



OVERENSKOMST 2017 - 2020

mellem

Energi- og olieforum

og

HK/ Privat

om løn- og arbejdsforhold fra 1. marts 2017 for de på A/S Dansk Shell og Shell-Raffinaderiet beskæftigede laboranter

Indholdsfortegnelse

§ 01 Arbejdets omfang	3
§ 02 Arbejdstiden	3
§ 03 Lønforhold	3
§ 04 Overtidssatser	6
§ 05 Retsforhold	7
§ 06 Pensionsforhold	7
§ 07 Udleverede effekter	8
§ 08 Sociale forhold	8
§ 09 Seniorordning	10
§ 10 Tillidsrepræsentant regler	11
§ 11 Normen	15
§ 12 Hovedaftalen	16
§ 13 Lokale aftaler	16

§ 01 Arbejdets omfang

Laboranterne er pligtige til at arbejde efter virksomhedens instrukser såvel på raffinaderiet, herunder behandle prøver mv., der hidrører fra direkte geografisk tilknyttede operationelle anlæg, som på havneterminalen, og til på forlangende at gennemgå enhver ved virksomhedens foranstaltning tilrettelagt uddannelse.

Laboranterne forpligter sig til nøje at overholde det udleverede sikkerhedsreglement.

§ 02 Arbejdstiden

Den normale effektive arbejdstid er 37 timer pr. uge.

For arbejde i holddrift fastlægges arbejdstiden i overensstemmelse med EOF og Serviceforbundets "Fællesordning for Arbejde i Holddrift" jf. bilag 1.

Medarbejdere, der har været beskæftiget i virksomheden uafbrudt i 9 måneder, er berettigede til 5 feriefridage.

Feriefridagene betales ved sygdom.

Feriefridagene placeres efter samme regler som restferie, jf. Ferieloven.

Der kan uanset jobskifte ikke afholdes mere end 5 feriefridage i hvert ferieår.

Holdes feriedagene ikke inden ferieårets udløb, kan medarbejderen inden 3 uger rejse krav om compensation svarende til løn under sygdom for hver feriefridag, der ikke er afholdt.

Kompensation udbetales sammen med den næstfølgende lønudbetaling.

Der etableres en frit-valg-ordning for de ansatte. Fra kontoen kan laboranterne frit vælge, om de eksempelvis vil holde deres fem eksisterende feriefridage med løn, om pengene skal bruges til en ekstra indbetaling på laborantens egen pensionsordning (- se "Lokalaftale" afsnit vedr. særligt tillæg og fritvalgsordning).

§ 03 Lønforhold

Stk. 1 - Basisløn

Laboranterne aflønnes med; Basisløn, DKK pr. måned:

	01.03.2017	01.03.2018	01.03.2019
1. år	25.243,47	25.644,29	26.045,12
2. år	25.543,47	25.944,29	26.345,12
3. år	25.843,47	26.244,29	26.645,12
4. år	26.143,47	26.544,29	26.945,12
5. år	26.443,47	26.844,29	27.245,12

Stk. 2 - Gradstillæg

Gradstillæg forhandles fremover lokalt.

Stk. 3. – Holddrift

Se "Lokalaftale" afsnit vedr. Holddriftstillæg.

Stk.4 - Genetillæg

For skifteholdsarbejde eller forskudt tid (f.eks. Turn Around) betales følgende tillæg pr. time:

Mandag-fredag 17.00-07.00	33,75
Lørdag 14.00-17.00	90,01
Søndag 07.00-07.00	90,01
Søgnehelligdage 07.00-07.00	90,01

For rådighedsvagter betales DKK 15,21 pr. time.

Herudover betales for overflytning DKK 186,67 pr. overflytning.

For arbejde på søgnehelligdage gives tilsvarende erstatningsfrihed, lader det sig ikke gøre inden for turnusperioden, aflønnes det som overarbejde.

Den laborant, som har vagten den 24.12. og 31.12 afregnes for disse vagter med samme betaling som for søgnehelligdage, dvs. 8 overarbejdstimer.

Som søgnehelligdage regnes: Nytårsdag, Skærtorsdag, Langfredag, 2. Påskedag, 2. Pinsedag, Store Bededag, Kr. Himmelfartsdag, 1. og 2. Juledag samt Grundlovsdag.

I hvert kalenderår bør mindst 26 fridage falde på en søn- og helligdag ved 5-holdsdrift. Opnår laboranten ikke denne helligdagsfrihed, ydes der for hver manglende dag et beløb svarende til 8 overarbejdstimer. Ved ansættelse i årets løb beregnes i forhold til beskæftigelsens varighed. Afregning finder sted umiddelbart før jul.

En måned regnes til 160,33 timer.

Stk.5 - Fritvalgslønkonto

Med virkning fra 1. marts 2017 opspares 0,7 pct. af den ferieberettigede løn på en Fritvalgslønkonto, pr. 1. marts 2018 opspares der 1,4 pct. af den ferieberettigede løn

på Fritvalgslønkontoen, pr. 1. marts 2019 opspares der i alt 2,0 pct. af den ferieberettigede løn på Fritvalgslønkontoen.

Medarbejderen kan vælge at anvende indbetalingen til Fritvalgslønkontoen til finansiering af seniorfridage, hvis medarbejderen opfylder betingelserne i overenskomstens § 9 om seniorordning, samt eventuelt lokalt aftalte fridage.

Uanvendte beløb fra Fritvalgslønkontoen udbetales hvert år med lønnen i april, medmindre der er givet besked om, at disse midler skal overføres til medarbejderens pensionsopsparing.

Stk.6 - Lokalløn

a. Timeløn med lokalløn

Med virkning fra den 1. april 2018 kan der på virksomheden indgås aftaler om lokalløn efter nærværende bestemmelse.

Lokalløn kan udgøre op til:

- Pr. 1. marts 2018: kr. 0,50 pr. time
- Pr. 1. marts 2019: kr. 1,00 pr. time

På virksomheder hvor der er etableret lokalløn reduceres normaltimelønnen efter stk. 1. tilsvarende. Beregningsgrundlaget for overarbejde er fortsat den normale timeløn efter § 4, 1. afsnit

Lokalløn kan inden for overenskomstens område etableres for alle medarbejdere, grupper af medarbejdere eller enkelte medarbejdere.

Aftaler om lokalløn kan indgås med en tillidsrepræsentant.

b. Årlig opgørelse af udbetaling

Ved udgangen af overenskomståret eller ved aftalens ophør udarbejder virksomheden en opgørelse over lokallønnens størrelse og den samlede udbetalte lokalløn for de medarbejdere, som i løbet af overenskomståret har været omfattet af lokallønnen.

Såfremt lokallønnen på opgørelsestidspunktet ikke er fuldt udbetalt, fordeles det resterende beløb mellem de pr. 1 marts ansatte medarbejdere i ordningen. Fordelingen sker forholdsmæssigt på baggrund af de individuelt præsterede løntimer i det forgange overenskomstår, medmindre andet aftales lokalt.

Udbetaling af et eventuelt resterende beløb sker i forbindelse med førstkommende lønningsperiode efter 1. april, medmindre andet aftales lokalt.

Såfremt tillidsrepræsentanten anmoder virksomheden om dokumentation for, at lokallønnen er udbetalt som aftalt, skal virksomheden fremlægge den fornødne dokumentation herfor.

c. Opsigelse af lokallønsordning

Lokalaftalen kan opsiges med minimum 6 måneders varsel til udgangen af en lønningsperiode.

Bestemmelsen træder i kraft 1. marts 2018. Parterne er enige om, at aftale om lokalløn er en forsøgsordning der løber i indeværende overenskomstperiode, til bortfald ved overenskomstperiodens udløb.

§ 04 Overtidssatser

1. Overarbejde på hverdage aflønnes med 0,99% af den pågældende fuldtids månedsløn pr. overarbejdstime. Overarbejde på søn- og helligdage aflønnes med 1,31% af den pågældendes månedsløn pr. overarbejdstime. Tillægget beregnes af de i §3 anførte månedsløn samt gradstillægget, som forefindes i den lokalaftale, som er tilknyttet overenskomsten.

Overarbejde på fredage efter kl. 19.00 til mandag morgen kl. 06.00 afregnes til 1,31%.

Ved tilkald udenfor normal arbejdstid betales for minimum 4 overarbejdstimer.

I stedet ovenstående overarbejdsbetaling kan overarbejde efter virksomhedens valg afspadses efter følgende regler:

Overarbejde på hverdage: Der ydes ingen betaling, men hver overarbejdstime giver ret til 1¼ times frihed.

Overarbejde på søn- og helligdage: Der ydes ingen betaling, men hver overarbejdstime giver ret til 2 timers frihed.

Medarbejdere, der bliver syge inden normal arbejdstids begyndelse den dag, hvor afspadseringen skulle have fundet sted, har ikke pligt til at afspadsere. Er der planlagt flere dages afspadsering, gælder afspadseringshindringen også for sygdom på efterfølgende afspadseringsdage.

Det er en forudsætning, at medarbejderen anmelder sygdommen i overensstemmelse med virksomhedens regler.

2. Afspadsering af systematisk overarbejde

a. Overarbejde udføres, når virksomheden har et driftsmæssigt behov.

b. I tilfælde hvor de lokale parter forgæves har søgt at opnå en lokalaftale om varierende ugentlig arbejdstid, kan virksomheden iværksætte opsparing af systematisk overarbejde til senere afspadsering.

Opsparing af systematisk overarbejde til senere afspadsering kan maksimalt udgøre 5 timer pr. kalenderuge og 1 time pr. dag.

Opsparing af systematisk overarbejde til afspadsering skal varsles senest inden normal arbejdstids ophør 4 kalenderdage før den uge, hvori det systematiske overarbejde udføres.

Opsparet systematisk overarbejde skal – medmindre andet aftales om varslet opsparring af systematisk overarbejde til senere afspadsering mellem virksomhedens ledelse og tillidsrepræsentanten – afspadseres som hele fridage indenfor en 12 måneders periode efter dets udførelse. Overskydende timer, der ikke berettiger til en fuld arbejdsfri dag, videreføres.

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

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

Mellem undertegnede organisationer er der truffet aftale om følgende rammeaftale for afspadsering af overarbejde, der ikke hidrører fra varslet opsparring af systematisk overarbejde til senere afspadsering.

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

§ 05 Retsforhold

Parterne er enige om, at lovbekendtgørelse nr. 68 af 21. januar 2005 om retsforholdet mellem arbejdsgiver og funktionærer med senere ændringer er gældende mellem laboranterne og raffinaderiet.

§ 06 Pensionsforhold

Overenskomstansatte medarbejdere på Shell Raffinaderiet, Fredericia, er omfattet af den aftalte firmapensionsordning hos AP Pension, der udbydes af A/S Dansk Shell.

Der kan foretages skift af pensionsleverandør for de overenskomstansatte laboranter på Shell Raffinaderiet ved lokal enighed.

For aktive medarbejdere ansat før 28. november 2012, og som er medlem af Shells Pensionskasse, betales til den eksterne firmapensionsordning et samlet pensionsbidrag på 15% med tilbagevirkende kraft fra den 1. juli 2012. Arbejdsgiverbidraget er 12% og medarbejderbidraget 3%.

I forbindelse med overgangen til den nye pensionsordning er der desuden for medarbejdere ansat før 28. november 2012 aftalt et ekstraordinært arbejdsgiverbetalt pensionsbidrag på 5% af den pensionsgivende løn. Dette gælder i perioden 1. juli 2012 til og med 30. juni 2015, hvorefter det ophører.

For medarbejdere ansat efter 28. november 2012 betales et samlet pensionsbidrag på 15%. Arbejdsgiverbidraget er 11% og medarbejderbidraget er 4%.

Den pensionsgivende løn er de i overenskomsternes § 3, stk. 1, nævnte lønninger. Ligeledes betales pension af henholdsvis skifteholdstillægget og af effektivitetstillægget (for laboranter i henhold til § 3, stk. 3, og i henhold til "Lokalaftale vedr. effektivitetstillæg").

§ 07 Udleverede effekter

Efter behov og efter selskabets bestemmelse udleveres der den ansatte kitler, regntøj, arbejdshandsker og hjelm.

Det udleverede tøj renholdes af selskabet. Endvidere udleveres efter samme regler fodtøj til anvendelse i laboratoriet, men disse må ikke anvendes uden for kontrolrumsbygningen.

Ved fratrædelse skal alle udleverede effekter tilbageleveres, før endelig afregning af tilgodehavende løn, og eventuelle effekter skal erstattes i henhold til selskabets regler herfor.

§ 08 Sociale forhold

Lovbekendtgørelse nr. 407 af 28. maj 2004 med evt. senere ændringer vedrørende ferie og lovbekendtgørelse nr. 1047 af 28. oktober 2004 med senere ændringer vedrørende dagpenge ved sygdom mm. er gældende.

Barsel

Arbejdsgiveren udbetaler medarbejdere, der på det forventede fødselstidspunkt har 9 måneders uafbrudt beskæftigelse i virksomheden, fuld løn under fravær på grund af barsel fra 4 uger før forventet fødselstidspunkt (graviditetsorlov) og indtil 14 uger efter fødslen (barselorlov).

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

Beløbet indeholder den ved lovgivningen fastsatte maksimale dagpengesats.

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

I umiddelbar forlængelse af de 14 ugers barselorlov yder arbejdsgiveren endvidere betaling under forældreorlov 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 den ene eller anden forælder. Fravær og betaling for disse 3 uger kan deles mellem forældrene og forudsætter, at forældrene ikke samtidig er på orlov.

Betalingen i disse 11 uger kan dog maksimalt udgøre basisløn jf. § 3, stk. 1, 1. afsnit, for perioden..

De 11 uger skal afholdes indenfor 52 uger efter fødslen.

Medmindre andet aftales, skal de 11 uger varsles med 3 uger.

Hver af forældrenes orlov kan maksimalt deles i to perioder, medmindre andet aftales.

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

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

Barsel/Pension

Parterne er enige om, at det ekstra pensionsbidrag, som betales under de 14 ugers barselsorlov, udgør følgende:

Pensionsbidraget udgør:		
Arbejdsgiverbidrag	Arbejdstagerbidrag	Samlet bidrag
kr. pr. time/pr. md.	kr. pr. time/pr. md.	kr. pr. time/pr. md.
8,50 / 1.360,00	4,25 / 680,00	12,75 / 2.040,00

Børns sygdom

Til medarbejdere med mindst 6 måneders anciennitet indrømmes der frihed med fuld løn, når det er nødvendigt for at kunne passe hjemmenværende børn under 14 år på barnets første hele sygedag.

Såfremt barnet bliver sygt i løbet af medarbejderens arbejdsdag, og medarbejderen må forlade arbejdet som følge heraf, er der endvidere ret til frihed med fuld løn, de resterende arbejdstimer den pågældende dag.

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. Herunder når indlæggelsen sker helt eller delvist i hjemmet.

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 hospitals-indlæggelsen.

Eventuel refusion fra kommunen tilfalder virksomheden.

Seniorfridage

Fra og med starten af det kvartal hvori en laborant opnår 25 års anciennitet eller senest fra og med det fyldte 55. år tilskrives ½ fridag pr. kvartal.

Kursus til opsagte medarbejdere

Medarbejdere, der har været ubrudt 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 offentligt.

Arbejdsgiveren dækker udgifter ved deltagerbetaling på op til max DKK 1.500,00.

DA/LO Uddannelsesfond

Til DA/LO's uddannelsesfond ydes fra virksomhedens side 42 øre pr. præsteret arbejdstime fra virkning fra den første lønningsperiode efter 1. januar 2018 forhøjes beløbet til 45 øre pr. præsteret arbejdstime beløbets opkrævning sker i henhold til hovedorganisationernes bestemmelse.

§ 09 Seniorordning

Medarbejdere kan vælge at indgå i en seniorordning fra 5 år før den til enhver tid gældende folkepensionsalder.

I seniorordningen kan medarbejderen vælge at anvende indbetalingen til fritvalgslønskontoen til finansiering af seniorfridage.

Ved afholdelse af seniorfridage reduceres fritvalgslønskontoen til et beløb svarende til 7,4 timer pr. afholdte seniorfridag.

Såfremt medarbejderen ønsker yderligere seniorfridage, kan dette ske ved at konvertere hele eller en del af pensionsbidraget, jf. § 6, til seniorfridage.

Det konverterede pensionsbidrag indsættes ligeledes på medarbejderens fritvalgslønkonto.

Der kan maksimalt konverteres så stor en andel af pensionsbidraget, at forsikringsordningen, bidrag til sundhedsordning og administrationsomkostningerne fortsat dækkes.

Medarbejderens indtræden i en seniorordning ændrer ikke på bestående overenskomstmæssige beregningsgrundlag og er således omkostningsneutral for virksomheden.

Medmindre andet aftales, skal medarbejderen senest den 1. januar give virksomheden skriftlig meddelelse om, hvorvidt medarbejderen ønsker at indgå i en seniorordning med seniorfridage i det kommende ferieår, og i så fald, hvor stor en andel af pensionsbidraget, medarbejderen ønsker at konvertere til løn. Endvidere skal medarbejderen give besked om, hvor mange seniorfridage medarbejderen ønsker at holde det kommende ferieår. Det er en forudsætning for, at medarbejderen kan afholde de ønskede seniorfridage, at de er indarbejdet i ferie- og fridagslisten. Disse valg er bindende for medarbejderen og vil fortsætte i de følgende ferieår. Medarbejderen kan dog hvert år inden 1. januar meddele virksomheden om der ønskes ændringer for det kommende ferieår.

Ved seniorordningens første år sker konverteringen fra og med den lønningsperiode, hvori medarbejderen er 5 år fra den til enhver tid gældende folkepensionsalder.

Placeringen af seniorfridage sker under hensyntagen til virksomhedens drift og efter de samme regler, som er gældende for placeringen af feriefridage.

Ved afholdelse af seniorfridage afkortes fuldlønnede medarbejdere i månedslønnen og betales i stedet et beløb fra fritvalgslønkontoen, svarende til 7,4 timer pr. seniorfridag.

Overenskomstparterne er enige om, at der maksimalt kan afholdes 32 seniorfridage pr. kalenderår, inkl. Seniorfridagene i henhold til overenskomstens § 8, hvad enten finansieringen sker via fritvalgslønkontoen, konvertering af pensionsmidler eller egne midler, at det ikke er muligt for den enkelte medarbejder at kombinere konvertering af pensionsmidler med anvendelse af egne midler, samt at den øgede fleksibilitet i ordningen skal være omkostningsneutral for virksomhederne.

Finansiering af seniorfridage i henhold til § 8 forbliver uændret.

Etableringen af en seniorordning ændrer ikke på reglerne for frihed/feriefridage i øvrigt.

§ 10 Tillidsrepræsentant regler

Stk. 1 Valg af tillidsrepræsentant

- a. 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 tillidsrepræsentant over for ledelsen eller dennes repræsentant. Valget af tillidsrepræsentant 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.
- b. Tillidsrepræsentanten skal vælges blandt de anerkendt dygtige medarbejdere, der har arbejdet mindst 9 måneder på det pågældende arbejdssted; hvor sådanne ikke findes i et antal af mindst 5, suppleres dette tal blandt de medarbejdere, der har arbejdet der længst. I virksomheder eller afdelinger med 5 medarbejdere eller derunder vælges ingen tillidsrepræsentant, med mindre begge parter ønsker det.
- c. Valget er ikke gyldigt, før det er godkendt af forbundet, og at dette er meddelt Energi- og olieforum (EOF) – dog indtræder tillidsrepræsentant beskyttelsen, når valget har fundet sted under forudsætning af, at virksomheden senest dagen efter valget modtager skriftlig meddelelse om, hvem der er valgt; hvis den skriftlige meddelelse modtages senere, indtræder beskyttelsen først ved modtagelsen af den skriftlige meddelelse.
- d. Hvis EOF måtte anse et tillidsrepræsentants valg for at være foretaget i strid med overenskomsten, har EOF ret til at påtale valget overfor forbundet. Såfremt EOF inden for 3 uger efter at have modtaget meddelelse fra forbundet om valget over for dette benytter sin nævnte ret til påtale, betragtes sagen først som afgjort, når spørgsmålet har været afsluttende fagretligt behandlet. Fagretlig behandling af sådanne spørgsmål skal i alle tilfælde ske inden for de Regler for behandling af faglig strid ("Normen") fastsatte tidsfrister.
- e. Hvor en tillidsrepræsentant er fraværende på grund af sygdom, ferie, deltagelse i kursus eller lignende, kan der efter aftale med arbejdsgiveren udpeges en stedfortræder i stedet for tillidsrepræsentanten. En således udpeget stedfortræder har i den periode, hvor vedkommende fungerer, den samme beskyttelse, som den valgte tillidsrepræsentant, såfremt betingelserne for at blive valgt til tillidsrepræsentant iht. stk. 2 er opfyldt.
- f. På virksomheder med holddriftsarbejde kan tillidsrepræsentanten på de skift, hvor vedkommende ikke arbejder, og som omfatter mindst 5 arbejdere, udpege en talsmand til på sine vegne at søge eventuelle uoverensstemmelser oplyst og ordnet, eller såfremt omstændighederne stiller sig hindrende for en ordning, bringe sagen videre til tillidsrepræsentanten.

Stk. 2. Tillidsrepræsentantens pligter og rettigheder

- a. Det er tillidsrepræsentantens pligt såvel over for sin organisation som overfor ledelsen at gøre sit bedste for at vedligeholde og fremme et godt samarbejde på arbejdsstedet.
- b. Når en eller flere af tillidsrepræsentantens kolleger ønsker det, kan han forebringe deres forslag, 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 arbejdskollegeres pligt at fortsætte arbejdet uforstyrret, inden anden bestemmelse træffes af forbundet.

- c. Tillidsrepræsentanten skal bedst muligt holdes orienteret om forestående antagelser og afskedigelser og har i øvrigt påtaleret iht. de fagretlige regler ved evt. forekommende urimeligheder.
- d. Hvis medarbejderne på en virksomhed, henholdsvis en afdeling heraf, slutter sig sammen i en faglig klub eller lignende, skal tillidsrepræsentanten være formand.
- e. Tillidsrepræsentantens udførelse af de ham påhvilende hverv skal ske på en sådan måde, at det er til mindst mulig gene for hans produktive arbejde.

Når tillidsrepræsentanten for at udføre sit hverv må forlade arbejdspladsen, skal det ske med forudgående underretning til ledelsen eller dennes repræsentant.

Hvis der på ledelsens foranledning inden for tillidsrepræsentantens normale arbejdstid lægges beslag på tillidsrepræsentanten i spørgsmål, der angår virksomheden og medarbejderne, må det ikke medføre indtægtstab for tillidsrepræsentanten.

Ved sådanne møder uden for tillidsrepræsentantens normale arbejdstid betales der løn iht. overenskomstens § 4, stk. 1.

- f. Der kan lokalt træffes aftale om hel eller delvis aflønning af tillidsrepræsentant eller fællestillidsrepræsentant bl.a. under hensyntagen til det antal medarbejdere, som tillidsrepræsentanten hhv. fællestillidsrepræsentanten er valgt for. Evt. uoverensstemmelser herom kan drøftes mellem overenskomstparterne.

Hvor en tillidsrepræsentant/fællestillidsrepræsentant, med hvem det måtte være truffet aftale om hel eller delvis aflønning, afgang, overføres aftalen på efterfølgeren, medmindre ny aftale træffes.

Lokale aftaler herom kan opsiges til genforhandling af begge parter med 3 måneders varsel til den 1. i en måned, medmindre aftale om længere varsel er truffet.

Såfremt en sådan udfylder overenskomsten, sker opsigelsen til overenskomstens udløb.

- g. Virksomheden skal stille kontorfaciliteter til rådighed for den til enhver tid valgte tillidsrepræsentant. Kontoret skal være forsynet med godkendt lås. Til opbevaring af fortrolige/personlige papirer skal der tillige være opstillet et egnet kontormøbel. Tillidsrepræsentanten skal have rådighed over mobilt pc-udstyr, Internet adgang samt en virksomheds betalt mobiltelefon.
- h. Tillidsrepræsentanten vil modtage et årligt vederlag, som udbetales med en ¼ pr. kvartal. Vederlaget udbetales som kompensation for tillidsrepræsentantens

varetagelse af sit hverv. Vederlaget er ikke pensionsgivende eller feriepengeberettiget.

Tillidsrepræsentantens valggrundlag opgøres 01.04.2010, herefter opgøres valggrundlaget ved nyvalg af tillidsrepræsentanten og efterfølgende en gang årligt. Ved bortfald af tillidsrepræsentanthvervet bortfalder vederlaget.

Vederlaget udgør pr. 01.04.2017:

Tillidsrepræsentant med et valggrundlag op til og med 49 personer vil årligt modtage et vederlag på DKK 9.000,00.

Tillidsrepræsentant med et valggrundlag mellem 50 og 99 personer vil årligt modtage et vederlag på DKK 16.500,00.

Tillidsrepræsentant med et valggrundlag på 100 personer eller derover vil årligt modtage et vederlag på DKK 33.000,00.

- i. Tillidsrepræsentanten forelægger dog alene forslag, henstillinger og klager fra medlemmer af HK Privat for ledelsen.

Stk. 3. Afskedigelse af tillidsrepræsentant

- a. En tillidsrepræsentants afskedigelse skal begrundes i tvingende årsager, og ledelsen har pligt til at give vedkommende et opsigelsesvarsel iht. Funktionærloven, dog mindst på 4 måneder. Såfremt tillidsrepræsentanten har fungeret som sådan i en sammenhængende periode på mindst 5 år, har han krav på 6 måneders varsel.
- b. I det første år efter tillidsrepræsentanten er fratrådt som tillidsrepræsentant er vedkommende fortsat omfattet af førnævnte opsigelsesvarsler. Denne regel gælder kun fratrådte tillidsrepræsentanter.
- c. Når en tillidsrepræsentant er valgt, kan ansættelsesforholdet i varsels perioden normalt ikke afbrydes, før hans organisation har haft lejlighed til at prøve afskedigelsens berettigelse ved fagretlig behandling.
- d. Organisationerne er enige om, at fagretlig behandling af afskedigelse af tillidsrepræsentanter i tilfælde af arbejdsmangel fremskyndes mest muligt, således at den fagretlige behandling så vidt muligt afsluttes inden varsels periodens udløb.
- e. Hvis en arbejdsgiver finder, at der foreligger tvingende årsager til at opsiges en tillidsrepræsentant, skal han rette henvendelse til EOF, der derefter kan rejse spørgsmålet i henhold til reglerne for behandling af faglig strid. Mæglingensmødet skal i så fald afholdes senest 7 kalenderdage efter mæglingensbegæringens fremkomst, og den fagretlige behandling skal i øvrigt fremmes mest muligt.
- f. Fastslås det ved den fagretlige behandling, at der foreligger tvingende årsager til afskedigelse af tillidsrepræsentanten, betragtes opsigelsesvarslet som afgivet ved mæglingensbegæringens fremkomst.
- g. Fastholder en ledelse sin afskedigelse, efter at afskedigelsen er kendt uberettiget ved den fagretlige behandling, er den udover løn for varsels perioden pligtig til at

betale en godtgørelse på indtil 12 måneders løn. Denne godtgørelse er endelig, således at der ikke kan kræves godtgørelse efter regler om urimelig afskedigelse.

Stk. 4. Fællestillidsrepræsentant

- a. På virksomheder, hvor der er valgt flere tillidsrepræsentanter inden for overenskomsten, kan tillidsrepræsentanterne af deres midte vælge en fællestillidsrepræsentant, der i fællespørgsmål, f.eks. arbejdstid, ferie og fridage, velfærdsforhold og lignende kan være samtlige medarbejderes repræsentant over for ledelsen.
- b. Ledelsen orienteres skriftligt om valg af fællestillidsrepræsentant. Fællestillidsrepræsentanten kan deltage i behandlingen af spørgsmål vedrørende de enkelte tillidsrepræsentanters normale funktioner inden for deres respektive afdelinger, såfremt ledelsen eller de berørte tillidsrepræsentanter ønsker det.
- c. På virksomheder med flere afdelinger i samme by, og hvor der på disse er valgt en tillidsrepræsentant, kan der, såfremt de lokale parter er enige herom, vælges en fællestillidsrepræsentant til at repræsentere samtlige afdelinger.

Stk. 5. Faglig opdatering af ophørte tillidsrepræsentanter

- a. En medarbejder, der ophører med at være tillidsrepræsentant efter at have virket som sådan i en sammenhængende periode på mindst 3 år, og som fortsat er beskæftiget på virksomheden, har ret til en drøftelse med virksomheden om medarbejderens behov for faglig opdatering. Drøftelsen afholdes senest inden for en måned fra ophøret af tillidsrepræsentanthvervet og på medarbejderens foranledning. Som led i drøftelsen afklares det, om der foreligger et behov for faglig opdatering, og hvordan denne opdatering skal finde sted. Såfremt der ikke kan opnås enighed, har medarbejderen ret til 3 ugers faglig opdatering. Efter 6 års sammenhængende hverv som tillidsrepræsentant har medarbejderen ret til 6 ugers faglig opdatering.

Medarbejderen modtager fuld løn under den faglige opdatering. Det er en forudsætning, at der kan ydes lovbestemt løntabsgodtgørelse (f.eks. VEU-godtgørelse) til uddannelsen. Løntabsgodtgørelsen tilfalder virksomheden.

Parterne er enige om, at ovenstående finansieres af følgende midler: Fra 2. kvartal 2017 0,05 kr. pr. præsteret arbejdstime svarende til 82,5 kr. pr. fuldtidsmedarbejder pr. år. Med virkning fra 2. kvartal 2018 øges dette til 0,10 kr. svarende til 165 kr. pr. fuldtidsmedarbejder pr. år.

Parterne er enige om at § 10, stk. 5, litra a. er en forsøgsordning der løber i indeværende overenskomstperiode, til bortfald ved overenskomstperiodens udløb.

§ 11 Normen

Som regler for behandling af faglig strid gælder den mellem hovedorganisationerne senest vedtagne norm.

§ 12 Hovedaftalen

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

Ved iværksættelse af en kollektiv arbejdsstandsning – strejke eller lockout – er der enighed om, at produktionsanlægget skal køres tomt efter varslets udløb, eller hvis forhandlingerne strækker sig ud over dette tidspunkt, efter forhandlingernes endelige afbrydelse.

Hertil gives en frist på højst 8 dage.

Overenskomsten kan tidligst opsiges til ophør den 1. marts 2017. Opsigelsesfristen er 3 måneder, med mindre andet er aftalt mellem Hovedorganisationerne.

Forsøgsordning

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

Forsøgsordningen forudsætter overenskomstparternes godkendelse.

§ 13 Lokale aftaler

Stk. 1. Der kan på virksomheden indgås lokalaftaler. Lokalaftaler indgås med tillidsrepræsentanten.

Hvor der ikke er valgt en tillidsrepræsentant, kan lokalaftaler indgås med den lokale afdeling.

- a. Der er adgang til ved lokalaftale at supplere og fravige overenskomstens § 2, stk. 1, samt § 4, stk. 1. vedrørende afsnit 4, 5 og 6 om afspadsering. I aftaler som fraviger § 2, stk. 1 kan der tilsvarende indgå aftaler om aflønning som fraviger overenskomstens bestemmelser om overarbejdsbetaling jf. § 4.

Overenskomstfravigende aftaler skal være skriftlige. Sådanne lokalaftaler skal sendes til organisationerne til orientering umiddelbart efter deres indgåelse.

- b. Der er adgang til at indgå lokalaftaler om lokalløn jf. særskilt protokollat herom. Aftaler om lokalløn skal være skriftlige og skal sendes til organisationerne til orientering umiddelbart efter deres indgåelse.

Stk. 2. Lokalaftaler kan af begge parter opsiges med 2 måneders varsel til den første i en måned medmindre der er truffet aftale om andet varsel, dog skal lokalaftaler i henhold til stk. 1 b, opsiges med 6 måneders varsel til udgangen af en måned.

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

Stk. 3. Parterne er ikke løst fra den opsagte aftale, før de i stk. 2, andet afsnit anførte regler er iagttaget.

I tilknytning til ovenstående bestemmelser er parterne enige om, at de i overenskomsten allerede eksisterende muligheder for arbejdsgivers arbejdstidstilrettelæggelse samt allerede eksisterende muligheder for indgåelse og opsigelser af lokalaftaler, herunder adgangen til at fravige overenskomstbestemmelser ved lokalaftaler, bevares uændrede.

Bestemmelsen træder i kraft 1. marts 2018. Parterne er enige om, at følgende bestemmelse om lokale aftaler er en forsøgsordning der løber i indeværende overenskomstperiode, til bortfald ved overenskomstperiodens udløb.

Overenskomsten er fornyet under forudsætning af EOF's kompetente forsamling og DA's godkendelse.

Overenskomstforhandlingerne blev afsluttet den 21. juni 2017 ved underskrevet protokollat af nedenstående parter.

Underskrift af overenskomsten:

København, den 21 juni 2017

HK Privat

Energi- og olieforum

Vibeke Ansbjerg

Jeanette Werner

P R O T O K O L L A T

o m

Tillidsrepræsentanter

Parterne er enige om følgende fælles forståelse af overenskomsten for Shell-Raffinaderiets bilag 1, jf. § 10 i overenskomst for Shell-Raffinaderiet beskæftigede laboranter:

Tillidsrepræsentanten skal have den nødvendige tid til at varetage sit arbejde som tillidsrepræsentant.

Der er mellem parterne enighed om, at tillidsrepræsentanten skal have frihed til deltagelse i møder, der er en følge af:

- Reglerne for behandling af faglig strid
- Hovedaftalen
- Arbejdsretsloven

Denne frihed medfører også aflønning forudsat, at sagen omhandler en af de medarbejdere, som den pågældende tillidsrepræsentant er valgt af eller i øvrigt repræsenterer.

Der er enighed om, at de i bestemmelsen i øvrigt beskrevne rettigheder og pligter er uændrede i forhold til ovenstående fortolkningsbidrag.

PROTOKOLLAT

om

seniorpolitik

"EOF og HK Privat 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.

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

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. "

P R O T O K O L L A T

o m

ligelønsnævn

Parterne er enige om i overenskomstperioden at optage drøftelse om at lade sig omfatte af kompetencen af et ligelønsnævn oprettet af et DA medlem og et LO forbund.

PROTOKOLLAT

om

implementering af ligelønsloven m.v.

Implementering af ligelønsloven

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

stk. 2. Ved fagretlige sager om ligeløn aftales på mæglingsmødet, eller forud for dette, hvilke oplysninger, der vil blive udleveret til forbundet med henblik på en vurdering af sagen”

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.

PROTOKOLLAT

om

Social dumping

Denne aftale vedrører behandling af uoverensstemmelser om udenlandske medarbejders løn- og arbejdsforhold ved udførelse af arbejde i Danmark. Aftalen bidrager fsva. de ikke-overenskomstdækkede virksomheder til at skabe bedre muligheder for at undgå arbejdsstandsninger med henblik på opnåelse af overenskomst og fsva. de overenskomstdækkede virksomheder til at sikre arbejdsroen og overholdelsen af overenskomstmæssige vilkår for den udenlandske arbejdskraft.

Forbundet retter omgående henvendelse til den overenskomstbærende arbejdsgiverforening, såfremt man bliver bekendt med forhold, der kan forudses at medføre problemer eller uoverensstemmelser. Tilsvarende retter arbejdsgiverforeningen omgående henvendelse til forbundet.

Sådanne henvendelser skal resultere i et omgående møde mellem overenskomtparterne. Repræsentanter for de involverede parter – herunder fra forbundene – kan deltage.

Alle relevante baggrundsoplysninger forelægges eller fremskaffes hurtigst muligt.

Medlemsvirksomheder, der beskæftiger udenlandsk arbejdskraft, skal indpasse denne i virksomhedens lønniveau, ligesom øvrige overenskomstmæssige vilkår skal overholdes. Med hensyn til indlejede vikarer finder bestemmelsen dog kun anvendelse, såfremt der efter overenskomsten allerede gælder forpligtelser i relation til aflønningen af indlejede vikarer.

Hvor en udenlandsk virksomhed er involveret i entreprise for en medlemsvirksomhed, og hvor den pågældende virksomhed ikke er overenskomstdækket, tilstræber overenskomtparterne ligeledes en forhandlingsløsning.

Hvis en ikke-overenskomstdækket virksomhed, der arbejder som underleverandør for en overenskomstbærende virksomhed / medlemsvirksomhed, er ramt af en lovligt varslet konflikt til støtte for et krav om en kollektiv overenskomst, og der er varslet en lovlig sympatikonflikt mod den overenskomstbærende virksomhed / medlemsvirksomhed af en organisation under DA, kan det konfliktende forbund rette henvendelse til virksomheden / virksomhedens organisation med en anmodning om et møde til drøftelse af sagen. På mødet kan blandt andet drøftes de sympatikonfliktramte arbejdsopgaver. Tilsvarende kan den sympatikonfliktramtes organisation rette henvendelse til forbundet. Alle relevante baggrundsoplysninger fremlægges på mødet eller tilsendes den modstående organisation så hurtigt som muligt.

Parterne er enige om i sådanne situationer, at virksomheden kan optages i arbejdsgiverforeningen eller i en anden under DA hørende medlemsorganisation, selv om konflikt er bebudet eller varslet. Såfremt konflikten er etableret, gælder Hovedaftalens § 2, stk. 6.

Forbundet forpligter sig til at afgive konfliktvarsel med mindst 14 kalenderdage.

Kopi tilstilles arbejdsgiverforeningen.

Såfremt den udenlandske virksomhed under forhandlingerne eller efterfølgende optages som medlem af arbejdsgiverforeningen, skal lønniveauet tilpasses, eventuelt under organisationernes medvirken.

Ovenstående regler bortfalder ved udløbet af overenskomstperioden.

P R O T O K O L L A T

o m

Vikarer

Vikarer fra vikarbureauer

På anmodning fra deres tillidsrepræsentant eller HK/Privat skal virksomheden oplyse, hvilke vikarbureauer der udfører opgaver på virksomheden indenfor overenskomstens faglige gyldighedsområde. I oplysningerne skal indgå virksomhedsnavnet og adressen, som vikarbureauet har oplyst til virksomheden.

PROTOKOLLAT

o m

Elektroniske dokumenter

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

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

Bilag 1

Fællesordning for ARBEJDE I HOLDDRIFT

§ 1 Almindelige arbejdstidsbestemmelser

Teknikernes arbejdstid.

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

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

Der kan etableres overarbejde på alle 3 skift forudsat, at der lokalt er enighed derom.

Arbejdstidens tilrettelægning.

Stk. 2. Arbejdstiden kan, hvis holddriftsarbejdet strækker sig over mindst 6 uger, tilrettelægges over en lokalt aftalt turnusperiode, således at den enkelte teknikers normale arbejdstid ved arbejde i 3 skift i gennemsnit udgør 105 timer i løbende 3 ugers perioder. Den ugentlige arbejdstid kan således være længere eller kortere end anført i stk. 1, og overskydende timer opsamles til hele fridage, som fastlægges i turnusperiodens arbejdsplan. Den enkelte tekniker skal for at kunne betragtes som holddriftsarbejder indgå i turnusordningen mindst 6 gange inden for 6 uger.

Kommentar:

Alt holddriftsarbejde skal tilrettelægges i overensstemmelse med Arbejdsmiljølovens kap. 9 om hviletid og fridøgn samt de hertil knyttede bekendtgørelser. Alt holddriftsarbejde kan således fortsættes i alle ugens døgn, når de særlige regler om hviletid og fridøgn iagttages, jfr. bilag 1B. Da dette kan medføre, at holdene inden for den enkelte uge får arbejdstider, der afviger fra den i § 1, stk. 1, fastsatte norm, er det en forudsætning, at holddriftsarbejdet i sådanne tilfælde strækker sig over mindst 6 uger. I så fald tilrettelægges over en lokalt aftalt turnusperiode en turnusplan, som fastlægger den enkelte arbejders arbejdstid. Vedrørende afbrydelse af holddriftsarbejde efter en turnusplan se § 2, stk. 1, og § 6, stk. 2 og 3.

I turnusplanen skal der indgå opsamlingsfridage for den enkelte tekniker, således at han opnår en normal arbejdstid ved arbejde i 3 skift på 35 timer, alt i gennemsnit for hele turnusperioden.

Arbejdstiden i den enkelte uge kan således afvige fra de i stk. 1 anførte. Arbejdstimer i den enkelte uge eller periode ud over det antal, der er anført i § 1, stk. 1, men som i turnusplanen udlignes med frihed, skal ikke betales med overarbejdstillæg. Ved egentligt overarbejde i forbindelse med holddrift betales dog overarbejdstillæg.

Supplerende mandskab, afløsere m.v. skal have mindst 6 vagter inden for en 6-ugers periode for at kunne betragtes som holddriftsarbejdere.

Overgang til holddriftsarbejde.

Stk. 3. Ved overgang til holddriftsarbejde skal der gives mindst 5 x 24 timers varsel, idet dog teknikere, der er antaget til holddriftsarbejde eller er med i en turnusperiodes vagtplan (§ 1, stk. 2), ikke kan gøre fordring på varsel. Dersom arbejde fordres udført inden varslets udløb, betales de teknikere, der har krav på varsel, efter reglerne i § 5 med de sædvanlige overarbejdstillæg.

Kommentar:

Ved udtrykket "overgang til holddriftsarbejde" forstås såvel etablering af nye hold som enkelte teknikeres overflytning fra dagarbejde til holddriftsarbejde, medmindre teknikeren er antaget til holddriftsarbejde eller er med i en turnusplan.

Varslet er 5 x 24 timer forud for holddriftsarbejdets begyndelse (inklusive søn-, hellig-, fri- og feriedage).

Udløber varslet i en arbejdsperiode, betales overarbejdstillæg i stedet for holddriftstillæg for tiden indtil varslets udløb, jf. i øvrigt § 5, men denne særlige betalingsregel ændrer ikke arbejdets karakter af normalt holddriftsarbejde.

Holdskifte

Stk. 4. Punktet er udgået

Arbejdsdøgnet.

Stk. 5. I forbindelse med holddriftsarbejde regnes døgnet fra kl. 7 til kl. 7. Kræves det, at teknikere skal møde før kl. 7, betales overarbejdstillæg indtil dette tidspunkt.

Kommentar:

Bestemmelsen om, at holddriftsdøgnet regnes fra kl. 7 medfører, at hold, der påbegyndes på dette tidspunkt, skal betragtes som arbejdende på 1. skift.

Hvis virksomheden kræver, at arbejdere på 1. skift begynder tidligere end kl. 7, skal der betales det overenskomstmæssige overarbejdstillæg indtil kl. 7.

Overlapning og slip.

Stk. 6. Holdene afløser normalt hinanden, men hvor virksomhedens tarv kræver det, kan holdene overlappe hinanden, eller der kan være slip imellem dem. Teknikerne har påtaleret efter de gældende arbejdsretlige regler for manglende hensyntagen ved holddriftsarbejdets tilrettelæggelse, der ikke er tilstrækkeligt begrundet i virksomhedens tarv.

Kommentar:

Der er ikke faste grænser for overlapningstid eller mellemrum mellem holdene, og hvor virksomhedens drift kræver det, kan der f.eks. etableres et 1. skift og et 3. skift, uden at der nødvendigvis behøver at være et 2. skift. Arbejdet mister ikke herved karakteren af holddriftsarbejde. Teknikerne har påtaleret efter de gældende arbejdsretlige regler for manglende hensyntagen ved holddriftsarbejdets tilrettelæggelse, herunder også ved etablering af overarbejde forud for eller i fortsættelse af et skift.

Virksomhedens driftstid.

Stk. 7. Virksomhedens driftstid er uafhængig af den enkelte teknikers overenskomstmæssige arbejdstid, idet driftstiden kun begrænses af de i lovgivningen gældende bestemmelser.

Kommentar:

Bestemmelsen understreger virksomhedens ret til en ugentlig driftstid, der er uafhængig af den enkelte teknikers normale ugentlige overenskomstmæssige arbejdstid. Da teknikernes overenskomstmæssige normale arbejdstid ved holddriftsarbejde sammenlagt for 1., 2. og 3. skift er 105 timer pr. uge, må den resterende driftstid derfor udfyldes ved turnuslægning i henhold til § 1, stk. 2, dvs. indsættelse af afløsere eller fordeling af arbejdstiden på flere hold.

§ 2 Særlige arbejdstidsbestemmelser

Afbrydelse af holddrift.

Stk. 1. Hvor der arbejdes efter en fast turnusplan, kan denne suspenderes i tilfælde, hvor det nødvendiggøres af forhold, som virksomheden er uden indflydelse på, samt i tilfælde, hvor der træffes aftale mellem parterne herom.

Kommentar:

En turnusplan kan afbrydes midlertidigt på grund af uforudsete hændelser eller efter aftale. Forudsætningen er, at turnusplanen genoptages, når de forhold, der var årsag til afbrydelsen, ikke mere er til stede. En midlertidig afbrydelse får ikke betalingsmæssige konsekvenser efter § 5, § 6, stk.1, og § 7, stk. 2, der omhandler holddriftsarbejdets ophør.

Hvor holddriftsarbejdet indstilles på grund af force majeure eller efter aftale, skal teknikerne have lejlighed til at oparbejde manglende tid, jf. § 6, stk. 2.

Søgnehelligdage.

Stk. 2. Når der arbejdes i holddrift på søgnehelligdage, har teknikeren ret til en fridag for hver søgnehelligdag, han har været på arbejde. Falder en vagtlistefridag på en søgnehelligdag, har teknikeren ret til en anden fridag.

Kommentar:

Erstatningsfrihed for arbejde på søgnehelligdage (hvorved forstås folkekirkens helligdage samt Grundlovsdag i det omfang, disse dage ikke falder på en søndag) og erstatningsfridage for vagtlistefridage, der falder på sådanne søgnehelligdage, medfører en indskrænkning i den i § 1, stk. 1 og 2, angivne arbejdstid. Den gennemsnitlige arbejdstid i uger eller turnusperioder, hvor sådanne søgnehelligdage forekommer, skal derfor afkortes med det antal timer, der er arbejdet eller kunne have været arbejdet på en søgnehelligdag. Kan erstatningsfridage for søgnehelligdage ikke gives, betales efter reglerne i § 8, stk. 1. Arbejdes der på enkelte søgnehelligdage, udføres sådant arbejde som overarbejde og berettiger heller ikke til erstatningsfridage.

Teknikere skal have holddriftstillægget udbetalt ubeskåret i de måneder, hvor erstatningsfridage gives.

Weekendfrihed.

Stk. 3. Ved tilrettelægning af arbejdsplanen skal der på bedst mulig måde gives teknikeren weekendfrihed.

§ 3 Betaling for holddriftsarbejde

Holddriftstillæg.

Stk. 1. For betaling for holddriftsarbejde henvises til bilag nr. X, om "Holddriftsberegning"

§ 4 Overarbejde

Punktet er udgået

§ 5 Manglende varsel

Betaling for manglende varsel.

Såfremt der ikke er givet det i § 1, stk. 3, anførte varsel på 5 x 24 timer, betales i stedet for holddriftstillæg indtil varslets udløb en tillæggsbetaling svarende til overarbejdstillæg for den tid, der falder uden for den normale dagarbejdstid, medmindre andet aftales lokalt.

Kommentar:

Bestemmelsen er alene en betalingsregel.

§ 6 Manglende varighed og afbrydelse af holddriftsarbejde

Afbrydelse af holddriftsarbejde i turnusperioden

Stk. 1. Afbrydes holddriftsarbejde tilrettelagt over en turnusperiode i henhold til § 1, stk. 2, skal der i den lønningsperiode, hvori afbrydelsen finder sted, betales overenskomstmæssig overarbejdsbetaling for timer ud over den overenskomstmæssige normale arbejdstid i lønningsperioden. Manglende tid op til den overenskomstmæssige normale arbejdstid i lønningsperioden betales med sædvanlig månedsløn. Egentlige overarbejdstimer i den forløbne del af lønningsperioden kan ikke medregnes ved opgørelsen af den enkeltes timetal.

Kommentar:

Ved afbrydelse af holddriftsarbejde i turnusperioden forstås, at holddriftsarbejdet for et eller alle hold ophører og ikke genoptages eller ophører efter hidtil gældende turnusplan for at fortsætte efter en anden turnusplan.

Ved manglende tid kan der ikke foretages reduktion af den normale månedsløn.

Betalingernes bortfald

Stk. 2. Ovennævnte betalinger kan ikke kræves, såfremt arbejdet er indstillet på grund af force majeure eller efter aftale. I sådanne tilfælde skal arbejderne have mulighed for at oparbejde manglende tid.

§ 7 Overflytning

Betaling for unormal overflytning.

Stk. 1. Overflyttes en tekniker fra et skift til et andet, og det ikke er en følge af en fastlagt turnusplan, betales et engangsbeløb i henhold til bilag nr. X, "Holddriftsberegning". Ved tilbageflytning til det oprindelige hold eller ved flytning til dagarbejde ydes ingen ekstra betaling.

Kommentar:

Betaling for unormal overflytning sker efter følgende retningslinjer:

Overgang fra fast dagarbejde til holddriftsarbejde skal varsles efter § 1, stk. 3, eller betales efter § 5. I sådanne tilfælde skal § 7, stk. 1, derfor ikke anvendes.

Ved overflytning af teknikere inden for holddrift, hvor teknikerne som et led i en turnusplan også arbejder på dagarbejde, fra sådant arbejde til 2. eller 3. skift, betales engangsbeløbet i henhold til bilag nr. X "Holddriftsberegning".

Ved flytninger mellem dagarbejde og 1. skift anses disse somigestillede, hvis arbejdstiden er sammenfaldende, eller der kun er en forskel mellem arbejdstidsbegyndelsen på 1 time eller derunder, og engangsbeløbet skal ikke betales i sådanne tilfælde.

Ved omlægning af selve turnusplanen eller flytning af hele hold i forbindelse med ændring af holddriftsformen betales engangsbeløbet ikke.

Ved tilbageførelse til det oprindelige hold betales engangsbeløbet ikke, hvis tilbageførelsen sker inden for 3 uger.

Ved overgang til dagarbejde, hvorved forstås flytning ud af en turnusplan eller bort fra holddriftsarbejde, betales engangsbeløbet ikke.

Betaling for manglende eller overskydende tid.

Stk. 2. Overflyttes en tekniker fra et skift til et andet eller til og fra dagarbejde, uden at dette sker som følge af en fast turnusplan tilrettelagt i henhold til § 1 stk. 2, og han ikke inden for en lønningsperiode opnår den overenskomstmæssige normale arbejdstid i lønningsperioden, betales den manglende tid med sædvanlig betaling Eventuelle overskydende timer i lønningsperioden ud over den overenskomstmæssige normale arbejdstid i lønningsperioden betales med overenskomstmæssig overarbejdsbetaling. Egentlige overarbejdstimer i den forløbne del af lønningsperioden kan ikke medregnes ved opgørelsen af den enkeltes timetal, med mindre andet aftales lokalt.

Kommentar:

Overflytninger bør, hvor dette kan lade sig gøre, tilrettelægges således, at der bliver mindst mulig overarbejde eller manglende tid i lønningsperioden.

§ 8 Arbejde på eller forskydning af fridage

Betaling for arbejde på erstatningsfridage.

Stk. 1. Kan en erstatningsfridag for arbejde på søgnehelligdage (§ 2, stk. 2) ikke gives, skal der for arbejde på søgnehelligdagen betales et ekstra tillæg svarende til 8 timers overtidsbetaling. Samme betaling ydes også, hvis en vagtlistefridag falder på en søgnehelligdag, og der ikke kan gives en erstatningsfridag (§ 2, stk. 2), med mindre andet aftales lokalt.

Betaling ved inddragelse af vagtlistefridage.

Stk. 2. Inddrages en vagtlistefridag, uden at dette er led i en omlægning af turnusplanen, betales et tillæg svarende til en erstatningsfridag samt 8 normaltimer.

Kommentar:

Inddragelse af vagtlistefridage bør varsles i så god tid som muligt.

§ 9 Lokalaftaler

Adgang til lokalaftaler.

Der er adgang til at træffe lokale aftaler under hensyn til virksomhedernes særlige forhold om lægning af arbejdstid, holdskifte og spisepauser samt udjævning af betalingerne over en periode. Sådanne aftaler skal indgås skriftligt.

§ 10 Aftalens parter, fortolkning m.v.

Aftalens parter.

Stk. 1.

Denne aftale, der er indgået mellem nedenstående parter, er en bestanddel af overenskomsten, og skal i øvrigt gælde i overenskomstforhold, mellem de to organisationer.

Fortolkning.

Stk. 2. Ved uoverensstemmelser om fortolkning af denne aftale, henvises til gældende overenskomst, samt tidligere retspraksis om Fællesordning for arbejde i Holddrift.

§ 11 Holddriftsaftalens genforhandling.

Stk. 1. Opsigelse af aftalen foretages af organisationerne i overensstemmelse med de i overenskomsten gældende regler.

Som det fremgår af bestemmelsen er det organisationerne, der kan opsiges aftalen, og det er overenskomstparterne, der forhandler om ændringer i forbindelse med fornyelse af aftalen.

Stk. 2. Ved iværksættelse af en kollektiv arbejdsstandsning -strejke eller lockout - er der enighed om, at produktionsanlægget skal køres tomt efter varslets udløb, eller, hvis

A/S Dansk Shell
Shell-Raffinaderiet
2017-2020

forhandlingerne strækker sig udover dette tidspunkt, efter forhandlingernes endelige afbrydelse.

Hertil gives en frist på højst 8 dage.

Stk. 3. *Fornyelse af indeværende holddriftsaftale skal ske til en 1. april, dog tidligst den 1. april 2020.*

København,

For Serviceforbundet,

For Energi- og olieforum,