afregnes månedsvist bagud således, at tillæg optjent i f.eks. januar måned udbetales sammen med den faste månedsløn for februar ultimo februar. Fradrag i den faste månedsløn på grund af sygdom, frihed eller lignende afregnes som variable tillæg - altså ved lønafregning i den følgende måned.

d) Ved ferie forholdes der således: Ved ferie af mere end 1 uges varighed modregnes den til ferieperioden svarende faste månedsløn i den måned, hvori ferien holdes.

Ferie under 1 uges varighed fratrækkes efter reglerne for fravær på grund af frihed og lignende i den faste månedsløn i den følgende måned, jfr. § 12, stk. 2.

§ 3. Jobløn

Der kan ved lokal enighed i overenskomstperioden etableres forsøg med jobløn på virksomhederne for en eller flere medarbejdere.

Lønnen kan f.eks. omfatte betaling for forskudte tidspunkter m.m. og/eller overarbejde.

Organisationerne skal orienteres om aftalernes indhold og kan inden 14 dage gøre indsigelse til modstående organisation.

§ 4. Overarbejde

Stk. 1. Overarbejde betales med følgende tillæg:

De første tre timer efter normal arbejdstids ophør.....50%

Derefter samt søn-, hellig- og fridage 100%

Stk. 2. Der afregnes for mindst *kvarte* timer

Stk. 3. Overarbejdsprocenterne beregnes for såvel måneds-, som daglønnede arbejdere med 1/160.33 af den i § 2 nævnte personlige månedsløn.

Stk. 4. Ved tilsigelse til overarbejde uden forbindelse med den normale arbejdstid betales for mindst 4 overarbejdstimer.

Stk. 5. For normaltimer, der effektueres efter kl. 18, betales et tillæg på 20% af den faste "timeløn". Tillægget udbetales også ved eventuelt overarbejde i direkte forbindelse med normaltimer efter kl. 18.

Vedr. smede og maskinarbejdere

Når en arbejder tilsiges til at arbejde i spisepausen, ydes der, når spisepausen forskydes ud over ½ time, (dog ikke ud over 2 timer), ½ times normal betaling, og ud over 2 timer - 1 times normal betaling.

Vedr. kedelpassere.

Ved tilsigelse til overarbejde uden forbindelse med den normale arbejdstid betales for mindst 4 overarbejdstimer, dog kun 2 overarbejdstimer, hvis det omhandlende arbejde er af mere konstant karakter, f.eks. at det på samme arbejdsplads foregår mindst 4 gange i løbet af en uge.

Ved uvarslet overarbejde på søn-, hellig- og fridage betales et ekstra tillæg på kr. 55,17 pr. 1. marts 2010 og kr. 56,27 pr. 1. marts 2011.

§ 5. Forskudt arbejdstid.

Stk. 1. Ved etablering af arbejde på forskudt arbejdstid, skal der gives mindst 3 dages varsel, således at der efter varslets udløb intet tillæg betales for den tid, der i perioden 1. juni til 1. september ligger indenfor kl. 06 og kl. 19, og i perioden 1. september til 1. juni ligger indenfor kl. 06 og kl. 22.

Stk. 2. Såfremt varsel ikke er givet, betales indtil varslets udløb efter reglerne for overarbejde for den tid, der falder udenfor virksomhedens normale dagarbejdstid.

Stk. 3. Forskydes arbejdstiden således, at den begynder før kl. 06, og i perioden 1. juni til 1. september slutter efter kl. 19, eller i perioden 1. september til 1. juni slutter efter kl. 22, betales for den tid, der ligger udenfor de nævnte tidspunkter de sædvanlige tillæg for arbejde udenfor normal dagarbejdstid.

Stk. 4. Kræves der i tilslutning til forskudt arbejdstid udført overarbejde, betales dette med de normale overarbejdstillæg.

Stk. 5. Når en arbejder på arbejdsgiverens foranledning uden egen skyld hindres i at fortsætte arbejdet på forskudt tid, erholder han, for så vidt arbejdet ikke strækker sig over mindst en uge, de sædvanlige tillæg for arbejde udenfor den normale dagarbejdstid. Der er dog enighed om, at der for den enkelte arbejder kan forekomme 2 forskellige arbejdstider i løbet af en uge, men sådanne ordninger skal have mindst 4 ugers varighed.

§ 6. Akkord - Kun smede, maskinarbejdere, oliefyrs- og gasmontører

Hvis et arbejde efter de lokale parters mening skønnes egnet til udførelse i akkord, kan akkord aftales ved fri forhandling mellem arbejdsgiveren og den eller de arbejdere, arbejdet tilbydes.

Hvis der efter de lokale parters mening kan opnås positive resultater i form af produktivitetsfremmende lønsystemer, f.eks. bonus og lignende aftaler, kan sådanne aftales mellem arbejdsgiver og arbejdstager, eventuelt under medvirken af overenskomstparterne; dog skal eventuelle aftaler godkendes af overenskomstparterne, førend disse træder i kraft.

§ 7. Rejsearbejde

Smede, maskinarbejdere, oliefyrs- og gasmontører

Stk. 1. Arbejde på fremmed sted i indlandet, hvor arbejderen må overnatte, betales hvor akkordaf tale ikke foreligger med normal overenskomstmæssig løn.

Stk. 2. Rejsetiden, inklusive den til rejsens forberedelse nødvendige tid, betales med normal overenskomstmæssig løn.

Stk. 3. Befordringsudgifter afholdes af arbejdsgiveren.

Stk. 4. For så vidt arbejderen ikke får kost og logi på arbejdsstedet godtgøres udlægget efter godkendt regning.

Stk. 5. Arbejderen har hver 2. uge ret til en hjemrejse i forbindelse med en søndag. Ved tilbagerejsen skal han mandag morgen tage den hurtigste forbindelse for at kunne være på arbejdsstedet hurtigst muligt. Denne befordringsudgift erholdes af arbejdsgiveren.

Stk. 6. Rejsearbejde kan kun undtagelsesvis påbegyndes lørdag og søndag.

Stk. 7. Ved ferie, påske, pinse og jul må arbejderen normalt forlade arbejdsstedet så tidligt, at han kan være på hjemstedet sidste arbejdsdag ved normal arbejdstids ophør, ligesom udrejse normalt først kan finde sted ved den normale arbejdstids begyndelse første hverdag efter ferien eller førnævnte højtider.

Kun smede og maskinarbejdere

Stk. 8. Rejsetid udenfor normal arbejdstid betales med 1/160.33 af den i § 2, stk. 1 nævnte månedsløn pr. time.

Udearbejde

Stk. 9. Når arbejderen sendes på udearbejde, hvor der ikke overnattes, betales et tillæg på **kr. 10,38**, pr. 1. marts 2010 og **kr. 10,59** pr. 1. marts 2011 for mindre end 5 timers arbejde, og på **kr. 31,15**, pr. 1. marts 2010 og **kr. 31,77** pr. 1. marts 2011 kr. for 5 timers arbejde og derover, samt **kr. 5,93**, pr. 1. marts 2010 og **kr. 6,05** pr. 1. marts 2011, for hver tredje påbegyndt time. Disse tillæg betales ikke ved prøvekørsler på under 1 times varighed.

Stk. 10. Af udemontører får den mand, der udenfor normal arbejdstid kører vognen, overtidsbetaling til vognen er hjemme på værkstedet.

§ 8. Beklædning

De mellem Benzin- og Oliebranchens Arbejdsgiverforening og Dansk Metalarbejderforbund aftalte beklædningsregler er gældende. Parterne er enige om, at beklædningsregulativet kan forhandles og administreres lokalt.

§ 9. Sygdom/barsel, ulykkestilfælde og barnets 1.ste sygedag.

Stk. 1. I tilfælde af sygdom eller ulykke gælder lovbekendtgørelse nr. 761 af 11. september 2002 med senere ændringer.

Stk. 2. arbejdsgiveren udbetaler til medarbejdere, der før fødselstidspunktet har **9 måneders anciennitet** i virksomheden, løn under barsel/adoption i indtil **14 uger**.

Beløbet indeholder den ved lovgivning fastsatte maksimale dagpengesats.

Under samme betingelser betales der indtil **2 ugers løn** under "fædreorlov".

For perioden 1. marts 2010 – 1. marts 2011 gælder følgende:

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

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

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

Betalingen i de resterende 3 uger ydes til enten faderen eller moderen.

Fravær og betaling til medarbejderen forudsætter, at den anden af forældrene ikke samtidig er på orlov. Fravær og betaling kan deles mellem forældrene. Virksomheden betaler alene for egne ansattes fravær. Virksomheden kan kræve dokumentation – f.eks. i form af tro og loveerklæring

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

Fra 1. marts 2011 gælder følgende:

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

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

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

Betalingen i de resterende 3 uger ydes enten til faderen eller moderen.

Betalingen i disse 11 uger svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden, dog max. 135 kr. pr. time.

Det er en forudsætning for betalingen, at arbejdsgiveren er berettiget til refusion svarende til den maksimale dagpengesats. Såfremt refusionen måtte være mindre, nedsættes betaling til medarbejderen tilsvarende.

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

Anm.

Under de 14 ugers barselsorlov ydes pensionsbidrag, jf. nedenfor (p.t. ialt kr. 8,25 pr. time – kr. 5,50 fra arbejdsgiver og kr. 2,75 fra lønmodtager)

Ændringerne har virkning for børn, for hvilke der påbegyndes forældreorlov den 1. marts 2011 eller senere.

Stk. 3. Ved sygdom og ulykke ydes fuld løn iht. funktionærlovens § 5.

Retten til betaling stopper, såfremt sygedagpengerefusionen fra kommunen ophører og dette skyldes medarbejderens forsømmelse af de pligter, der følger af sygedagpengeloven.

I de tilfælde hvor virksomheden allerede har udbetalt sygeløn til medarbejderen, kan virksomheden for perioden forud for ophøret alene modregne et beløb svarende til den tabte sygedagpengerefusion i medarbejderens løn.

Stk. 4. Til medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet indrømmes frihed med sygelønsbetaling, når dette er nødvendigt for at kunne passe hjemmeværende børn under 14 år på barnets 1. ste sygedag.

Ved eventuel misbrug af denne ordning, kan den fratages den enkelte medarbejder, i hvilke tilfælde forbundet dog har påtaleret.

Børns Hospitalsindlæggelse

Til medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet indrømmes der frihed med fuld løn, når det er nødvendigt, at medarbejderen indlægges på hospital sammen med vedkommendes syge barn under 14 år.

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

Medarbejderen skal på opfordring fremlægge dokumentation for hospitalsindlæggelsen.

Eventuel refusion fra kommunen tilfalder virksomheden.

Anm.: Ved fuld overenskomstmæssig normalløn forstås den faste månedsløn samt eventuelle faste personlige tillæg plus f.eks. anciennitetstillæg - men altså ikke andre genetillæg og bonus.

§ 10. Valg af tillidsmand

Stk. 1. I enhver virksomhed eller - for større virksomheders vedkommende - enhver afdeling af denne, udvælger de der beskæftigede medarbejdere af deres midte en medarbejder til at være tillidsmand over for ledelsen eller dennes repræsentant. Valget af tillidsmand skal finde sted på en sådan måde, at alle medarbejdere, som er beskæftiget i virksomheden eller afdelingen på valgtidspunktet, sikres mulighed for at kunne deltage i valget, der i øvrigt kun er gyldigt, når flere end en tredjedel af de der beskæftigede medarbejdere har stemt for vedkommende.

Stk. 2. Tillidsmanden skal vælges blandt de anerkendte dygtige medarbejdere der har arbejdet mindst 1 år på det pågældende arbejdssted; hvor sådanne ikke findes i et antal af mindst 4, suppleres dette tal blandt de medarbejdere, der har arbejdet der længst. I virksomheder eller afdelinger med 5 medarbejdere eller derunder vælges ingen tillidsmand, med mindre begge parter ønsker det.

Stk. 3. Valget er ikke gyldigt, før det er blevet godkendt af forbundet og meddelt Benzin- og Oliebranchens Arbejdsgiverforening, der dog er berettiget til at gøre indsigelse mod valget over for forbundet.

Stk. 4. Hvor en tillidsmand er fraværende på grund af sygdom, ferie, deltagelse i kursus eller lignende, kan der efter aftale med arbejdsgiveren udpeges en stedfortræder i stedet for tillidsmanden. En således udpeget stedfortræder har i den periode, hvor vedkommende fungerer, den samme beskyttelse, som den valgte tillidsmand, såfremt betingelserne for at blive valgt til tillidsmand i.h.t. stk. 2 er opfyldt.

Stk. 5. På virksomheder med holddriftsarbejde kan tillidsmanden på de skift, hvor vedkommende ikke arbejder, og som omfatter mindst 5 arbejdsdage, udpege en talsmand til på sine vegne at søge eventuelle uoverensstemmelser oplyst og ordnet, eller såfremt omstændighederne stiller sig hindrende for en ordning, bringe sagen videre til tillidsmanden.

Tillidsmandens pligter og rettigheder

Stk. 6. Det er tillidsmandens pligt såvel over for sin organisation som overfor ledelsen at gøre sit bedste for at vedligeholde og fremme et godt samarbejde på arbejdsstedet.

Stk. 7. Når én eller flere af tillidsmandens kollegaer ønsker det, kan han forebringe deres klager eller henstillinger for ledelsen, dog kun såfremt sagen ikke bliver ordnet tilfredsstillende ved dennes repræsentant på arbejdsstedet. Føler han sig heller ikke tilfredsstillet ved ledelsens afgørelse, står det ham frit for at anmode sin organisation om at tage sig af sagen; men det er hans og hans kammeraters pligt at fortsætte arbejdet uforstyrret, indtil anden bestemmelse træffes af forbundet.

Stk. 8. Hvis medarbejderne på en virksomhed, henholdsvis en afdeling heraf, slutter sig sammen i en faglig klub eller lignende, skal tillidsmanden være formand.

Stk. 9. Dersom det er nødvendigt, at tillidsrepræsentanten for at opfylde sine forpligtigelser som tillidsrepræsentant på virksomheden må forlade sit arbejde i arbejdstiden, skal han forud herfor træffe aftale med arbejdsgiveren eller dennes repræsentant. Hvis en sådan aftale er truffet, eller hvis der på ledelsens foranledning i øvrigt lægges beslag på tillidsmanden i arbejdstiden i spørgsmål, som angår virksomheden og medarbejderne kan han ikke afkortes i lønnen for den tid, der medgår hertil.

Tillidsrepræsentanten skal have den nødvendige tid til at varetage sit arbejde som tillidsrepræsentant. Det skal dog ske, så det er til mindst mulig gene for hans produktive arbejde.

Møder uden for arbejdstiden

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

Ved samarbejdsudvalgsmøder følges Samarbejdsnævnets retningslinier.

Afskedigelse af tillidsmand

Stk. 10. En tillidsmands afskedigelse skal begrundes i tvingende årsager, og ledelsen har pligt til at give vedkommende et opsigelsesvarsel på i alt 5 måneder. Såfremt tillidsmanden har fungeret som sådan i en sammenhængende periode på mindst 5 år, har han dog krav på 6 måneders varsel.

Stk. 11. Når en tillidsmand er valgt, kan hans forhold i varselsperioden normalt ikke afbrydes, før hans organisation har haft lejlighed til at prøve afskedigelsens berettigelse ved fagretlig behandling.

Stk. 12. Er afskedigelsen begrundet i arbejdsmangel, bortfalder varselspligten i henhold til ovennævnte bestemmelse.

Stk. 13. Hvis en arbejdsgiver finder, at der foreligger tvingende årsager til at opsiges en tillidsmand, skal han rette henvendelse til Benzin- og Oliebranchens Arbejdsgiverforening, der derefter kan rejse spørgsmålet i henhold til reglerne for behandling af faglig strid. Mæglingsmødet skal i så fald afholdes senest 7 kalenderdage efter mæglingsbegæringens fremkomst, og den fagretlige behandling skal i øvrigt fremmes mest muligt.

Stk. 14. Fastslås det ved den fagretlige behandling, at der foreligger tvingende årsager til afskedigelse af tillidsmanden, betragtes opsigelsesvarslet som afgivet ved mæglingbegæringens fremkomst.

§ 11. Ferie

Stk. 1. Lovbekendtgørelse nr. 396 af 31. maj 2000 med senere ændringer er gældende, idet parterne dog er enige om, at hovedorganisationernes standardaftale A (Kortsystemet) anvendes, og at lovens § 28, stk. 1, ikke gælder for denne overenskomst.

Stk. 2. feriefridage:

1. Medarbejderen har ret til 5 feriefridage

For de således etablerede feriefridage skal følgende gælde:

Berettiget er alle, der har været beskæftiget i virksomheden uafbrudt i 9 måneder.

Feriefridagene omregnes til og afvikles som timer inden for ferieåret i stedet for som nu kalenderåret.

Feriefridagene betales som ved sygdom.

Feriedagene placeres efter samme regler som restferie, jf. ferielovens bestemmelser. Det gælder dog ikke for feriefridage i en opsigelsesperiode efter virksomhedens opsigelse af medarbejderen.

Holdes feriedagene ikke inden ferieårets udløb, kan medarbejderen inden 3 uger rejse krav om kompensation svarende til løn under sygdom pr. ubrugt feriedag, hvorefter kompensation udbetales i forbindelse med den næstfølgende lønudbetaling. Der kan uanset jobskifte kun holdes 5 feriefridage i hvert ferieår.

Medarbejdere med 9 måneders anciennitet der fratræder i perioden 1/9 – 30/4 skal sammen med sidste lønudbetaling have udbetalt kompensation for ikke afholdte feriefridage.

Medarbejdere med 9 måneders anciennitet, der fratræder i perioden 2/5 – 31/8 får ikke udbetalt kompensation for ikke afholdte feriefridage, men kan ved ferieårets udløb mod dokumentation for manglende optjening af anciennitet få udbetalt kompensation for feriefridagene inden 3 uger efter ferieårets udløb.

Medarbejdere omfattet af overenskomsten opsparer 1 % af den ferieberettigende løn som særlig opsparing. I beløbet er indeholdt feriegodtgørelse, ferietillæg og evt. feriefridagsopsparing.

Saldoen opgøres ved udgangen af april måned i forbindelse med beregningen af feriegodtgørelsen samt ved fratræden, hvor beløbet udbetales.

§ 12. Beregning af løn for brudte måneder

Stk. 1. Når lønnen for enkelte dage skal beregnes ved til eller fratrædelse i en måned, beregnes denne som fuldtidsmånedslønnen divideret med 160,33 timer gange de effektive arbejdstimer, den pågældende skal være i arbejde.

I de effektive arbejdstimer indregnes de arbejdstimer, som falder på søgnehelligdage, som ellers ville være medarbejderens normale arbejdsdag.

Stk. 2. Ved fravær p.g.a. ferie, hvor der ikke er optjent løn/feriepenge, beregnes lønnen ved, at der i medarbejderens månedsløn fradrages et beløb svarende til de faktiske fraværstimer.

Fradraget i lønnen for fridage uden løn beregnes på samme måde.

§ 13. Opsigelse

Funktionærlovens regler finder anvendelse.

Opsigelsesvarslerne fra arbejdsgiverside er:

<i>Et varsel på</i>	<i>inden udløbet af</i>
1 måned	5 måneder
3 måneder	2 år og 9 mdr.
4 måneder	5 år og 8 mdr.
5 måneder	8 år og 7 mdr.
6 måneder	herefter

Hvis prøvetid er aftalt, 14 dage 2 mdr. og 14 dage

Fra arbejdstagerside er varslet 1 måned, medmindre der er aftalt prøvetid.

Varslet skal gives til fratræden med udgangen af en måned.

Der henvises i øvrigt til Funktionærlovens regler.

Medarbejdere, der har været uafbrudt ansat i virksomheden i mindst tre år og som afskediges på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukning eller andre på virksomheden beroende forhold, er berettiget til at deltage i et relevant kursus. Kursets varighed kan højst andrage 2 uger, og udgifterne ved kursusdeltagelse og eventuelt løntab i kursusperioden dækkes af arbejdsgiveren i det omfang, udgifterne ikke dækkes af det offentlige eller fra anden side. Såfremt kursusdeltagelsen ikke kan finde sted i opsigelsesperioden, er den pågældende på tilsvarende vilkår berettiget til kursusdeltagelse inden for 56 dage efter fratrædelse, hvis den pågældende fortsat er arbejdssøgende. Disse regler finder dog ikke anvendelse over for medarbejdere, der ved tidligere fratræden fra samme virksomhed har været omfattet af denne bestemmelse, er berettiget til efterløn eller pension fra arbejdsgiveren eller fra det offentlige. Bestemmelsen træder i kraft med virkning fra 1. marts 2005.

§ 14. Faglig strid:

Lokalaftaler, kutymer eller reglementer samt aftaler om løn, tillæg til løn, akkord og bonussystemer kan opsiges til bortfald af begge parter med 2 måneders varsel til den 1. i en måned, medmindre aftale om længere varsel træffes.

I tilfælde af opsigelse af ovennævnte aftaler, er det den opsigendes pligt at foranledige forhandling mellem de lokale parter afholdt og eventuel yderligere fagretlig behandling iht. nedenstående regler. Begæring om fagretlig behandling skal være den modstående organisation i hænde inden for opsigelsesfristen.

Som regler for behandling af faglig strid gælder bilag VII

§ 15. Helbredsundersøgelser

Arbejderne er pligtige at deltage i helbredsundersøgelser, hvor sådanne etableres af arbejdsgiveren med henblik på forebyggelse af erhvervssygdomme eller af sikkerhedsmæssige årsager. Se også bilag XIV.

§ 16. Pension

Ansatte, der er fyldt 20 år, og som i forvejen er omfattet af BOA's pensionsaftale med PFA eller en tilsvarende arbejdsmarkedspensionsordning fra et tidligere ansættelsesforhold, eller i mindst 2 måneder inden for de seneste 2 år har arbejdet har arbejdet under en overenskomst mellem på den ene side Dansk Metal og på den anden side BOA.

Arbejdsgiverbidraget udgør 8 % og medarbejderbidraget 4 % af den feriepengeberettigende løn.

Herefter er det samlede mindstebidrag 12 pct.

Barsel/pension

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

Pensionsbidraget udgør:

Arbejdsgiverbidrag Kr pr. time/pr. md.	Arbejdstagerbidrag Kr pr. time/pr. md.	Samlet bidrag Kr pr. time/pr. md.
5,50 890,00	2,75 445,00	8,25 1335,00

§ 17. Varighed, fredspligt m.m.

Stk. 1. Den mellem hovedorganisationerne indgåede Hovedaftale af 1973 med ændringer pr. 1. marts 1981, 1. marts 1987 og 1. januar 1993 er gældende.

Stk. 2. Overenskomsten træder i kraft den **1. marts 2010** og er bindende for undertegnede organisationer, indtil den af en af parterne i henhold til de til enhver tid gældende regler opsiges til ophør en 1. marts, dog tidligst den **1. marts 2012**.

Forsøgsordning

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

Forsøgsordningerne forudsætter overenskomstparternes godkendelse.

Kompetenceudvikling

Parterne er enige om at etablere en kompetenceudviklingsfond. Inden 1. oktober 2007 aftaler parterne form og indhold for en sådan fonds etablering. Parterne er enige om, at de rettigheder, der følger af forliget mellem HTS og 3 F vil være gældende i de fremtidige forhandlinger.

Hvis Folketinget i overenskomstperioden vedtager regler, der på efteruddannelsesområdet fastsætter yderligere betalingsforpligtigelser eller forpligtigelser i øvrigt for overenskomstparterne, medlemsvirksomhederne og/eller medarbejderne, bortfalder nærværende aftale.

Overenskomsten er fornyet med bilagene *I til XV (begge inkl.)*

København K., den 11. marts 2010.

Benzin- og Oliebranchens Arbejdsgiverforening:

Thorkil Jensen

(sign.)

Dansk Metal:

Erik B. Wiberg

(sign.)

BILAG I

Ekstrakt af dokument af 9. januar 1981.

"Parterne er enige om, at der i overenskomstperioden kan optages drøftelser, såfremt det måtte vise sig, at der opstår strukturændringer, der betinger, at grundlaget for tillægsbetalingerne er forrykket".

BILAG II

Holddrift

Den med 3 F til enhver indgåede holddriftsaftale for chauffører og lagerarbejdere finder anvendelse for nærværende overenskomstforhold.

BILAG III

Aftale vedrørende rådighedsvagt

mellem Dansk Metalarbejderforbund og Benzin- og Oliebranchens Arbejdsgiverforening.

Stk. 1. Montørerne er forpligtet til at deltage i rådighedsvagter i det omfang, arbejdsgiverne etablerer sådanne af hensyn til virksomhedens tarv.

Vagten kan tilrettelægges i perioden 15. september til 15. maj og skal tilrettelægges i en vagtplan af mindst 8 ugers varighed - eller sæsonplan.

Stk. 2. Montørerne er forpligtet til at udføre de fornødne arbejder i forbindelse med udkald - herunder at medbringe olie i dunke som nødleverancer.

Udkald på en rådighedsvagt er at betragte som en nødhjælp for kunderne og har til formål at genetablere forsyningen, men det er ikke påregnet, at der på et udkald skal udføres omfattende reparations/installationsarbejde.

Stk. 3. Såfremt montører kommer ud for force majeure tilfælde som langvarigt motorstop, snevanskeligheder el. lignende, skal der i sådanne tilfælde udfærdiges en specificeret arbejdsseddel over det udførte arbejde inkl. kørsel til og fra kunden.

Der afregnes for den medgåede tid, idet den faste betaling for udkaldet bortfalder.

Stk. 4. Nødleverancer af olie dækker ikke pendulkørsel til samme kunde mellem depot og kunde, med mindre det drejer sig om en ekstrem situation, hvor det forudsættes, at montøren handler pr. konduite; i sådanne tilfælde udfyldes specielle arbejdssedler, jf. pkt. 3.

Stk. 5. Det er aftalt, at en rådighedsvagt på søn-, hellig- og fridage ikke kan vare under 8 timer, med mindre der lokalt er enighed om noget andet.

Stk. 6. Det bør tilstræbes, at fordelingen af vagtmontører i de enkelte distrikter foretages så hensigtsmæssigt som muligt, således at for lange afstande søges undgået.

Stk. 7. Det er en forudsætning, at gældende regler om hviletid og fridøgn respekteres i forbindelse med etablering af vagtordninger.

Stk. 8. Rådighedsvagter betales således:

	<i>1. marts 2010:</i>	<i>1. marts 2011:</i>
vagttimer på hverdage	<u>pr. time</u> kr. 36,31	kr. 37,03
på søn-, hellig- og fridage	<u>pr. time</u> kr. 53,36	kr. 54,43

Betalingen for rådighedsvagten skal erlægges, uanset om der er udkald eller ej - og kan ikke modregnes i betalingen for udkald.

Stk. 9. Ved udkald på rådighedsvagt betales fra det tidspunkt montøren kører ud til han er hjemme igen - den gældende lønsats for den medgåede tid, d.v.s. at der afregnes med 1/6 af timesatsen for hver påbegyndt 10 minutters periode.

udkald på hverdage50%'s timer

udkald på søn-, hellig- og fridage 100%'s timer

Overenskomstens bestemmelse om 4 timers mindstebetaling er suspenderet i denne forbindelse.

Stk. 10. Såfremt der måtte opstå uoverensstemmelser om forståelse eller praktisering af ovenstående, skal disse sager indbringes for overenskomstparterne til endelig afgørelse.

Stk. 11. Ovenstående aftale er gældende, indtil den af en af parterne opsiges med 3 måneders varsel, dog tidligst til den 1. juli 2012.

Benzin- og Oliebranchens Arbejdsgiverforening

Dansk Metalarbejderforbund

BILAG IV

Afspadsering af overarbejde

Stk. 1. Afspadsering finder sted time for time med kontant udbetaling af overarbejdstillægget.

Stk. 2. Afspadsering kan ikke ske med mindre end en normal arbejdsdag (hele dage).

Stk. 3. Ønske om tidspunktet for afspadsering skal fremsættes af den enkelte medarbejder så tidligt som muligt, således at møde- og ferieplaner kan tilrettelægges herefter.

Stk. 4. Afspadsering skal fordeles over alle ugens dage og kan ikke forlanges specielt på fredage og mandage, med mindre kørsels- / arbejdsplanlægningen tillader dette.

Stk. 5. I tilfælde af stort arbejdspress, mange sygemeldinger eller andre tilfælde af force majeure, kan ledelsen forlange, at afspadseringen udsættes. Sådanne situationer skal drøftes med tillidsmanden.

Stk. 6. Afspadsering skal have fundet sted inden 12 måneder; i modsat fald afregnes overarbejde på normal måde kontant. I tilfælde, hvor dette finder sted, kan sagen forelægges overenskomstparterne.

Stk. 7. Såfremt afspadsering ikke kan imødekommes til det ønskede tidspunkt, skal ledelsen meddele medarbejderen dette senest 3 søgnedage før den dag, hvor afspadseringen skulle have fundet sted. Der bør tages særlige hensyn til specielle forhold for den enkelte medarbejder.

Stk. 8. Virksomhedens lønningsregnskab lægges til grund for beregning af optjente overtimer.

Stk. 9. Eventuel misbrug af ovennævnte kan indbringes til fagretslig behandling.

Stk. 10. Samtlige lokale aftaler om afspadsering er automatisk bortfaldet med nærværende aftales indgåelse.

Stk. 11. Denne aftale er trådt i kraft den 1. september 1983.

BILAG V

Efteruddannelse

Med det formål at fremme medarbejdernes faglige kvalifikationer og medvirke til deres personlige udvikling, tilstræber parterne - ved den årlige medarbejdersamtale - at foretage en systematisk uddannelsesplanlægning for medarbejderne, svarende til virksomhedens jobkrav. Heri indgår, at der skal gives medarbejderen rimelig mulighed for at ajourføre sin uddannelse.

Under hensyn til såvel virksomhedens som medarbejderens interesse foreslår parterne, at der i regi af samarbejdsudvalgene etableres sammensatte uddannelsesudvalg til fremme af en uddannelsesplanlægning for medarbejderne - i de selskaber hvor der ikke findes årlige medarbejdersamtaler sted.

Tilsvarende uddannelsesudvalg foreslås iværksat i virksomheder, hvor der ikke måtte findes samarbejdsudvalg eller medarbejdersamtaler.

Det er organisationernes opfattelse, at de strukturændringer, der finder sted i erhvervslivet - og de kvalifikationskrav, der stilles til den enkelte medarbejder - gør en øget uddannelsesindsats nødvendig.

Ved deltagelse i branche- og virksomhedsrelevant efter- og videreuddannelse, har medarbejderne under fornødent hensyn til virksomhedernes interesser, derfor ret til en uges frihed pr. år uden løn, når medarbejderen har været uafbrudt beskæftiget i virksomheden i mindst 1 år.

Parterne er enige om, at montørerne er pligtige til at deltage i den uddannelse, som arbejdsgiveren måtte finde nødvendig for arbejdets korrekte udførelse.

BILAG VI

Indberetning til fonde

Med henblik på en forenkling af proceduren for virksomhedernes indberetning til brug for opkrævning til fonde er organisationerne enige om følgende:

Der skal fremover så vidt muligt alene indberettes lønsumsoplysninger til brug for opkrævning til fondene én gang om året – for eksempel sammenfaldende med, at BOA i forvejen modtager oplysninger til brug for opkrævninger til kontingent eller i forlængelse af opgørelsen i DA Barsel.

Opkrævningerne, som i udgangspunktet fortsat sker årligt, baseres på en omregning af de overenskomstbestemte bidrag til en promille af den pensionsgivende løn.

Det er sigtet, at indberetningsmodellen indføres fuldt ud fra 1. januar 2011.

BILAG VII

Regler for behandling af uoverensstemmelser af faglig karakter

Stk. 1 Lokale forhandlinger

- a. Uoverensstemmelser af faglig karakter søges løst ved forhandling mellem parterne på virksomheden. Sådanne forhandlinger skal påbegyndes og afsluttes så hurtigt som muligt.
 - b. Såfremt tillidsrepræsentanten har behov herfor, eller der ikke er valgt tillidsrepræsentant på virksomheden, kan en repræsentant fra den eller de lokale afdelinger efter aftale med virksomhedens ledelse tilkaldes til den lokale forhandling.
 - c. Repræsentanterne for de lokale parter skal være bemyndiget til at indgå bindende aftaler.
 - d. Der udarbejdes referat af forhandlingsresultatet, som underskrives med bindende virkning af parterne.
 - e. Med henblik på gennem yderligere forhandling at nå til enighed og at få afsluttet lokale forhandlinger kan enhver af parterne skriftligt forlange af den anden part, at der inden 6 arbejdsdage efter fremsendelse af en sådan fordring udarbejdes et afsluttende og af begge parter underskrevet lokalreferat, jf. stk. 2 d. Af referatet skal fremgå, hvad parterne måtte være enige henholdsvis uenige om.
- Foreligger et sådant referat ikke inden for fristen på 6 arbejdsdage, er sagen bortfaldet.
- f. I forbindelse med lokale lønforhandlinger kan alene medarbejderparten videreføre sagen. Dette kan ske inden for 15 arbejdsdage fra referatets udarbejdelse ved at rejse sagen over for BOA i. Sker dette ikke, er sagen bortfaldet.
 - g. Såfremt der opstår en faglig uoverensstemmelse af individuel karakter på virksomheder, hvor der ikke er valgt tillidsrepræsentant, kan den medarbejder, uoverensstemmelsen vedrører, anmode en repræsentant fra den lokale afdeling om at bistå sig under den lokale forhandling.

Stk. 2 Mæglingsmøde

- a. Kan der ikke opnås enighed ved den lokale forhandling, kan de respektive organisationer begære mægling i sagen.
 - b. Mæglingsbegæringen skal være skriftlig og indeholde en kort beskrivelse af uoverensstemmelsen, således at temaet på mæglingsmødet klart fremgår af begæringen. Referatet fra den lokale forhandling skal vedlægges.
- Organisationerne er enige om, at denne regel kun under særlige omstændigheder vil kunne fraviges.
- c. For så vidt mæglingsmøde er begæret vedrørende opsigelse af lokale aftaler, kutymer eller reglementer, skal begæringen om mæglingsmødets afholdelse være den modstående organisation i hænde inden for de i senest en sidste hverdag i måneden.
 - d. Mæglingsmøde skal så vidt muligt holdes på den virksomhed, hvor uoverensstemmelsen er opstået.
 - e. Mæglingsbegæring i sager, der rejses i medfør af stk. 1 e, skal være den modstående organisation i hænde senest 30 arbejdsdage efter udarbejdelsen af det afsluttende referat af de lokale forhandlinger. Sker dette ikke, er sagen bortfaldet.

f. Mæglingsmødet skal afholdes hurtigst muligt og senest 15 arbejdsdage efter mæglingsbegæringens modtagelse i den modstående

organisation. Tidsfristen kan fraviges efter aftale mellem organisationerne.

g. Ved mæglingsmødet genoptages forhandlingerne med bistand af organisationernes mæglingsrepræsentanter, der herefter ved direkte indbyrdes forhandlinger søger at tilvejebringe en løsning af uoverensstemmelsen.

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

Stk. 3 Organisationsmøde

a. Er der ikke opnået enighed ved mæglingsmødet, kan de respektive organisationer begære sagen videreført ved et organisationsmøde.

b. Skriftlig begæring herom skal meddeles den modstående organisation senest 10 arbejdsdage efter mæglingsmødets afholdelse.

c. Organisationsmøderne afholdes hurtigst muligt og senest 15 arbejdsdage efter begæringens modtagelse i den modstående organisation. Tidsfristen kan fraviges efter aftale mellem organisationerne.

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

Stk. 4 Faglig voldgift

a. Opnås der ikke ved mæglingsmødet/ organisationsmødet en løsning af uoverensstemmelsen, og sagen angår forståelsen af en mellem parterne indgået overenskomst eller aftale, kan en af organisationerne begære sagen afgjort ved en faglig voldgift.

b. Den organisation, der ønsker sagen videreført, skal senest 10 arbejdsdage efter organisationsmødets afholdelse skriftligt begære afholdelse af faglig voldgift.

Denne tidsfrist kan fraviges efter aftale.

c. Voldgiftsretten består af 5 medlemmer: 1 formand/opmand og 2 repræsentanter fra hver af parterne.

d. Organisationerne anmoder i fællesskab en opmand uden for deres kreds om at påtage sig hvervet som formand for voldgiftsretten. Opnås der ikke mellem organisationerne enighed om en formand/opmand, skal de snarest anmode Arbejdsretten om at udpege en sådan. I henvendelsen skal det oplyses, hvilke personer der ved forhandlingerne mellem organisationerne har været bragt i forslag.

e. Retsmøde skal afholdes snarest. Tidspunktet og mødet fastsættes ved forhandling mellem retsformanden og organisationerne.

f. Klager fremsender til modparten og retsformanden et klageskrift, bilagt kopi af de akter, der ønskes fremlagt. Klageskriftet anses for at være rettidigt modtaget, såfremt det er den modstående organisation i hænde senest kl. 16.00, 25 arbejdsdage før retsmødet.

g. Svarskrift fremsendes af den modstående organisation til den klagende organisation og retsformanden, bilagt kopi af de akter, der ønskes fremlagt. Svarskriftet anses for rettidigt modtaget, såfremt det er den klagende organisation i hænde senest kl. 16.00, 15 arbejdsdage før retsmødet.

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

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

Hvis en af organisationerne ønsker at foretage afhøringer, skal det fremgå af processkrifterne, hvem der ønskes afhørt. Er klageskrift ikke modtaget rettidigt, betragtes sagen som afsluttet og kan ikke rejses igen.

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

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

modtaget, såfremt den er den modstående organisation og retsformanden i hænde senest kl. 16.00, 3 arbejdsdage før retsmødet.

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

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

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

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

i. Voldgiftsretten afgør selv alle spørgsmål vedrørende forretningsgang og forretningsorden, som ikke fremgår af nærværende regler. I afstemning herom deltager formanden, og alle spørgsmål afgøres ved simpelt flertal.

j. Opnås der ikke under voteringen flertal for en afgørelse, skal retsformanden som opmand alene afgøre sagen i en motiveret kendelse, i hvilken om nødvendigt også spørgsmålet om rettens kompetence afgøres. Opmanden er i sin kendelse begrænset til at træffe en afgørelse, der ligger inden for de nedlagte påstande og inden for de øvrige retsmedlemmers votering.

Stk. 5 Forhandlingsmøde

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

Den part, der begærer forhandlingsmøde, skal samtidig angive, om de lokale parter deltager. Ved uoverensstemmelser, der har udløst beslutning om udstedelse af strejke- eller lockoutvarsel, skal et begæret forhandlingsmøde afholdes. Der udarbejdes referat af forhandlingsresultatet, som underskrives med bindende virkning af parterne.

Stk. 6 Organisationsudvalgsmøde

a. Uoverensstemmelser af principiel karakter mellem organisationerne vedrørende forståelse af overenskomsten og dermed ligestillede aftaler kan direkte forhandles af et af organisationerne bemyndiget udvalg. Organisationsudvalgsmøde kan begæres af en af overenskomstparterne.

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

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

Stk. 7 Arbejdsuro

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

Hvis organisationerne anser det for formålstjenligt, skal organisationerne på begæring træde sammen og afholde opfølgingsmøde, så vidt muligt på virksomheden.

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

BILAG VIII

forslag til etablering af ligelønsnævn inden for DA og LO's fælles område

Overenskomstparterne er enige om at indstille til DA og LO, at hovedorganisationerne etablerer et ligelønsnævn.

Overenskomstparterne indstiller, at Nævnet etableres indenfor følgende:

Overordnede rammer

Ligelønsnævnet oprettes med udgangspunkt i den model, der kendes fra Afskedigelsesnævnet.

Nævnet skal kunne tage stilling til sager vedrørende fortolkning og forståelse af, samt brud på ligelønsloven eller overenskomstimplementeringen af lovens bestemmelser. Sager der vedrører implementeringsaftaler skal føres ved Nævnet, med mindre de er omfattet af reglen i arbejdsretslovens § 11, stk. 2, og § 22, stk. 1.

Nævnet skal i første række kunne tage stilling til tvister vedrørende lovens centrale bestemmelser, nemlig § 1, stk. 1-3 og § 3.

Spørgsmål vedrørende lovens § 5a, stk. 4 og tilsvarende aftalebestemmelser, skal primært løses i henhold til reglerne i Samarbejdsaftalen. Alene retstvister i form af uoverensstemmelser vedrørende brud på eller fortolkning af bestemmelsen skal kunne indbringes for Nævnet.

Parterne er enige om at tilstræbe at etablere et enstrengt sanktionssystem.

Hvis en sag indeholder elementer, der både vedrører brud og fortolkning af ligelønsreglerne og andre overenskomstelementer på samme tid, kan Nævnet tillige behandle disse andre overenskomstelementer. Såfremt sådanne andre overenskomstelementer forudsætter et meget specifikt overenskomstkendskab, kan de efter påstand henvises til behandling selvstændigt i det fagretlige system.

Sager skal først kunne indbringes for Nævnet, når de sædvanlige forhandlingsmuligheder i det fagretlige system er udtømte. Herved forstås, at der er gennemført lokalforhandling, mæglingssmøde og organisationsmøde. Herudover bør der gennemføres et forberedende møde i Nævnets regi, svarende til det møde, der kendes fra Afskedigelsesnævnet.

Overenskomstparterne er enige om, at de frister, der gælder for sagsbehandlingen i Afskedigelsesnævnet ikke er hensigtsmæssige i de oftest faktatunge ligelønsager. Der er derfor enighed om, at det er hensigtsmæssigt med andre frister, der i højere grad afbalancerer hensynet til en hurtig afgørelse og hensynet til en forsvarlig oplysning af sagerne.

Parterne er enige om at søge afklaret, om DA og LO vil påtage sig at etablere et ligelønsnævn efter samme model som Afskedigelsesnævnet, og om hovedorganisationerne i givet fald vil aftale det videre fornødne om nævnets funktion, forretningsorden m.v.

Såfremt det inden 1. oktober 2010 ikke har vist sig muligt at træffe beslutning om at etablere et ligelønsnævn i regi af DA og LO, er parterne enige om at lade sig omfatte af kompetencen af et andet Nævn oprettet af et DA medlem og et LO forbund. I fald optager parterne en fornyet drøftelse.

BILAG IX

implementering af ligelønsloven m.v.

Overenskomstparterne er enige om at implementere ligelønsloven i overenskomsterne.

Parterne er på den baggrund blevet enige om følgende protokollattekst:

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

stk. 2. Enhver arbejdsgiver skal yde kvinder og mænd lige løn, for så vidt angår alle lønelementer og lønvilkår, for samme arbejde eller for arbejde, der tillægges samme værdi. Især når et fagligt kvalifikationssystem anvendes for

lønfastsættelsen, bygges dette system på samme kriterier for mandlige og kvindelige lønmodtagere og indrettes således, at det udelukker forskelsbehandling med hensyn til køn.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

§ 4. En arbejdsgiver med mindst 35 ansatte skal hvert år udarbejde en kønsopdelt lønstatistik for grupper med mindst 10 personer af hvert køn opgjort efter den 6-cifrede DISCO-kode til brug for høring og information af de ansatte om lønforskelle mellem mænd og kvinder på virksomheden. Dette gælder dog ikke virksomheder i brancherne landbrug, gartneri, skovbrug og fiskeri. Hvis den kønsopdelte lønstatistik af hensyn til virksomhedens legitime interesser er modtaget som fortrolig, må oplysningerne ikke videregives.

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

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

stk. 4. Arbejdsgiverens forpligtelse til at udarbejde en kønsopdelt lønstatistik efter stk. 1 bortfalder, hvis arbejdsgiveren indgår aftale med de ansatte på virksomheden om at udarbejde en redegørelse. Redegørelsen skal både indeholde en beskrivelse af vilkår, der har betydning for aflønning af mænd og kvinder på virksomheden, og konkrete handlingsorienterede initiativer, der kan have et forløb på op til 3 års varighed, og den nærmere opfølgning herpå i

redegørelsens periode. Redegørelsen skal omfatte alle virksomhedens medarbejdere og behandles i overensstemmelse med reglerne Samarbejdsaftalen. Redegørelsen skal senest være udarbejdet inden udgangen af det kalenderår, hvor pligten til at udarbejde kønsopdelt lønstatistik bestod.

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

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

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

stk. 2. Ved fagretlige sager om ligeløn aftales på 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.

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

BILAG X

implementering af Europaparlamentets og Rådets direktiv 2008/104/EF af 19. november 2008 om vikararbejde

Overenskomstparterne har under OK 2010 aftalt at søge vikardirektivet implementeret i overenskomsten. Implementeringen skal ske med præcise begreber, der ligger så tæt på direktivteksten, som muligt.

Der resterer fortsat en afklaring af enkelte begreber i direktivteksten, men det tilstræbes, at implementeringen er tilendebragt senest den 1. marts 2011.

BILAG XI

kompetenceudvikling i virksomhederne

Kompetenceudvikling udgør en vigtig del af virksomhedernes personalepolitik. Kompetenceudvikling er vigtig både for at sikre virksomhedernes behov for kompetente medarbejdere, der kan løse opgaverne nu og i fremtiden, og for at sikre den enkelte medarbejders værdi på arbejdsmarkedet.

Kompetenceudvikling skal ses i en bredere betydning end at deltage i formel grund-, efter- og videreuddannelse og indbefatter et øget fokus på de interne lærings- og udviklingsmuligheder på arbejdspladsen.

Parterne er samtidig opmærksomme på, at der må påregnes lovgivningsmæssige ændringer på voksen- og efteruddannelsesområdet samt initiativer omkring vurdering af realkompetencer mv.

Parterne er enige om i overenskomstperioden at drøfte kompetenceudvikling, herunder:

- Uddannelsesplanlægning
- Medarbejderudviklingssamtaler
- Kompetenceafklaring

- Dokumentation for erhvervede kvalifikationer
- Ansvar, ret og pligt i forbindelse med kompetenceudvikling
- Analyse af virksomhedernes kompetencebehov

I drøftelserne indgår øvrige protokollater omhandlende uddannelse og kompetenceudvikling.

BILAG XII

Information om natarbejde

Parterne er enige om, at stille et informationsmateriale rådighed til virksomhederne og medarbejdere, der bl.a. indeholder en oversigt over relevante risikofaktorer samt rådgivning om sund livsstil, forebyggende aktiviteter m.v.

BILAG XIII

Forskning i langtidsvirkningerne af natarbejde

Parterne henviser til protokollatet herom mellem DI og CO-industri og er i denne forbindelse enige om at lade resultaterne af dette udvalgsarbejde indgå i de lokale drøftelser om langtidsvirkningerne af natarbejde.

BILAG XIV

natarbejde og helbreds kontrol

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

Og konstaterer i denne forbindelse, at den eksisterende helbreds kontrol i BOA's sundhedstjeneste fuldt ud skal leve op til indholdet af nævnte protokollat.

BILAG XV

seniorpolitik

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

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

I den forbindelse henvises til erfaringer fra udvalgte virksomheder på transport- og lagerområdet, der været inddraget som et væsentligt element.

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

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

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

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

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