

2023-2025

Piano- og Orgel- overenskomsten

Overenskomst indgået mellem

DI OVERENSKOMST I

for Foreningen af Orgelbyggerier i Danmark og

3F – Fagligt Fælles Forbund

DI nr. 99887

3F nr. 1031



PIANO- OG ORGELOVERENSKOMSTEN

Mellem

DI OVERENSKOMST I

og

3F

for

Foreningen af Orgelbyggerier i Danmark

INDHOLD

Forord	6
Kapitel A. Arbejdstid.....	7
§ 1 Den normale arbejdstid	7
§ 2 Varierende ugentlig arbejdstid.....	8
§ 3 Flextid	9
§ 4 Indskrænkning af arbejdstiden (arbejdsfordeling).....	9
§ 5 Arbejde på deltid	10
§ 6 Regler for overarbejde	11
Kapitel B. Lønforhold	14
§ 7 Akkordaftaler.....	14
§ 8 Timelønsaftaler	15
§ 9 Løn ved nedsat arbejdsevne	17
§ 10 Lønudbetaling og lønningsugen	17
§ 11 Forskellige tillæg	19
§ 12 Pudsepriser for bejdset arbejde.....	22
§ 13 Materialer og værktøj	22
Kapitel C. Opsigelsesregler	24
§ 14 Opsigelsesregler	24
§ 15 Ansættelseskontrakter	29
Kapitel D. Fritvalgs Lønkonto, seniorfri og Feriebestemmelser	32
§ 16 Fritvalgs Lønkonto	32
§ 16A Seniorordning	35
§ 17 Feriebestemmelser	36
§ 18 Feriefridage.....	41

Kapitel E. Barsel-, sygdom og ulykke- og forsørgertabsydelse ...	43
§ 19 Barselsordning	43
§ 20 Sygdoms- og ulykkestilfælde	46
§ 21 Frihed ved børns sygdom, hospitalsindlæggelse og børneomsorgsdage	47
§ 22 Forsørgertabsydelse	48
Kapitel F. Tillidsrepræsentant.....	50
§ 23 Regler for tillidsrepræsentanter	50
Kapitel G. Fagretlig behandling	56
§ 24 Fagretlig behandling.....	56
Kapitel H. Uddannelse	58
§ 25 Uddannelse.....	58
§ 26 Uddannelsesfonde	59
§ 27 Selvvalgt uddannelse	60
Kapitel I. Pension	62
§ 28 Pension.....	62
Kapitel J. Øvrige bestemmelser.....	64
§ 29 Nye virksomheder	64
§ 30 Samarbejde med beslægtede overenskomstråder	67
§ 31 Dobbeltbeskæftigelse	67
§ 32 Vikarer	67
§ 33 Ikrafttrædelsesdatoer	69
§ 34 Overenskomstens ikrafttræden og udløb.....	69
Protokollat 1	
Efteruddannelsesforanstaltninger.....	70
Protokollat 2	
Fagretlige tvister	71
Bilag 1	
Organisationsaftale om implementering af EU-Arbejdsdirektiv	72

Bilag 2	
Dispensationer for hviletid og fridøgn	76
Bilag 3	
Varsling m.v. i forbindelse med afskedigelser i større omfang	77
Bilag 4	
Om implementering af direktiv om børn og unge	82
Bilag 5	
Organisationsaftale om uddannelsesrepræsentant	86
Bilag 6	
Aftaleimplementering af direktivet om tidsbegrænset ansættelse	87
Bilag 7	
Ansættelsesaftale	88
Bilag 8	
Udenlandske arbejderes løn- og arbejdsforhold ved udførelse af arbejde i Danmark	90
Bilag 9	
Det lokale samarbejde	100
Bilag 10	
Aftale om ferieoverførsel	101
Bilag 11	
Aftale implementering af ligelønsloven m.v.	102
Bilag 12	
Organisationsaftale – Fornyelsesaftalens fortolkning	106
Bilag 13	
Pensionsmæssige optrapningsordninger	107
Bilag 14	
Udgift til skolehjem	108
Bilag 15	
Systematisk overarbejde	109
Bilag 16	
Afklaring af anvendelse af vikararbejde – vikarbureauer	110

Bilag 17	
Organisationsaftale om databeskyttelse	112
Bilag 18	
Rådighedstjeneste	113
Bilag 19	
Den Grønne omstilling	115
Bilag 20	
Uddannelse i forbindelse med afskedigelse	117
Bilag 21	
Implementering af direktiv (EU) 2019/1152 af 20. juni 2019 om gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår i Den Europæiske Union (arbejdsvilkårsdirektivet)	120
Bilag 22	
Organisationsaftale om løndannelsen i Piano- og Orgeloverenskomsten	128
Bilag 23	
Fælles forståelse af bestemmelsen om fratrædelsesgodtgørelse	130
Orgelbyggeruddannelsen	132
§ 1 Den daglige/ugentlige arbejdstid	133
§ 2 Elevtiden	133
§ 3 Løn	134
§ 4 Overarbejde	135
§ 5 Voksenelever	136
§ 6 Elever i svendenes akkorder	136
§ 7 Løn- og ansættelsesvilkår	136
§ 8 Pension og forsikringsydelse	137
§ 9 Arbejdstøj	139
§ 10 Sikkerhedsfodtøj	139
§ 11 Værktøj	139
§ 12 Rejsegodtgørelse, skolehjem	139
§ 13 Velfærdsforanstaltninger	141
§ 14 Smudstillæg	141

§ 15 Feriebestemmelser	142
§ 16 Støtte til uddannelse i fritiden	142
§ 17 Særlige bestemmelser	142
§ 18 Fagretlige regler	143
Stikordsregister	144

Forord

Parterne er enige om at overenskomsten er en områdeoverenskomst.

Så længe denne overenskomst står ved magt må ingen af de under tegnede organisationer eller disses medlemmer, enten enkeltvis eller flere i forening, forsøge på ved noget som helst middel, åbent eller skjult, at modarbejde dens bestemmelser eller fremtvinge nogen forandring deri.

Parterne er enige om, at hvor lovgivningen fremover måtte gribe ind i parternes bestemmelser og deraf affødte rettigheder, er parterne forpligtet til positivt at medvirke til, at det oprindelige aftaleforhold genoprettes i det omfang, det er teknisk og lovmæssigt muligt.

Afgørelse, der ikke er truffet i regi af parterne, har ikke præjudikats værdi.

Organisationerne er enige om, at respekten for overenskomstens overholdelse - fredspligten - er en grundlæggende forudsætning for overenskomstsistemets bevarelse.

KAPITEL A. ARBEJ DSTID

§ 1 Den normale arbejdstid

Arbejdstiden fastlægges pr. uge, måned eller år på basis af en gennemsnitlig arbejdstid på 37 timer pr. uge ved almindeligt dagarbejde.

Variierende ugentlig arbejdstid lægges i henhold til § 2.

Den normale arbejdstid skal lægges mellem kl. 06.00 og kl. 18.00.

Ved udearbejde er grænserne for den daglige arbejdstid kl. 07.00 og kl. 19.00.

Ved særlige arbejdsopgaver i Danmark kan den daglige arbejdstids placering ændres ved lokal forhandling.

Den ugentlige arbejdstid reduceres forholdsmæssigt med $1/5$, når en søgnehelligdag, feriedag eller overenskomstmæssig fridag falder på en af ugens fem første hverdage.

Hvis der i forbindelse med den forholdsmæssige reduktion, der hidrører fra søgnehellig dage, feriedage og overenskomstmæssige fridage henstår manglende eller overskydende timer som en følge af, at arbejdstiden den pågældende dag er kortere eller længere end en $1/5$ af den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid, placeres disse på andre arbejdsdage.

I den forbindelse anbefaler overenskomstparterne, at der ved skriftlig lokalaf tale tages stilling til hvordan forholdsmæssig reduktion, der hidrører fra søgnehellig dage, feriedage og overenskomstmæssige fridage håndteres i praksis, herunder at manglende eller overskydende timer skal håndteres i en timebank.

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

Arbejdsdøgnet regnes fra normal arbejdstids begyndelse i den enkelte virksomhed til samme tidspunkt næste dag, eller fra kl. 06.00 til kl. 06.00 medmindre andet aftales.

Parterne er omfattet af organisationsaftale om implementering af EU-arbejdstidsdirektiv, protokollat om dispensation for hviletid og fridøgn, EU-direktiv om børn og unge.

Aftalerne er optrykt henholdsvis som Bilag 1, 2 og 4.

§ 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 udover 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 i forbindelse med den varierende daglige arbejdstid betales i henhold til overenskomstens § 6.
- g. Aftaler i henhold til denne bestemmelse kan opsiges med 3 måneders varsel til en periodes udløb i henhold til § 24.
- h. Overskud/underskud af arbejdstiden skal afvikles inden fratræden.

§ 3 Flextid

Under forudsætning af lokal enighed er der adgang til at træffe aftale om flextid. Aftaler herom kan træffes med enten den enkelte medarbejder eller grupper af medarbejdere.

Flextiden skal lægges inden for tidsrummet kl. 06.00 til kl. 18.00.

Den daglige arbejdstid bør normalt ikke være under 6 timer i virksomheder med 5 dages uge.

Begæring om indførelse af flextid kan ikke gøres til genstand for fagretlig behandling.

§ 4 Indskrænkning af arbejdstiden (arbejdsfordeling)

Når det er nødvendigt, på grund af mangel på arbejde, kan arbejdsgiveren med tilslutning fra medarbejderne midlertidigt indskrænke arbejdstiden, fortrinsvis med hele uger med arbejde og hele uger med ledighed. Dette må dog varsles mindst 14 dage forud og kan kun ændres 13 uger indenfor 12 måneder for den enkelte medarbejder.

Organisationerne skal orienteres.

Organisationerne er enige om, at medarbejdere, der overgår til midlertidig arbejdstidsnedsættelse, er frigjort af gældende opsigelsesvarsel over for arbejdsgiveren.

Forinden en arbejdsfordeling iværksættes, drøfter de lokale parter muligheder for at benytte situationen til efter- og videreuddannelse.

Medarbejderen tages ud af fordelingen, når denne skal deltage i kursus planlagt forud for en arbejdsfordeling.

Ved deltagelse i kurser planlagt under arbejdsfordelingen, kan en medarbejder tilsvarende tages ud af fordelingen.

Afskedigelse begrundet i arbejderens egne forhold kan foretages under arbejdsfordelingen.

Afskedigelse af medarbejdere i andre afdelinger, som ikke er berørt af arbejdsfordelingen, kan ske efter gældende regler.

Ved afskedigelse af medarbejdere, der er omfattet af arbejdsfordelingen, indgår kun arbejdsdage i opsigelsesvarslet.

§ 5 Arbejde på deltid

Uanset bestemmelserne om den normale ugentlige og daglige arbejdstid kan medarbejdere beskæftiges ved deltidsarbejde på følgende betingelser:

Virksomheder og medarbejdere, der måtte være interesseret heri, kan træffe aftale om deltidsbeskæftigelse.

Arbejdstiden fastlægges pr. uge, måned eller år på basis af en aftalt gennemsnitlig arbejdstid på mindre end 37 timer/uge ved almindeligt dagarbejde.

Ændring af arbejdstiden (længde og placering) kan kun ske med 4 kalenderugers varsel.

Deltidsarbejde kan normalt ikke placeres på lørdage og søndage.

Reglerne i § 2 og § 3 anvendes ved fastlæggelse af varierende ugentlig arbejdstid og flexetid.

Den ugentlige arbejdstid for deltidsbeskæftigede skal udgøre mindst 8 timer. For personer, hvor deltidsarbejdet er underordnet den pågældendes hovedaktivitet, f.eks. personer på efterløn og lignende, er der ingen nedre grænse for den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid.

Aflønning

Aflønning af deltidsbeskæftigede sker i henhold til de almindelige gældende overenskomstmæssige bestemmelser, således at der ikke ydes de omhandlede medarbejdere nogen form for lønmæssig kompensation, fordi arbejdstiden er kortere end den normale.

Overarbejde

Arbejdes der ud over det mellem parterne fastsatte antal timer, ydes der herfor overenskomstmæssig overtidsbetaling.

Sikring af fuldtidsbeskæftigede

Etablering af deltidsbeskæftigede må ikke indebære en reduktion i antallet af fuldtidsbeskæftigede.

Virksomhederne kan ikke afskedige fuldtidsbeskæftigede og i stedet for disse medarbejdere ansætte deltidsbeskæftigede. Det betragtes i øvrigt som usagligt, såfremt en medarbejder afskediges, fordi denne har afslået at arbejde på deltid, eller fordi medarbejderen har anmodet om at arbejde på deltid.

Opsigelsesbestemmelser

De i § 14 anførte opsigelsesvarsler er ligeledes gældende for deltidsmedarbejdere.

Organisering

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

§ 6 Regler for overarbejde

Stk. 1 Overarbejdsbetaling

Som overarbejde betragtes alt arbejde uden for normalarbejdstiden.

For overarbejde efter den normale arbejdstids ophør betales for de 3 første timer et tillæg på 50 %. En af disse timer kan lægges før den normale arbejdstids begyndelse.

For overarbejde ud over 3 timer betales et tillæg på 100 %.

Hvor lørdag er fridag, betales overarbejde i henhold til ovenstående.

For overarbejde på søn- og helligdage betales et tillæg på 100 %.

Ved overarbejde ud over en time daglig gives ½ times betalt spise- eller hvilepause og en sådan gives yderligere for hver 4. overarbejdstime.

Ved overarbejde på lørdage, søn- og helligdage betales for hver 4 timers overarbejde ½ times pause.

For overarbejde på lørdage, søn- og helligdage betales for mindst ½ dag.

Overarbejdstillægget beregnes af svendenes personlige timeløn.

Stk. 2 Betaling for manglende varsel

Tilsiges en svend til overarbejde ud over en time, uden at dette er varslet dagen før, betales i tillæg for manglende varsel en personlig timeløn.

Stk. 3 ”Helligdage”

Som ”helligdage” regnes Nytårsdag, Skærtorsdag, Langfredag, 2. påskedag, Store Bededag, Kristi Himmelfartsdag, 2. pinsedag, 1. og 2. juledag, 1. maj, Grundlovsdag samt den 24. december.

Stk. 4 Opgørelse af overarbejde

Ved opgørelse af overarbejde fradrages, udover de i stk. 1 nævnte pauser, den til spising og hvile medgåede tid, ligesom også forsømt tid af den normale ugentlige arbejdstid fradrages overarbejdstiden, medmindre forsømmelsen har fundet sted af en af medarbejderen utilregnelig grund, som rettidig er anmeldt til arbejdsgiveren og godkendt af denne.

Aftalt frihed betragtes ikke som forsømt tid.

En overenskomststridig arbejdsnedlæggelse betragtes som forsømt tid fra dennes start.

Når den forsømte tid hidrører fra en overenskomststridig arbejdsnedlæggelse, ydes ikke overtidsbetaling for nogen timer før de forsømte timer er præsteret af medarbejderen udover dennes normale arbejdstid. Udførelse af de manglende timer kan varsles af arbejdsgiveren efter reglen i stk. 2, til udførelse indenfor 14 dage efter, at arbejdet er genoptaget efter den overenskomststridige arbejdsnedlæggelse.

I tilfælde, hvor arbejdsgiveren af mangel på tilstrækkeligt arbejde eller anden lignende grund forkorter arbejdstiden, indtræder beregningen for overarbejde først efter den i § 1 fastsatte daglige arbejdstid.

Stk. 5 Afspadsering af overarbejde (gældende for afspadsering, der ikke hidrører fra systematisk overarbejde)

Overarbejdstillægget udbetales ved overarbejdets udførelse. Time-lønnen udbetales ved afspadsering. Overarbejde skal afspadseres inden for 2 mdr. efter overarbejdets afslutning og skal være afspadseret inden eventuel fratrædelse.

På virksomheder, hvor der er valgt tillidsrepræsentant, beslutter de lokale parter, om præsteret overarbejde skal afspadsreses.

Hvor sådanne aftaler træffes, skal tillidsrepræsentanten informeres i hver lønperiode om overarbejdets omfang.

Stk. 6 Systematisk overarbejde

I virksomheder med varierende produktionsbehov, og hvor de lokale parter forgæves har søgt at opnå en lokalafstale om varierende ugentlig arbejdstid, jf. § 2, stk. 1, kan virksomheden varsle systematisk overarbejde. Systematisk overarbejde kan maksimalt udgøre 5 timer pr. kalenderuge og 1 time pr. dag, og skal lægges i tilknytning til den enkelte medarbejders normale arbejdstid.

Systematisk overarbejde skal varsles senest inden normal arbejdstidsophør 4 kalenderdage før den uge, hvori det systematiske overarbejde udføres.

Systematisk overarbejde skal – medmindre andet aftales mellem virksomhedens ledelse og tillidsrepræsentanten – afspadsreses som hele fridage indenfor en 12 måneders periode efter dets udførelse. Overskydende timer, der ikke berettiger til en fuld arbejdsfri dag, videreføres.

Afspadsringstidspunktet fastlægges af arbejdsgiveren efter lokal forhandling mellem parterne, idet der dog skal gives medarbejderen et varsel på mindst 6 x 24 timer.

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

Stk. 7 Sygdom og afspadsring (gældende for stk. 5 og 6)

Sygdom betragtes som en hindring for afspadsring, forudsat medarbejderen melder sig syg inden normal arbejdstids begyndelse den dag, hvor afspadsringen skulle have fundet sted. Er der planlagt flere dages afspadsring, gælder afspadsringshindringen også for sygdom på eventuelle efterfølgende afspadsningsdage.

KAPITEL B. LØNFORHOLD

§ 7 Akkordaftaler

Stk. 1 Fastsættelse af akkordpriser

De på de forskellige fabrikker indgåede akkorder er bindende for begge parter. Medarbejdere, der er tildelt en akkord, kan ikke forlade denne, før akkorden er fuldendt, medmindre sygdom el. lign. forhindrer dette. Ligeledes kan en mester, som har tildelt en eller flere svende en akkord, ikke senere undtage nogen del heraf uden at erstatte medarbejderne det herved opståede tab, ligesom en mester heller ikke kan forandre de vilkår, under hvilke akkorden er tildelt eller forudsat, uden at give de pågældende erstatning for den forringede indtjening. Ved fastsættelse af akkordpriser for nyt arbejde foranlediget ved nye fabrikationsområder eller nye tegninger skal akkordprisen for tilsvarende arbejde eller modeller på vedkommende fabrik lægges til grund, således at der tages tilbørligt hensyn til mulige forandringer. Den for nye arbejder udbetalte gennemsnitsfortjeneste er ikke bestemmende for den fremtidige akkordpris.

Der er højst adgang til en forhandling af betalingsgrundlaget pr. overenskomstår.

Stk. 2 Ældre modeller

Såfremt en model ikke har været lavet i 10 år, kan der kræves optaget forhandling om akkordprisen.

Stk. 3 Godkendelse af akkordpriser

Nye priser fastsættes ved forhandling mellem mesteren eller hans repræsentant og fabrikkens medarbejdere i den vedkommende branche samt den af medarbejderne for den pågældende fabrik valgte tilidsrepræsentant. Ingen pris har gyldighed, før den er anerkendt af organisationernes bestyrelser. Disse forhandlinger skal være tilendebragt i løbet af 14 dage.

Stk. 4 Hjælp under akkord

Forlanger en mester, at en akkordtager skal modtage hjælp af en anden medarbejder, fradrages 4/5 af den til hjælperen erlagte arbejds-løn i akkordsummen, såfremt hjælperen hører til den samme bran-che, som arbejdet omfatter. Hører han til en anden branche, fradrages 3/4 af den til hjælperen erlagte arbejds-løn.

Såfremt akkordtageren på grund af selvforskyldt forsømmelse har forårsaget, at hjælp må antages, fradrages hele den til hjælperen erlagte arbejds løn.

Stk. 5 Afbrydelse af akkord

Såfremt en værkstedsakkord forlanges afbrudt eller en del af akkorden ønskes fremmet af grunde som ikke kan tilregnes medarbejderen, er dennes akkordgennemsnitsfortjeneste for det forudgående kvartal garanteret.

Stk. 6 Ventepenge

Må en svend vente på materialer eller lignende, skal mesteren, der som ikke andet arbejde anvises svenden, betale ventetiden med svendens akkordtimefortjeneste.

§ 8 Timelønsaftaler

Stk. 1 Beregnet timeløn

Akkordmedarbejderens timeløn reguleres pr. 1. marts og tillægges der foruden samme procentsats som akkorderne bliver tillagt ved afslutning af den nye overenskomst. Derefter reguleres hver 1. marts og 1. september efter den gennemsnitlige fortjeneste på akkord i de forudgående 6 måneder.

På den enkelte virksomhed kan forhandlinger om lønændringer højst finde sted en gang i hvert overenskomstår.

For at der kan beregnes ny timeløn for en medarbejder, må denne have arbejdet mindst 200 timer på akkord i det pågældende halvår og i den pågældende branche have udført mindst 4 akkorder. Er disse betingelser ikke opfyldt inden for det seneste halvår, foretages beregningen på basis af de senest forudgående 12 måneder.

Er den pågældende medarbejder flyttet til en ny branche, medtages de to første akkorder ikke i beregningen.

Forlanges der timelønsarbejde af en medarbejder i tidsrummet inden for det første halvår, beregnes timelønnen efter hele den tid, vedkommende har arbejdet på akkord på fabrikken, idet dog de første to akkorder udelades i beregningen, hvor den pågældende medarbejder har udført flere akkorder end disse.

Gennemsnitsfortjenesten på de to første akkorder kan heller ikke fastsættes som fast timeløn, hvis den pågældende medarbejder ansættes ved timelønsarbejde udover 14 dage.

Stk. 2 Aftalt timeløn

Uoverensstemmelse om fastsættelse af personlige timelønninger, hvor timelønnen ikke beregnes efter akkordfortjenesten, kan drøftes ved mæglingsmøder under overenskomstens løbetid.

På den enkelte virksomhed kan forhandlinger om lønændringer højst finde sted en gang i hvert overenskomstår.

Jf. bilag 22: Organisationsaftale om løndannelsen i Piano- og Orgel-overenskomsten

Anmærkning

Uanset tidspunktet for afslutning af lønforhandlingerne sker regulering med virkning fra den 1. marts. Overenskomstparterne – DIO 1 og 3F – har dog fortsat, såfremt der er enighed herom, adgang til i forbindelse med konkrete sager at fravige dette udgangspunkt uden præjudice.

Stk. 3 Fritvalg og den lokale lønforhandling

Overenskomstparterne finder det naturligt, at man medregner eksempelvis de lønstigninger, der følger af eventuelle stigninger i Fritvalgs Lønkontoen, i forbindelse med de lokale lønforhandlinger.

Stk. 4 Beregning af gennemsnitsfortjenesten

Ved fremtidig beregning af fagets gennemsnitsfortjenester til vejledning ved nye overenskomsters afslutning medregnes ikke sådanne medarbejdere, der ikke har arbejdet et halvt år i den pågældende branche og på vedkommende fabrik ikke har udført mindst 3 akkorder, hvoraf de to første ikke medtages i beregningen. Ligeledes medregnes ikke ældre eller svagelige medarbejdere, idet der dog om disse medarbejdere forud må træffes aftale med de respektive tillidsrepræsentanter på fabrikkerne.

§ 9 Løn ved nedsat arbejdsevne

Stk. 1

For medarbejdere, som ikke er i besiddelse af almindelig arbejdsevne, kan der indgås aftaler om løn og arbejdstid, der fraviger de i nærværende overenskomst gældende regler.

Stk. 2

Tillidsrepræsentanten, eller hvis der ikke måtte være en sådan, lokalafdelingen skal underrettes om sådanne aftaler og der kan rejses påtale for misbrug af denne bestemmelse efter regler for faglig strid.

§ 10 Lønudbetaling og lønningsugen

Stk. 1 Forskudsudbetaling ved akkordarbejde

Forskudsudbetaling (acontobetaling) i forbindelse med akkordarbejde skal være mindst den personlige timeløn og udbetales hver lønningsdag.

Afviselser fra disse bestemmelser må imidlertid finde sted for begyndere i faget og for ældre eller svagelige arbejderes vedkommende. Mesteren er dog berettiget til, når halvdelen af akkordsummen er udbetalt og skønner, at medarbejderen vil komme i underskud at fordrø den ugentlige udbetaling nedsat efter forhandling mellem mesteren eller dennes befuldmægtigede og en af medarbejderne valgt tillidsrepræsentant.

Stk. 2 Lønudbetaling

Overskud af akkord samt betaling for timelønsarbejde udbetales fuldt ud hver lønningsdag, beregnet til det tidspunkt i ugen, hvor regnskabet slutes på den pågældende fabrik. Kostpenge på nyt påbegyndt akkordarbejde udbetales for 1 arbejdsdag og derover.

Hvor torsdag og/eller fredag er helligdag(e) foretages lønudbetalingen 2 dage forud for helligdagen(e).

Når en medarbejder afskediges, udbetales lønnen ved arbejdets ophør.

Stk. 3 Lønningsugen

Lønningsugen følger kalenderugen. Lønningsperioden er 2 uger. Der skal dog være mulighed for udbetaling af forskud i den uge, hvor

ingen lønafregning finder sted, når begæringen fremsættes med en dags varsel.

Stk. 4 Månedsviis lønudbetaling

Lønnen kan omlægges til månedsviis lønudbetaling. Overgangen til månedsløn skal varsles med mindst 2 måneders varsel.

Lønnen er til medarbejderens rådighed senest sidste bankdag i måneden.

I forbindelse med overgang til månedsviis lønudbetaling, kan medarbejderen anmode om et acontobeløb, svarende til den netto løn, den pågældende ville have oppebåret i den næstfølgende lønperiode, medmindre andet aftales.

Det ønskede acontobeløb udbetales på det tidspunkt, 14-dages lønnen første gang ikke kommer til udbetaling i fuldt omfang. Beløbet tilbagebetales ved løntræk over de følgende 12 måneder med 1/12 af acontobeløbet pr. måned, medmindre andet aftales. Dog trækkes det resterende beløb i sidste løn, hvis medarbejderen fratræder.

Stk. 5 Pengeinstitut

Lønnen overføres til konto i et af medarbejderen valgt pengeinstitut. Der fremsendes en lønspecifikation, eventuelt elektronisk, jf. stk. 7 til medarbejderen.

Stk. 6 Lønoversigt

Samtidig med udbetalingen af lønnen modtager svenden en genpart af lønopgørelsen. Endvidere udleveres til tillidsrepræsentanten ved hvert kvartals slutning en samlet lønoversigt indeholdende antallet af akkord- og timelønstimer samt den udbetalte løn på akkord og timeløn. Enhver påtale af uregelmæssigheder ved lønopgørelsen skal hurtigst muligt indgives til mesteren.

Stk. 7 Elektroniske dokumenter

Virksomhederne kan med frigørende virkning aflevere 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.

§ 11 Forskellige tillæg

Stk. 1 Udearbejdstillæg

For timelønsarbejde betales et udearbejdstillæg pr. time:

1.3.2023	1.3.2024
Kr. 5,15	Kr. 5,33

Dette tillæg ydes også, hvis der i pågældende forretnings lager og magasiner udføres timelønsarbejde, og der ikke gives medarbejdere lejlighed til omklædning eller indtagelse af medbragte føde- og drikkevarer. I tilfælde, hvor udearbejdet består af polerarbejde, forhøjes tillægget pr. time:

1.3.2023	1.3.2024
Kr. 0,49	Kr. 0,51

Ved udearbejde, hvor der overnattes, betales et døgntillæg:

1.3.2023	1.3.2024
Kr. 133,61	Kr. 138,29

På lørdage, søndage og søgnehellidage dog:

1.3.2023	1.3.2024
Kr. 266,99	Kr. 276,33

Ved arbejde i Danmark skal der gives hjemrejse hver weekend, såfremt det ønskes.

Ved arbejde i udlandet, Europa, betales en hjemrejse hver 3. weekend.

Såfremt hjemrejse ikke ønskes af medarbejderen eller virksomheden, ydes en godtgørelse svarende til 20 gange den personlige time-løn. Virksomheden er kun berettiget til at nægte hjemrejse såfremt

det godtgøres, at der ikke er mere end 1 uges arbejde tilbage på arbejdspladsen for den pågældende medarbejder.

Arbejde uden for Europa af indtil 3 ugers varighed betales som arbejde inden for Europa med et tillæg på 25 %.

Ved arbejde udover 3 ugers varighed betales:

For de første 3 uger:

	1.3.2023	1.3.2024
15 døgn tillæg á	Kr. 133,61 + 25%	Kr. 138,29 + 25%
6 døgn tillæg á	Kr. 266,99 + 25%	Kr. 276,33 + 25%

For den 4. uge:

	1.3.2023	1.3.2024
5 døgn tillæg á	Kr. 133,61 + 50%	Kr. 138,29 + 50%
2 døgn tillæg á	Kr. 266,99 + 50%	Kr. 276,33 + 50%

For den 5. uge

	1.3.2023	1.3.2024
5 døgn tillæg á	Kr. 133,61 + 75%	Kr. 138,29 + 75%

Der betales ikke 20 gange den personlige timeløn, hvor hjemrejse finder sted.

Der påregnes normalt hjemrejse i den 5. uge, der er dog pligt til at udskyde hjemrejse, såfremt det resterende arbejde er af kortere varighed.

Såfremt arbejdet strækker sig ind i den 6. uge, betales der 100 % tillæg såvel til døgn tillæggene som de 20 gange den personlige timeløn fra og med den 5. weekend.

Stk. 2 Godtgørelse for transport og rejsetid

For arbejde, der udføres uden for mesterens værksted, erholder svenden, såfremt arbejdsgiveren ikke sørger for transport, en godtgørelse for transport i eget befordringsmiddel, der følger den til enhver tid gældende aftale mellem finansministeren og tjenestemandorganisationerne.

Ifald svenden benytter offentlige transportmidler, betaler mesteren billetprisen.

Hvad enten transporten foregår i mesterens køretøj eller i svendens private køretøj eller med offentlige transportmidler, betales køretiden med timeløn. Transport til arbejdspladsen skal foregå i arbejdstiden.

Køretid uden for normal arbejdstid betales som timeløn plus 50 %. Godtgørelse for transport- og rejsetid i udlandet fastsættes forud for rejsen ved lokalaftale.

Stk. 3 Hotelophold under udearbejde

Skal svenden overnatte på stedet, betales hotelopholdet samt udgiften til kost efter regning på hoteller af rimelig god standard efter de lokale forhold, så vidt muligt enkeltværelse – hvor det er muligt med bad og toilet.

Under kostomkostninger regnes også svendens aftenkaffe.

I stedet for at arbejdsgiver betaler udgiften til kost efter regning, kan det lokalt aftales, at der betales diæter i henhold til statens takster for kost.

Der betales for alle ugens dage, medmindre mesteren betaler rejsen for svenden til hjemstedet i weekenden og for forekommende søgnehellidage. Gældende regler må ikke forringes.

Stk. 4 Smudstillæg

Ved rensning, ved nedbrydning af orgler, ved slibning af metalpiber, der skal pålægges folie samt ved udskiftning af membraner og dermed ligestillet smudsigt arbejde betales et tillæg pr. time:

1.3.2023	1.3.2024
-----------------	-----------------

kr. 7,13	kr. 7,38
----------	----------

dag mindst 1 arbejdsdag.

Svende, der er beskæftiget ved afætsning, bejdsning med ætsende bejdsler, limning med kunstharpikslim og sprøjtning med farvede lakker, kan ved udførelse af dette arbejde forlange de nødvendige renselsesmidler samt et gummiforklæde.

§ 12 Pudsepriser for bejdsset arbejde

For bejdsset arbejde betales for pudsernes vedkommende følgende tillæg til de priser, som er gældende for ubejdsset arbejde:

1. For frugtræ og andre faste træsorter uden nævneværdige porer 5 %, og det samme tillæg betales for røget mahogni.
2. For frugtræ og andre faste træsorter der forlanges sortbejdsede og polerede 8 %.
3. For mahogni, valnød, satinnød, ahorn, bøg og lignende træsorter 10 %.
4. For mahogni-pyramidefinér, sapeli, benin og lign. afrikansk finér, der volder særlige vanskeligheder med hensyn til pudninger på grund af limens gennemtrængen samt mahogni, der forlanges sortbejdsset og poleret 15 %. Hvor arbejdet er delt, gælder tillægget både for pudning og polering, men ikke for færdigpolering. Anvendes nævnte finérer kun delvis, ydes tillægget forholdsmæssigt.

§ 13 Materialer og værktøj

Stk. 1 Levering af materialer

Man er enige om, at de større materialer, såsom træer til kasserne og til rygge, de opfinerede kasser, de færdige rygge og jernrammer leveres på det værksted, hvor vedkommende arbejder, der skal anvende dem, har sin arbejdsplads og at disse dele efter endt forarbejdning fjernes igen fra arbejdspladsen. Hvor dette transport-arbejde er indbefattet i akkorden, må den pågældende medarbejder vedblivende selv udføre det.

Alt materiale til brug ved en akkord skal så vidt muligt, og så vidt det er nødvendigt for arbejdets praktiske gang, være færdigt ved akkordens påbegyndelse.

Opbyggede instrumenter leveres i det nævnte værksted eller i et i flugt med dette liggende lokale.

Stk. 2 Flytning af klaverer

Til flytning af klaverer på værkstedet anvendes så vidt muligt time-lønsarbejdere.

Stk. 3 Værktøjspenge

Medarbejderne får udleveret det til hver branche nødvendige værktøj, som de er forpligtet til at holde i god orden.

Hvor arbejdsgiveren forlanger, at en medarbejder holder sig selv med værktøj, betales der pr. time:

1.3.2023	1.3.2024
3,90kr.	4,00kr.

Til nyuddannede lærlinge, der fortsætter i virksomheden, gives der kr. 4900,00 til værktøj, såfremt de skal holde sig selv med værktøj.

Stk. 4 Klager over materialer og værktøj

Klage over mangler ved materialer, fælles værktøj og lignende henvises til forhandling mellem fabrikken og medarbejdernes tillidsrepræsentant, og den eventuelle viderebehandling foregår i henhold til mæglingsreglerne.

Stk. 5 Brand- og tyveriforsikring af værktøj

Arbejdsgiveren sørger for brand- og tyveriforsikring af medarbejderens værktøj, dog ikke udover kr. 30.000,00 pr. medarbejder.

KAPITEL C. OPSIGELSESREGLER

§ 14 Opsigelsesregler

Stk. 1 Opsigelsesvarsel

For medarbejdere, der uden anden afbrydelse end neden for nævnte, har været beskæftiget på samme virksomhed i nedenstående tidsrum, der regnes fra vedkommendes fyldte 18 år, gælder følgende opsigelsesfrister:

I de første 6 måneder gives intet varsel fra nogen af parterne, herefter gives følgende varsel:

	Mester	Svend
Indtil 1 års beskæftigelse	7 dage	2 dage
Fra 1-3 års beskæftigelse	28 dage	3 dage
Fra 3-5 års beskæftigelse	35 dage	7 dage
Efter 5 års beskæftigelse	63 dage	28 dage
Efter 10 års anciennitet	98 dage	28 dage

Medarbejderen kan kun gøres erstatningspligtig for 14 dage. Arbejdsforholdets ophør kan kun ske ved udgangen af en arbejdsuge.

Stk. 2 Anciennitetsregler

Som afbrydelse regnes ikke:

Fortsat anciennitet

- Sygdom, der omgående skal meddeles virksomheden, dog senest inden 24 timers forløb.
- Indkaldelse til fortsat militærtjeneste.
- Uddannelse efter § 25.
- Gravditets-, barsels-, fædre- og forældreorlov i hele fraværet.

- Afbrydelse af arbejdet, hidrørende fra maskinstandsning, materiemangel, arbejdsmangel el. lign., såfremt medarbejderen genoptager arbejdet, når dette tilbydes.

Ledighedsperiode

Ved en ledighedsperiode på over 14 dage, på grund af arbejdsmangel tæller kun de første 14 dage med i anciennitetsberegningen.

Genindtrædelse i ancienniteten

Medarbejdere, som opsiges i henhold til nærværende paragrafs stk. 1 eller ved afbrydelse af arbejdet, jf. stk. 5, men genoptager arbejdet, når dette tilbydes dem inden for et tidsrum af 15 måneder, genindtræder i tidligere på virksomheden opnået anciennitet. Såfremt arbejderen dokumenterer ikke at have haft arbejde inden for orgel- og pianoindustrien i fraværelsesperioden inden for et tidsrum af indtil 2 år, ændres i nærværende stykke 15 måneder til 2 år.

Overførelse af anciennitet fra vikarbureau

(Gældende fra 1. maj 2017)

Såfremt en vikarbureauvikar har arbejdet i mindst 3 måneder på brugervirksomheden medregnes ancienniteten fra den seneste vikarperiode i følgende tilfælde: (uanset § 32, 7. afsnit, 1. bullit) hvis denne fastansættes i direkte forlængelse af vikararbejdet eller hvis vikararbejdet på brugervirksomheden ophører på grund af arbejdsmangel og vikarbureauvikaren fastansættes inden 10 arbejdsdage fra ophøret. Ovennævnte gælder dog ikke tidsbegrænset ansættelse i henhold til § 14. stk. 5.

Stk. 3 Uddannelse i forbindelse med afskedigelse

a. Vejledning i forbindelse med afskedigelse.

Medarbejdere, som afskediges med opsigelsesvarsel på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukning eller andre på virksomheden beroende forhold, har nedenstående rettigheder, afhængig af anciennitet.

- Alle medarbejdere har ret til frihed med løn i op til to timer – placeret hurtigst muligt efter afskedigelsen under fornødent hensyn til virksomhedens produktionsforhold – til at søge vejledning i a-kassen/fagforeningen.
- Medarbejdere, som har mindst 6 måneders anciennitet i virksomheden, har ret til en uges frihed til efter- og eller

videreuddannelse med støtte fra Træ- og Møbelindustriens Kompetencefond (TMFK).

Disse medarbejdere har endvidere ret til at benytte op til to ugers ikke-for-brugt frihed efter § 25, stk. 3.

- d. Medarbejdere, der har været ubrudt ansat i virksomheden i mindst 3 år, har ret til yderligere to ugers frihed i opsigelsesperioden til deltagelse i uddannelse med støtte fra TMKF.
- e. Medarbejder, der har ret til frihed efter pkt. c og d, har ret til støtte efter betalingsreglerne i § 27, stk. 2 og § 25, stk. 2 for hele perioden. Der kan ud over kurser, der er relevante for beskæftigelse under dækningsområderne for Piano- og Orgeloverenskomsten kan der endvidere søge støtte til udvalgte offentlige støttede kurser, der retter sig mod beskæftigelse inden for persontransport, kantineområdet og rengøringsområdet.

Anmærkning:

Der henvises til Bilag 20 om op til 5 ugers uddannelse i forbindelse med afskedigelse. Kursusdeltagelse kan gennemføres efter fratræden, hvis folketinget imødekommer parternes ønsker til tilpasning i lovgivningen. Ændret tekst vil fremgå af overenskomstteksterne på organisationernes hjemmeside.

Stk. 4 Fratrædelsesgodtgørelse til medarbejdere med længere anciennitet

1. Såfremt en medarbejder, der har været uafbrudt beskæftiget i samme virksomhed i 3, 6 eller 8 år, uden egen skyld bliver op sagt, skal arbejdsgiveren ved medarbejderens fratræden betale henholdsvis 1, 2 eller 3 gange en særlig fratrædelsesgodtgørelse, der beregnes efter pkt. 2.
2. Den særlige fratrædelsesgodtgørelse udgør et beløb svarende til forskellen mellem det til enhver tid gældende dagpengebeløb pr. måned og lønnen med fradrag af 15 pct. I fastsættelsen af dagpengebeløbet medregnes ikke det særlige beskæftigelsestillæg, medarbejderen måtte have krav på i henhold til arbejdsløshedsforsikringslovens § 48, stk. 8. Fratrædelsesgodtgørelsen kan minimum udgøre kr. 2.500 pr. måned og maksimum kr. 15.000 pr. måned. Lønnen opgøres pr. måned på baggrund af den løn, medarbejderen ville have oppebåret under sygdom jf. § 20, stk. 3, 1. afsnit tillagt fritvalgsbidrag. Pensionsbidraget indgår ikke i beregningsgrundlaget eller tillægges den beregnede godtgørelse.

3. Bestemmelsen i pkt. 1 finder ikke anvendelse såfremt medarbejderen ved fratrædelsen har opnået anden ansættelse, oppebærer pension, eller af andre årsager ikke oppebærer dagpenge. Endelig udbetales godtgørelsen ikke, hvis medarbejderen er funktionærlignende ansat eller i forvejen har krav på fratrædelsesgodtgørelse, forlænget opsigelsesvarsel eller lignende vilkår, der giver en bedre ret end overenskomstens almindelige opsigelsesregler.
4. Medarbejdere, der oppebærer godtgørelse i henhold til pkt. 1, og i forbindelse med genansættelse indtræder i deres optjente anciennitet, opnår først på ny ret til godtgørelse i henhold til denne bestemmelse, når betingelserne i pkt. 1 er opfyldte i relation til den nye ansættelse.

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

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

Stk. 5 Tidsbegrænset ansættelse

Medarbejdere, som er fratrådt virksomheden med det gældende varsel, kan efter varslingsperiodens udløb genansættes til en tidsbegrænset ansættelse, som ikke må have en længere varighed end 10 kalenderuger, når der i hvert enkelt tilfælde er givet skriftlig meddelelse herom ved arbejdets begyndelse. En sådan genansættelse kan ske to gange inden for 15 måneder, og evt. i forlængelse af hinanden. Der skal således i en sådan situation ikke på ny gives opsigelsesvarsel, jf. stk. 1.

Stk. 6 Opsigelse under sygdom

Medarbejdere, der i henhold til bestemmelserne i stk. 1 har krav på opsigelsesvarsel, kan ikke under dokumenteret sygdom opsiges inden for en periode af 120 dage af sygdomsperioden. Efter dette tidspunkt betragtes det overenskomstmæssige varsel som værende afgivet.

Medarbejderen orienteres skriftligt i forbindelse med ansættelsens ophør.

Denne bestemmelse gælder ikke tillidsrepræsentanter.

Stk. 7 Delvist fravær

Ved opgørelsen af 120 dages uarbejdsdygtighed i stk. 6 medregnes såvel fravær på fuld tid som delvist fravær.

Indgås der en aftale om delvis genoptagelse ophører ansættelsesforholdet ikke som angivet i stk. 6.

Anmærkning:

Er en fuldtidsansat medarbejder kun delvis uarbejdsdygtig som følge af sygdom, kan der træffes aftale om, at den pågældende medarbejder arbejder på deltid. Indgås der en sådan aftale, ophører ansættelsesforholdet ikke som angivet i overenskomstens stk. 6. Aftalen om arbejde på deltid kan imidlertid bringes til ophør fra dag til dag.

Stk. 8 Opsigelse i forbindelse med ferie

I tilfælde, hvor opsigelse i henhold til stk. 1 skal afgives, kan en sådan opsigelse ikke fra nogen af siderne finde sted under ferie. Dersom arbejdsforholdet ønskes afbrudt i forbindelse med en ferieperiode, skal opsigelsesvarsel afgives senest 3 dage før feriens påbegyndelse. Feriedage regnes ikke med i opsigelsesvarsel.

Stk. 9 Opsigelsesvarsel bortfalder

Ved arbejdsledighed som følge af andre arbejderes arbejdsstandsning.

Ved indtræden af maskinstandsning, materialemangel og anden force majeure som standser driften helt eller delvist.

Stk. 10 Erstatning for manglende opsigelsesvarsel

Såfremt en medarbejder, som ifølge foranstående har krav på en opsigelsesfrist afskediges af en af vedkommende utilregnelig grund og uden den tilkommende opsigelsesfrist eller såfremt en sådan medarbejder forlader virksomheden uden at give det, ligeledes i henhold til det foranstående aftalte varsel, skal den overtrædende part til modparten erlægge et beløb svarende til vedkommende arbejders ansatte timeløn for det antal dage, som overtrædelsen andrager.

Stk. 11 Skriftlig opsigelse

Opsigelse skal gives skriftligt og begrundes og modtagelsen bekræftes ved modpartens underskrift.

Skriftlighed er en betingelse for, at en opsigelse kan betragtes som afgivet.

Anmærkning:

Uanset medarbejderens pligt til at give opsigelsesvarsel bør arbejdsgiveren ikke vægre sig ved at træffe overenskomst om, at medarbejderen straks kan fratræde arbejdet, hvis medarbejderen beviser, at der er tilbudt denne en fast plads el. lign., der nødvendiggør, at opsigelsesfristen ikke kan overholdes.

Parterne er omfattet af aftale af 28. februar 1995 om varsling m.v. i forbindelse med afskedigelser i større omfang.

Aftalen er optrykt som Bilag 3.

Stk. 12 Opsigelse under sygdom ved afskedigelser af større omfang

Ved afskedigelser af større omfang kan opsigelse finde sted under sygdom. Det er dog en forudsætning, at afskedigelserne er omfattet af Bilag 3 - Varsling m.v. i forbindelse med afskedigelser i større omfang, eller at afskedigelserne sker i forbindelse med virksomhedslukning.

Opsigelse kan ikke ske til fratræden i den periode, hvori medarbejderen oppebærer sygeløn jf. § 20.

§ 15 Ansættelseskontrakter

Stk. 1

Ved ansættelse skal der udarbejdes en ansættelsesaftale. Denne udleveres senest 7 kalenderdage efter ansættelsens start, inklusiv første ansættelsesdag. Dog kan visse oplysninger gives senest 1 måned efter ansættelsens start, jf. § 4 i protokollat om implementering af arbejdsvilkårsdirektivet i overenskomsten som et nyt bilag 21.

Pligten til at udarbejde ansættelsesaftale gælder for medarbejdere med en aftalt eller faktisk gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på mere end 3 timer pr. uge i en referenceperiode på 4 på hinanden følgende uger, og ved ansættelse af medarbejdere uden et garanteret timetal eller garanteret mængde arbejde.

Arbejdstid hos alle arbejdsgivere, der udgør eller tilhører samme virksomhed, koncern eller enhed medregnes i opgørelsen af arbejdstid efter denne bestemmelse.

Ansættelsesaftalen skal indeholde mindst de samme oplysninger som fremhævet i aftalen, optrykt som bilag 7.

Stk. 2

Ved ændring af de i Bilag 7 fremhævede oplysninger samt ved eventuelle ændringer skal der hurtigst muligt og senest 1 måned efter, at ændringen er trådt i kraft gives skriftlig oplysning til medarbejderne herom.

Arbejdsgiver skal informere skriftligt om ændringer i oplysninger efter stk. 1, og oplysninger efter overenskomstens § 15, stk. 2, hurtigst muligt og senest på dagen, hvor ændringen træder i kraft. Dette gælder dog ikke ændringer, der blot afspejler en ændring i love, administrative eller vedtægtsmæssige bestemmelser eller kollektive overenskomster, som ansættelsesaftalen henviser til.

Stk. 3

Såfremt oplysningerne ikke er udleveret til medarbejderen i forbindelse med udløbet af de i stk. 2 eller stk. 5, anførte tidsfrister, kan arbejdsgiveren pålægges at udrede en bod jf. dog stk. 4 (nach frist).

Parterne anbefaler, at den som Bilag 7 optrykte ansættelseskontrakt anvendes.

Stk. 4

Såfremt ansættelsesaftalen ikke er udleveret til medarbejderen i forbindelse med udløbet af de i stk. 1 og 2, anførte tidsfrister kan spørgsmålet behandles efter overenskomstens regler for behandling af fagretlig strid. Bod kan ikke pålægges en arbejdsgiver, der senest 5 dage efter, at der på et møde mellem organisationerne er givet et pålæg om at udlevere ansættelsesaftalen, har opfyldt dette pålæg, medmindre der foreligger systematisk brud på bestemmelsen om ansættelsesaftaler.

Stk. 5 Rejsearbejde i udlandet

Når medarbejdere udsendes til arbejde i udlandet, herunder Færøerne og Grønland, skal der forud for rejsens påbegyndelse træffes skriftlig aftale om:

- a. Det/de lande arbejdet udføres i.
- b. Arbejdstid.
- c. Varigheden af det arbejde, der skal udføres i udlandet.

- d. Arbejdsvilkår og lønnen, herunder den valuta lønnen udbetales i (kan gives med henvisning til love eller kollektiv overenskomst).
- e. Eventuelle ydelser i kontanter og naturalier, herunder kost og logi.
- f. Befordringsvilkår (ud- og hjemtransport samt lokaltransport).
- g. Oplysninger om omkostninger i forbindelse med tilbagevenden til hjemlandet godtgøres samt vilkår for medarbejderens eventuelle efterfølgende fortsættelse af ansættelsen i Danmark.
- h. Eventuelle forsikringer, der er tegnet for medarbejderen
- i. Link til det centrale, officielle og nationale websted, der er etableret i udstationeringslandet, jf. Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2014/67/EU.

Denne bestemmelse supplerer overenskomstens § 15, stk. 1-4

Stk. 6

Disse bestemmelser træder i kraft samme dato som den danske lovgivning, der implementerer arbejdsvilkårsdirektivet.

Hvis en medarbejder, der var ansat før ikrafttrædelsesdatoen, måtte ønske en ansættelsesaftale udarbejdet i henhold til stk. 1 eller stk. 2, og fremsætter anmodning herom, skal arbejdsgiveren udlevere de nødvendige dokumenter senest 8 uger efter, anmodningen er modtaget, evt. i elektronisk form, jf. § 10, stk. 7.

Hvis oplysninger afgives i elektronisk form, skal medarbejderen kunne gemme og udskrive oplysningerne, og arbejdsgiveren skal opbevare dokumentation for fremsendelse og modtagelse

KAPITEL D. FRITVALGS LØNKONTO, SENIORFRI OG FERIEBESTEMMELSER

§ 16 Fritvalgs Lønkonto

Som ”helligdag” regnes Nytårsdag, Skærtorsdag, Langfredag, 2. påskedag, 2. pinsedag, St. bededag (St. bededag bortfalder i 2024), Kristi Himmelfartsdag, 1. og 2. juledag, Grundlovsdag, 1. maj samt den 24. december.

Stk. 1 Bidrag

- a. Virksomheden indbetaler på medarbejderens Fritvalgs Lønkonto 7 pct. (fra 1. marts 2024: 9 pct.) af den ferieberettigede løn, som stilles til rådighed for medarbejderens frie valg.
- b. Disponerer medarbejderen ikke over hele bidraget til Fritvalgs Lønkontoen i forbindelse med sit frie valg inden 1. august, kan virksomheden udbetale det resterende bidrag løbende sammen med medarbejderens løn, dog maksimalt 3 pct., medmindre de lokale parter har aftalt andet. Det er en forudsætning for udbetaling, at virksomheden kan dokumentere, at medarbejderne er blevet opfordret til at træffe et valg.
- c. De lokale parter kan aftale, at bidrag til Fritvalgs Lønkontoen efter stk. 1, 2, 3 og 4 ligeledes udbetales løbende sammen med lønnen.

Bidrag til, udbetaling fra og indestående på Fritvalgs Lønkontoen skal fremgå af medarbejderens lønseddel.

Stk. 2 Feriefridage

- a. Medarbejdere, der pr. 1. september har ret til feriefridage, skal inden den 1. august hvert år vælge eller fravælge muligheden for at afholde en eller flere af feriefridagene i den kommende ferieafholdelsesperiode, mod i stedet i ferieåret (1. september – 31. august) løbende at få afsat yderligere 0,5 pct. af den ferieberettigede løn pr. fravalgt feriefridag. Hvis alle fem feriefridage fravælges, afsættes der således yderligere i alt 2,5 pct. Det antal feriefridage,

som ønskes afholdt, afvikles og betales efter § 18, litra c. Nyan-satte medarbejdere kan foretage tilsvarende valg senest 1 måned inden 9 måneders anciennitet opnås.

- b. En medarbejder, som har fravalgt en eller flere feriefridage, og derefter har sammenhængende fravær over tre måneder som følge af sygdom eller tilskadekomst, kan rejse krav om et supplement til Fritvalgs Lønkontoen. Medarbejderen skal rejse kravet inden 3 uger efter ferieafholdelsesperiodens udløb.

Supplementet udgør:

- værdien af de fravalgte feriefridage, hvis medarbejderen skulle have dem udbetalt som ikke afholdte feriefridage efter Piano- og Orgeloverenskomsten § 18, litra c.
- fratrukket den del af Fritvalgs Lønkontoen, der stammer fra de fravalgte feriefridage.

Stk. 3 Søgnehelligdagsopsparring

For alle medarbejdere, der ikke får løn på søgnehelligdage, henlægges opsparringen på 4 pct. af den ferieberettigede løn til Fritvalgs Lønkontoen.

Stk. 4 Konvertering af Pension

På virksomheder, hvor der for medarbejdere omfattet af overenskomstens pensionsordning er aftalt et højere pensionsbidrag end 12 pct., kan virksomheden og medarbejderen aftale at indbetale det ekstra beløb til Fritvalgs Lønkontoen i stedet for til pensionsordningen.

Stk. 5 Valgmuligheder

Overenskomstparterne opfordrer til, at virksomheden tager initiativ til en dialog med medarbejderne om Fritvalgs Lønkontoens muligheder samt opfordrer medarbejderne til at træffe et valg.

- a. Løn i forbindelse med fritid:

Alle medarbejdere kan vælge dette element. Når medarbejderen holder fri i forbindelse med ferie, søgnehelligdage, feriefridage eller overenskomstmæssige fridage, barns 2. hele sygedag, børns lægebesøg eller børneomsorgsdage, kan medarbejderen vælge at få udbetalt et beløb fra sin konto.

Medarbejderen vælger selv, hvor stor udbetalingen skal være, idet der dog aldrig kan udbetales større beløb, end der til enhver tid indestår på den pågældende medarbejders opsparingskonto.

Virksomheden fastsætter passende procedurer og frister for administrationen.

De lokale parter kan indgå aftaler om udbetaling, herunder aftale, at der udbetales beløb, uden at medarbejderen holder fri.

b. Pension:

For at kunne vælge pensionselementet skal medarbejderen i forvejen være omfattet af en arbejdsmarkedspension i henhold til overenskomsten.

Medarbejderen skal senest den 1. august hvert år oplyse om, hvor stor en andel af opsparingen til Fritvalgs Lønkontoen der ønskes afsat til pension igennem det kommende ferieår.

Når der vælges pension, indbetales den aftalte andel til pensions-selskabet og dermed ikke til Fritvalgs Lønkontoen. Indbetaling af pension udløser ikke arbejdsgiverbidrag.

c. Seniorordning

Medarbejderen kan fra 5 år før den til enhver tid gældende folkepensionsalder vælge at anvende indbetalingen til Fritvalgs Lønkontoen til finansiering af seniorfridage som led i en seniorordning efter § 16 A.

Stk. 6 Restopsparing på Fritvalgs Lønkontoen

Hvis der er indestående midler på Fritvalgs Lønkontoen ved udgangen af maj måned, skal disse udbetales med den førstkommende løn-udbetaling, med mindre andet aftales lokalt.

Midler, som medarbejderen har valgt at hensætte til afholdelse af seniorfridage efter § 16 A, skal dog ikke udbetales.

Stk. 7 Fratrædelse

Ved fratrædelse opgøres Fritvalgs Lønkontoen og evt. overskud udbetales sammen med sidste lønudbetaling fra virksomheden.

Stk. 8 Feriegodtgørelse – ferietillæg

Opsparingen til Fritvalgs Lønkontoen indeholder feriegodtgørelse samt ferietillæg af opsparingen.

§ 16A Seniorordning

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

Seniorordningen kan finansieres på følgende vis:

- a. Indbetaling til Fritvalgs Lønkontoen.
- b. Medarbejderen og virksomheden kan aftale, at medarbejderen fra 5 år før seniorordningen kan iværksættes, kan opspare værdien af ikke-afholdte feriefridage, efter Piano- og Orgeloverenskomsten § 18 og akkumulere denne. Værdien heraf kan komme til udbetaling i forbindelse med afholdelse af yderligere seniorfridage.
- c. Yderligere seniorfridage kan opnås ved konvertering af løbende pensionsbidrag efter § 28.

De valgte midler under b) og c) indsættes på Fritvalgs Lønkontoen.

Ved afholdelse af seniorfridage reduceres Fritvalgs Lønkontoen med et beløb svarende til løn under sygdom, jf. § 20.

Efter denne bestemmelse kan der maksimalt afholdes så mange seniorfridage, som det opsparede beløb svarer til, jf. betalingen ovenfor.

Medmindre andet aftales, skal medarbejderen senest 1. august give virksomheden skriftlig besked om, hvorvidt medarbejderen ønsker at indgå i en seniorordning med seniorfridage i den kommende ferieafholdelsesperiode, 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 i den kommende ferieafholdelsesperiode. Dette valg er bindende for medarbejderen og vil fortsætte i de følgende ferieafholdelsesperioder. Medarbejderen kan dog hvert år inden 1. august meddele virksomheden, om der ønskes ændringer for den kommende ferieafholdelsesperiode.

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, medmindre andet aftales efter de samme regler, som er gældende for placeringen af feriefridage, jf. § 18.

Alternativt til seniorfridage kan medarbejder og virksomhed aftale en arbejdstidsreduktion i form af f.eks. længere sammenhængende arbejdsfri perioder, fast reduktion i den ugentlige arbejdstid eller andet.

Ved aftale om fast reduktion i den ugentlige arbejdstid kan det konverterede pensionsbidrag udbetales løbende som et tillæg til lønnen.

Konverteringen ændrer ikke på bestående overenskomstmæssige beregningsgrundlag og er således omkostningsneutral for virksomheden.

§ 17 Feriebestemmelser

Nedenstående regler supplerer og fraviger den til en hver tid gældende ferielov.

Stk. 1 Ferieåret

Ferieåret regnes fra 1. september til 31. august. Optjent betalt ferie afholdes i ferieafholdelsesperioden, som omfatter ferieåret, hvori ferien optjenes, og de efterfølgende 4 måneder fra ferieårets udgang til kalenderårets udgang (1. september og 16 måneder frem).

Stk. 2 Feriens lægning

Den fulde ferie udgør 25 dage (5 arbejdsuger), hvoraf mindst 15 dage skal falde i tiden mellem 1. maj og 30. september og i forbindelse med 4 weekender.

Tidspunktet for sommerferien fastsættes ved forhandlingen inden 31. december mellem arbejdsgiver og medarbejdere under hensyn til den enkelte virksomheds tarv.

Individuel ferie kan placeres i tiden mellem 1. maj og 31. oktober og forudsættes i så fald fastsat senest 1. marts.

Hvor virksomhedens drift gør det nødvendigt, iværksættes ferien ved lukning af denne, men ellers iværksættes ferien ved, at der successivt gives medarbejderne ferie.

I virksomheder, hvor ferien iværksættes successivt, kan en medarbejder, der ikke har været beskæftiget hele året, kræve feriedagenes antal nedsat i forhold til den mindre feriebetaling.

Holder virksomheden lukket under ferien, kan medarbejderen ikke kræve særlig godtgørelse ud over den feriegodtgørelse, der tilkommer medarbejderen efter foranstående bestemmelser.

Øvrige feriedage, der ikke er bundet til en bestemt periode, gives samlet mellem 2 weekender (se dog afsnit 8) eller som enkeltstående feriedage efter aftale. Ferien anses ikke for afbrudt af mellemliggende søgnehellidage.

Tidspunktet for den resterende ferie (øvrige feriedage) fastsættes under hensyntagen til den enkelte virksomheds tarv efter forhandling med medarbejderne og med mindst 1 måneds varsel.

Hvis ferien holdes i umiddelbar tilknytning til påske eller jul, eller den omfatter mindre end 5 dage, bortfalder bestemmelsen om, at ferien skal holdes mellem 2 weekender.

Ferie i hele uger

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

Ferie i timer

Der kan lokalt træffes skriftlig aftale om, at ferie afholdes i timer.

Det skal i den forbindelse sikres, at ferien ikke holdes i færre timer end det planlagte antal arbejdstimer den pågældende dag, og at den samlede ferie ikke bliver på mindre end 5 uger regnet i 25 hele dage, hvor arbejdsfri dage, der ikke er erstatningsfridage, og arbejdsdage, indgår forholdsmæssigt. Ferien skal så vidt muligt afholdes i hele uger.

Ferien skal afspejle arbejdsugen og må ikke udelukkende placeres på korte eller lange arbejdsdage.

Stk. 3 Overførsel af ferie

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

Der kan maksimalt overføres sammenlagt 10 feriedage.

Medarbejderen og arbejdsgiveren skal skriftligt indgå en aftale inden d. 31. december. Parterne anbefaler, at den som Bilag 10 optrykte aftale anvendes.

Hvis en medarbejder, der har overført ferie, fratræder, inden al overført ferie er afviklet, udbetales feriegodtgørelse for resterende overførte feriedage.

Ved overførsel af ferie skal arbejdsgiveren inden den 31. december skriftligt meddele den, der skal udbetale feriegodtgørelsen, at ferien overføres.

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

Stk. 4 Feriegodtgørelse

Feriegodtgørelsen udgør 12,5 % af den udbetalte arbejdsløn inklusive overarbejdstillæg.

Stk. 5 Sygdom og ulykkestilfælde

For medarbejdere der modtager sygeløn i henhold til § 20 stk. 2 og stk. 3 ydes sygeferiegodtgørelse fra 1. sygetime beregnet af den udbetalte løn. Efter denne periode beregnes sygeferiegodtgørelse på grundlag af medarbejderens løn de sidste 4 uger før fraværet jf. Ferieloven.

For medarbejdere der ikke er berettiget til løn under sygdom i henhold til § 20 stk. 2 og stk. 3 ydes der under medarbejderens fravær sygeferiegodtgørelse fra 2. sygedag beregnet på grundlag af lønmodtagerens løn de sidste 4 uger før fraværet. jf. Ferieloven.

Der beregnes pension af sygeferiegodtgørelse til medarbejdere der er berettiget til pension jf. Piano- og Orgeloverenskomstens § 28. Både arbejdsgiverens bidrag og medarbejderens eget bidrag beregnes af sygeferiegodtgørelsen og indbetales til pensionselskabet.

Arbejdsgiverens andel udredes af arbejdsgiveren ud over sygeferiepengene. Medarbejderes eget fradrages i feriegodtgørelsen inden endelig afregning af denne.

Arbejdsgiveren kan kræve, at en lønmodtager dokumenterer, at fraværet skyldes sygdom eller tilskadekomst i virksomheden.

Raskmelding i forbindelse med kollektiv ferielukning

Under forudsætning af lokal enighed gælder følgende:

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

Stk. 6 Udbetaling

Feriegodtgørelse svarende til feriens længde udbetales ved førstkomende lønudbetaling efter virksomheden har modtaget medarbejderens anmodning om udbetaling fra Feriepengeinfo, dog tidligst en måned før ferien holdes.

Feriespecifikation

For øvrige medarbejdere fremgår oplysninger om ferie-, hellig- og overenskomstsmæssige fridage af lønsedlen.

Stk. 7 Garanti for feriepenge

DIO 1 garanterer for deres medlemmers udbetaling af feriegodtgørelsen. I tilfælde af manglende betalingsevne betaler arbejdsgiverforeningen forlods skyldige feriepengebeløb mod transport i medarbejdernes anerkendte krav mod virksomheden eller dennes konkursbo.

Organisationerne er enige om, at feriegarantiordningen benyttes af de af forbundenes medlemmer, der er beskæftiget på virksomheder under DIO 1. Såfremt enkelte virksomheder skulle ønske at benytte FerieKonto, er organisationerne dog enige i, at dette kan finde sted. I givet fald skal virksomheden skriftligt orientere medarbejderne herom, forud for overgangen til FerieKonto. Ved eventuel tilbagevenden til Feriegarantiordningen skal medarbejderne orienteres på samme måde.

Fagretlig behandling

Organisationerne er enige om, at feriebetalingen er en del af vedkommende medarbejders løn og kan i mangel af ydelse, på samme måde som arbejds løn gøres til genstand for retsforfølgning over for den pågældende arbejdsgiver.

Twistigheder, der måtte opstå som følge af foranstående regler, kan behandles efter de gældende regler for behandling af faglig strid.

Stk. 8 Pligten til at holde ferie

Betalt ferie skal under fortabelse af ferieretten for det følgende år benyttes som ferie, og medarbejderen må ikke i ferien påtage sig andet arbejde.

Uhævet feriebetaling (forældelse)

Krav på feriegodtgørelse, løn under ferie eller ferietillæg forældes, hvis det ikke rejses over for arbejdsgiveren senest den 15. november efter ferieafholdelsesperiodens udløb. Kravet afregnes til forbundets feriefond.

Stk. 9 Særlige forhold - Dødsfald

I tilfælde af dødsfald tilfalder feriepengene afdødes bo.

Stk. 10 Lokalaftale om ferie på forskud

Der er adgang til ved lokalaftale at fravige ferielovens § 7 om ferie på forskud samt princippet i ferielovens § 15 om varsling af ferie, der ikke er optjent på afholdelsestidspunktet. En sådan lokalaftale skal være skriftlig og kan alene indgås med en tillidsrepræsentant, der er valgt efter de i overenskomsten gældende regler. Det kan således aftales, at:

Medarbejderne tildeles op til 5 ugers ferie ved ferieårets start den 1. september. Medarbejdere, der tiltræder i løbet af ferieåret tildeles antal feriedage forholdsmæssigt.

Virksomheden kan varsle ferie til afholdelse på et tidspunkt, hvor ferien endnu ikke er optjent (varsle "ferie på forskud"). Virksomheden kan ikke varsle mere ferie, end medarbejderen kan nå at optjene inden ferieårets udløb.

Fratræder en medarbejder i løbet af ferieåret, og har medarbejderen på fratrædelsestidspunktet brugt mere ferie end optjent, kan virksomheden modregne i medarbejderens krav på løn og feriepenge.

Hvor fratrædelsen skyldes virksomhedens opsigelse, kan virksomheden ikke modregne for mere ferie, end medarbejderen kan nå at optjene inden dennes fratræden, med mindre opsigelsen skyldes medarbejderens væsentlige misligholdelse.

Hvor medarbejderen ophæver eller opsiges sit ansættelsesforhold på grund af virksomhedens væsentlige misligholdelse, kan der ikke ske modregning.

Virksomheden skal opgøre og efterbetale feriegodtgørelse til medarbejderen, hvis medarbejderen har fået udbetalt mindre feriegodtgørelse, end medarbejderen ville have fået, hvis medarbejderen ikke havde holdt "ferie på forskud".

For medarbejdere, der har ferie med løn, laves der feriedifferenceberegning, jf. ferielovens § 17, stk. 2, såfremt en ændring af arbejdstiden medfører, at den enkelte medarbejder har fået for lidt i løn under sin ferie på forskud.

§ 18 Feriefridage

Medarbejderen har ret til fem feriefridage inden for et ferieår.

Om retten til at afholde feriefridagene gælder:

- a. Berettiget er alle, der har været beskæftiget i virksomheden uafbrudt i 9 måneder. Hvis en medarbejder har været beskæftiget i 9 måneder den 31. august, er der ret til fem feriefridage i det ferieår, der slutter samme dag. Herefter er der ret til fem nye feriefridage i det efterfølgende ferieår, der begynder 1. september.
- b. Feriefridagene omregnes til og afvikles som timer inden for ferieafholdelsesperioden.
- c. Feriefridagene betales som ved sygdom.
- d. Feriefridage placeres efter samme regler som restferie, jf. ferielovens bestemmelser. Det gælder dog ikke for feriefridage i en opsigelsesperiode efter virksomhedens opsigelse af medarbejderen.

- e. Ved medarbejderens fratræden, har virksomheden pligt til skriftligt at oplyse antallet af ikke afholdte feriefridage/feriefridagstimer.
- f. Holdes feriefridagene ikke inden ferieafholdelsesperioden der knytter sig til de tildelte feriefridages udløb, kan medarbejderen inden 3 uger rejse krav om compensation svarende til løn under sygdom pr. ubrugt feriefridag hvorefter compensation udbetales i forbindelse med den næstfølgende lønudbetaling.
- g. Kompensationsbeløbet indgår i den ferieberettigede løn, men der beregnes ikke pension af kompensationsbeløbet.
- h. Medarbejdere, der skifter job i løbet af en ferieafholdelsesperiode, kan kun afholde fem feriefridage i hver ferieafholdelsesperiode, der knytter sig til de tildelte feriefridage..

KAPITEL E. BARSEL-, SYGDOM OG ULYKKE- OG FORSØRGERTABS- YDELSE

§ 19 Barselsordning

For børn født eller modtaget fra 2. august 2022 og inden 1. juli 2023 gælder DA – FH ”Aftale om overgangsordning for anvendelse af overenskomstens bestemmelser om betaling under fravær på grund af graviditet og barsel.”

For børn født eller modtaget 1. juli 2023 eller senere gælder følgende: (for børn født eller modtaget inden 2. august 2022, se efter stk. 6)

Stk. 1 Orlov 4 uger før forventet fødsel og 10 uger efter

Det er en betingelse for retten til løn under orlov, at medarbejderen har 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt.

Arbejdsgiveren betaler til medarbejderen løn under fravær på grund af graviditet i op til 4 uger før forventet fødselstidspunkt (før: graviditetsorlov). Endvidere betales til samme medarbejder løn under fravær i indtil 10 uger efter fødslen (før: barselsorlov).

Til adoptanter udbetales løn under orlov i op til 10 uger fra barnets modtagelse.

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.

Stk. 2 Orlov til den anden forælder

Under samme betingelser som i stk. 1 betales der løn til den anden forælder i op til 2 uger i forbindelse med fødslen (før: fædreorlov)

Stk. 3 Forældreorlov

Under samme betingelser som i stk. 1 betaler arbejdsgiveren herudover fuld løn under orlov i indtil 24 uger (før: forældreorlov).

Af disse 24 uger har den forælder, der afholder orlov efter stk. 1, ret til at holde 9 uger, og den anden forælder har ret til at holde 10 uger.

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

De resterende 5 ugers orlov ydes enten til den ene eller anden forælder eller deles mellem dem.

De 24 uger skal afholdes inden for 52 uger efter fødslen. Hver af forældrenes orlov kan maksimalt deles i to perioder, medmindre andet aftales.

Anmærkning:

Under de 10 ugers orlov efter stk. 1 ydes forhøjet pensionsbidrag, jf. § 28.

Stk. 4 Lønnen under orlovsafholdelsen

Lønnen svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden.

Medmindre andet aftales, skal orlov med løn efter stk. 1, 2 og 3 varsles med 3 uger.

Hvis de i nærværende aftale eller de i lovgivningen fastsatte frister for varsling af orlov for mandlige og kvindelige lønmodtagere ikke overholdes, kan den ønskede orlov først påbegyndes ved udløbet af de angivne frister regnet fra varslingens afgivelse, med mindre andet aftales mellem virksomheden og den enkelte medarbejder.

Stk. 5

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

Stk. 6 Barselsordning

Der henvises i øvrigt til protokollat om etablering af barselsordning i industrien af 20. februar 1995 med senere ændringer.

For børn født eller modtaget inden den 2. august 2022 gælder nedenstående regler:

Stk. 1 Barsel

Arbejdsgiveren udbetaler til medarbejderen, der på det forventede fødselstidspunkt har 9 måneders anciennitet, løn under fravær på

grund af barsel fra 4 uger før forventet fødselstidspunkt og indtil 14 uger efter fødslen (graviditets-/barselsorlov).

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

Lønnen svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden. Beløbet indeholder den ved lovgivningen fastsatte maksimale dagpengesats.

Under de 14 ugers barselsorlov ydes forhøjet pensionsbidrag jf. § 28.

Stk. 2 Fædreorlov

Under samme betingelse som i stk. 1 betales der i indtil 2 uger løn under "fædreorlov".

Stk. 3 Forældreorlov

Arbejdsgiveren yder endvidere fuld løn under forældreorlov i indtil 16 uger. Betalingen i disse 16 uger svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden.

Af disse 16 uger har den forælder, der afholder barselsorloven, ret til at holde 5 uger, og den anden forælder ret til at holde 8 uger.

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

De resterende 3 ugers orlov ydes enten til den ene eller anden forælder.

De 16 uger skal afholdes inden for 52 uger efter fødslen.

Medmindre andet aftales, skal de 16 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.

§ 20 Sygdoms- og ulykkestilfælde

Stk. 1 Dagpenge i sygdomstilfælde

I sygdomstilfælde betales dagpenge efter gældende lov.

Stk. 2 Dagpenge i ulykkestilfælde

Ved ulykkestilfælde betales dagpenge efter gældende lov.

Indtræffer under arbejdets gang ulykkestilfælde, der bevirker, at den tilskadekomne må søge lægehjælp og må forlade sit arbejde, betales denne i indtil 14 uger med sin personlige timeløn (ekskl. særlige tillæg såsom gene- og udetillæg).

Stk. 3 Løn under sygdom

Til medarbejdere med mere end 6 måneders anciennitet, yder arbejdsgiveren i indtil 14 uger ved rettidig anmeldt og dokumenteret sygdom en betaling svarende til den pågældendes personlige timeløn (ekskl. særlige tillæg såsom gene- og udetillæg). Beløbet indeholder den ved lovgivningen fastsatte maksimale dagpengesats.

Feriepenge beregnes i henhold til § 17, stk. 5, fritvalgsbidrag beregnes i henhold til § 16, stk. 3.

Fra samme tidspunkt bortfalder uden opsigelse arbejdsgiverbetalingen i eventuelt eksisterende ordninger med samme eller kortere varighed.

Ved tilbagefald på grund af samme sygdom inden for 14 kalenderdage fra og med 1. arbejdsdag efter den foregående fraværperiodes udløb, regnes arbejdsgiverens betalingsperiode fra 1. fraværdsdag i den første fraværdsperiode.

For personer, der har krav på opsigelsesvarsel, betales ved sygdom, hvor den pågældende medarbejder efter forudgående aftale med arbejdsgiveren må forlade sit arbejde, for de manglende timer den pågældende dag med personlig timeløn.

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

I de tilfælde hvor virksomheden allerede har udbetalt sygeløn/sygedagpenge til medarbejderen, kan virksomheden for perioden forud

for ophøret alene modregne et beløb svarende til den tabte sygedag-pengerefusion i medarbejderens løn.

§ 21 Frihed ved børns sygdom, hospitalsindlæggelse og børneomsorgsdage

Stk. 1 Børns sygdom

Til medarbejdere og ansatte under uddannelse indrømmes der frihed, når dette er nødvendigt af hensyn til pasning af medarbejderens syge hjemmeværende barn/børn under 14 år. Denne frihed omfatter kun den ene af barnets forældre og 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 de resterende arbejdstimer den pågældende dag.

Der ydes personlig løn, jf. § 20, stk. 2, for denne dag under forudsætning af, at den af virksomheden krævede dokumentation foreligger.

Såfremt barnet fortsat er sygt efter 1. hele sygedag har medarbejderen ret til yderligere 1 fridag. Denne fridag afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin Fritvalgs Lønkonto.

Stk. 2 Børns hospitalsindlæggelse

Til medarbejdere og ansatte under uddannelse indrømmes frihed, når det er nødvendigt, at medarbejderen indlægges på hospital sammen med barnet.

Reglen vedrører børn under 14 år.

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

Medarbejderen skal på opfordring fremlægge dokumentation for hospitalsindlæggelsen.

Kun ophold på hospitalet, der medfører overnatning, betragtes som indlæggelse og derved omfattet af bestemmelserne.

Der ydes betaling som under sygdom, jf. § 20, stk. 3.

I det omfang virksomheden ikke er berettiget til refusion fra kommunen, ydes refusion af lønudgifterne fra Industriens Barselsfond.

Anmærkning:

Ved ordet "nødvendig" i ovenstående bestemmelser forstås: Et brev fra hospitalet om, at hospitalet anbefaler eller henstiller, at én af barnets forældre indlægges eller opholder sig sammen med barnet på hospitalet, er tilstrækkelig til at dokumentere nødvendigheden. En egentlig lægeerklæring er ikke påkrævet. Med virkning fra 1. maj 2017, gælder friheden også, når indlæggelsen sker helt eller delvist i hjemmet.

Stk. 3 Børneomsorgsdage

Medarbejdere og ansatte under uddannelse, med mindst 9 måneders anciennitet, der har ret til at holde barns første sygedag, har ret til 2 børneomsorgsdage pr. ferieafholdelsesperiode. Medarbejderen kan højst afholde 2 børneomsorgsdage pr. ferieafholdelsesperiode, uanset hvor mange børn medarbejderen har. Reglen vedrører børn under 14 år.

Dagene placeres efter aftale mellem virksomheden og medarbejderen under hensyntagen til virksomhedens tarv.

Børneomsorgsdagene afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin Fritvalgs Lønkonto.

Stk. 4 Lægebesøg ved barns sygdom

Medarbejdere og ansatte under uddannelse, der har ret til at holde barns første sygedag, og har mindst 9 måneders anciennitet har ret til frihed i forbindelse med lægebesøg sammen med barnet.

Medarbejdere der ønsker at holde fri til lægebesøg, skal give virksomheden meddelelse herom så tidligt som muligt.

Frihed til lægebesøg afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin Fritvalgs Lønkonto.

§ 22 Forsørgertabsydelse

Dør en medarbejder i ansættelsestiden som følge af en arbejdsulykke i virksomheden, tilkommer der medarbejderens ægtefælle eller børn under 18 år, over for hvem medarbejderen har forsørgerpligt, 4, 8

eller 12 ugers løn, når medarbejderen ved dødsfaldet har haft ansættelse i virksomheden i henholdsvis 1, 2 eller 3 år.

KAPITEL F. TILLIDSREPRÆSENTANT

§ 23 Regler for tillidsrepræsentanter

Stk. 1 Valg af tillidsrepræsentant

For hver virksomhed – for større virksomheders vedkommende inden for hver værkstedsafdeling – vælger de der beskæftigede medarbejdere en tillidsrepræsentant, som skal være deres talsmand over for arbejdsgiveren eller dennes repræsentant.

Tillidsrepræsentanten skal vælges blandt de anerkendt dygtige medarbejdere, som er fyldt 18 år, som er omfattet af nærværende overenskomst, og som har arbejdet mindst 9 måneder i de sidste 2 år på den pågældende virksomhed. Ved en virksomhed forstås i denne forbindelse en geografisk afgrænset enhed.

Hvor sådanne medarbejdere ikke findes i et antal af mere end 2, suppleres der med de medlemmer, der har arbejdet længst på virksomheden.

Lærlinge kan ikke vælges til tillidsrepræsentant. Lærlinge herunder voksenlærlinge har valget til valg af tillidsrepræsentant i den afdeling af virksomheden, hvor de er beskæftiget på valgtidspunktet.

Vikarer fra vikarbureauer har ikke stemmeret.

En tillidsrepræsentant, der indgår uddannelsesaftale med virksomheden efter Erhvervsuddannelsesloven (voksenlærling), kan fortsætte med at være tillidsrepræsentant. Det er dog en forudsætning, at tillidsrepræsentanten i eventuelle læreperioder arbejder sammen med sit valggrundlag.

Valget er ikke gyldigt, for det af 3F – Fagligt Fælles Forbund er meddelt af DIO I for Foreningen Orgelbyggerier i Danmark, der er berettiget til at gøre indsigelse imod valget over for forbundet.

Stk. 2 Valggrundlag

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

Valg af tillidsrepræsentant foregår i arbejdstiden. Dette aftales lokalt.

Vikarer fra vikarbureauer har ikke stemmeret.

Tillidsrepræsentanten er alene forpligtet til at forelægge (individuelle) klager, henstillinger og forslag fra medlemmer af 3F – Fagligt Fælles Forbund. Lokale forhandlinger og håndhævelse af overenskomsten m.v. (de kollektive rettigheder) sker fortsat for samtlige medarbejdere.

Stk. 3 Udvidelse af antal

Hvor medarbejderne på en virksomhed anser sig berettiget til at udvide antallet af tillidsrepræsentanter jf. ovennævnte, kan et valg ikke gyldigt etableres inden virksomhedens ledelse skriftligt er blevet informeret herom, og denne senest inden 3 arbejdsdage skriftligt overfor den eksisterende tillidsrepræsentant har tilkendegivet, at man ønsker udvidelsen fagretligt behandlet.

Den fagretlige behandling skal herefter rejses af DIO I for Foreningen af Orgelbyggerier i Danmark over for 3F – Fagligt Fælles Forbund i overensstemmelse med de fagretlige regler jf. § 24.

Stk. 4 Tillidsrepræsentantens virke

Tillidsrepræsentanten såvel som arbejdsgiveren og dennes repræsentant skal arbejde for at fremme samarbejdet på arbejdsstedet, og ikke lægge hindringer i vejen for virksomhedens og medarbejdernes organisering.

For at fremme dette formål skal arbejdsgiveren, hvor samarbejdsudvalg i henhold til aftalen herom ikke er oprettet, en gang hvert halve år sammen med tillidsrepræsentanten drøfte værkstedstekniske og lignende forhold samt orientere om virksomhedens og dermed de ansattes arbejdssituation.

Værkstedsmøder må ikke finde sted i arbejdstiden. Det kan dog ikke forbydes den eller de medarbejdere, hvem akkord tilbydes at konferere med tillidsrepræsentanten om prisen, uden at dette dog må få karakter af møders afholdelse i arbejdstiden.

Når en eller flere medarbejdere ønsker det, kan tillidsrepræsentanten forebringe deres klager eller henstillinger for ledelsen, dog kun såfremt sagen ikke bliver ordnet tilfredsstillende ved dennes repræsentant på arbejdsstedet. Til orientering af medarbejderne stiller virksomheden 1 time med betalt løn til rådighed hvert halve år.

Virksomheden yder fuld løndækning til tillidsrepræsentanten for den tid, der er nødvendig for at udføre hvervet i henhold til gældende aftale.

Tillidsrepræsentanten gives mulighed for i arbejdstiden at mødes med nyansatte medarbejdere. Formålet med mødet er at orientere om tillidsrepræsentantens samarbejde med virksomheden og muligheden for medlemskab af organisationerne. Et møde kan for eksempel etableres i forbindelse med en introduktionsdag for nye medarbejdere i virksomheden, når en virksomhed har ansat et vist antal nye medarbejdere eller med en fast frekvens.

Stk. 4a Arbejdsmiljøspørgsmål

På virksomheder, hvor arbejdsmiljøorganisation ikke er påbudt, kan tillidsrepræsentanten rejse klage og rette henstilling til virksomheden vedrørende arbejdsmiljøspørgsmål.

På virksomheder med arbejdsmiljøorganisation bør spørgsmål vedrørende arbejdsmiljø indbringes til behandling mellem organisationerne.

Hvor arbejdsmiljøudvalg findes, skal klager i første omgang behandles i dette. Hvis der ikke findes en løsning, fremsender den klagende part gennem sin organisation begæring om organisationsmæssig behandling. Begæringen skal være ledsaget af et referat af behandlingen i arbejdsmiljøorganisationen. Tillidsrepræsentanten/erne for det omhandlede område skal orienteres om begæringen.

Stk. 5 Tillidsrepræsentantens pligter

Tillidsrepræsentantens rettigheder, pligter og opgaver er, udover i overenskomstens kapitel 1, nævnt i følgende bestemmelser:

§ 6	Overarbejde
§ 7	Akkord
§ 9	Løn ved nedsat arbejdsevne
§ 10	Lønudbetaling og akkord
§ 13, stk. 4	Klager over materialer og værktøj
§ 23, stk. 4a.	Arbejdsmiljøspørgsmål, hvor arbejdsmiljøorganisation ikke er påbudt
§ 24	Lokalforhandling

§ 23, stk. 5	Lokalaftaler
§ 26	Træets Uddannelses- og Udviklingsfond
§ 32	Vikarer
Bilag 9	Det lokale samarbejde
Bilag 16	Vikarbureauer
Bilag 17	Organisationsaftale om databeskyttelse
Bilag 19	Den Grønne Omstilling

Listen er ikke udtømmende.

Stk. 6 Talsrepræsentant

På virksomheder, hvor der ikke er valgt en tillidsrepræsentant, kan medarbejderne ved afgivelse af fuldmagt bemyndige en kollega (talsrepræsentant) til i konkrete anliggender at indgå og opsige lokalaftaler med ledelsen.

Talsrepræsentanten skal være medlem af 3F – Fagligt Fælles Forbund og have modtaget fuldmagt fra over halvdelen af de medarbejdere, der udgør valggrundlaget.

Såfremt der ikke er valgt en talsrepræsentant, kan der ligeledes indgås ikke-overenskomstfravigende lokalaftaler med tilslutning fra mere end halvdelen af de medarbejdere, der på aftaletidspunktet bliver omfattet af lokalaftalen.

Hvor der ikke er valgt en talsrepræsentant, jf. ovenfor, kan lokalaftaler dog indgås eller opsiges, således som det hidtil har været praktiseret mellem virksomheden og medarbejderne.

Stk. 7 Ansættelser og afskedigelser

Tillidsrepræsentanten skal ved forestående ansættelser og afskedigelser bedst muligt holdes orienteret herom og har i øvrigt påtåleret i henhold til de fagretlige regler ved eventuelt forekommende urimeligheder ved antagelser og afskedigelser.

Stk. 8 Arbejds miljørepræsentanternes deltagelse i relevante arbejdsmiljøkurser

Efter aftale med arbejdsgiveren kan der gives arbejdsmiljørepræsentanten den nødvendige frihed til at deltage i forbundenes relevante arbejdsmiljøkurser.

Adgangen til deltagelse i forbundenes arbejdsmiljøkurser påvirker hverken rettigheder eller pligter i forhold til den i lovgivning fastsatte arbejdsmiljøuddannelse.

Parterne er enige om, at deltagelse i forbundenes frivillige arbejdsmiljøkurser ikke udløser betaling efter arbejdsmiljølovens § 10, stk. 1.

Stk. 9 Tillidsrepræsentantens uddannelse

a. Frihed til uddannelse

Tillidsrepræsentanten har ret til arbejdsfrihed i indtil 20 arbejdsdage pr. år i forbindelse med deltagelse i de af fagorganisationerne arrangerede kurser. Deltagelsen i kurser af 1 uges varighed eller mere skal varsles snarest muligt med mindst 3 ugers varsel. Korterevarende kurser skal varsles med mindst 1 uge.

b. Kursus for nyvalgte tillidsrepræsentanter – Teksam

Nyvalgte tillidsrepræsentanter tilbydes et af overenskomstparterne udbudt uddannelses- og samarbejdsprogram af 2 gange 2 dages varighed. Tillidsrepræsentanten har ret til at deltage i et sådant forløb hurtigst muligt og senest inden for de første 24 måneder, efter vedkommende er valgt.

Arbejdsgiveren yder i forbindelse med tillidsrepræsentantens deltagelse en betaling herfor svarende til det indtægtstab, den pågældende har lidt.

Tillidsrepræsentanter valgt i de seneste fem år, fra 1. marts 2023 der ikke allerede har deltaget i et forløb, har, uanset tidsfristen i stk. 2, mulighed for at deltage i et forløb frem til udgangen af indeværende overenskomstperiode (2023-2025).

c. Faglig opdatering af ophørte tillidsrepræsentanter

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 tillidsrepræsentanthverv har medarbejderen ret til 6 ugers faglig opdatering.

Medarbejderen modtager løn efter § 20 stk. 2, 2. afsnit (ulykke, fuld løn ekskl. gene- og udetillæg). Det er en forudsætning, at der kan ydes lovbestemt løntabsgodtgørelse til uddannelsen. Løntabsgodtgørelse tilfalder virksomheden.

Ved faglig opdatering kan der ydes støtte fra TMKF (efter TMKF's regler).

Stk. 10 IT-faciliteter

Tillidsrepræsentanten og arbejdsmiljørepræsentanten skal til udførelse af sit hverv have den nødvendige adgang til IT-faciliteter, herunder Internet.

Dette gælder ligeledes for arbejdsmiljørepræsentanten

Stk. 11 Afskedigelse af tillidsrepræsentant

En tillidsrepræsentants afskedigelse skal begrundes i tvingende årsager og ledelsen har pligt til at give vedkommende et opsigelsesvarsel på i alt 4 måneder.

Såfremt en tillidsrepræsentant har fungeret som sådan i en sammenhængende periode på mindst 5 år, har vedkommende dog krav på 6 måneders varsel.

Er afskedigelsen begrundet i arbejdsmangel, bortfalder varslingspligten.

Hvis en arbejdsgiver finder, at der foreligger tvingende årsager til at opsiges en tillidsrepræsentant, skal virksomheden rette henvendelse til sin organisation, der derefter kan rejse spørgsmålet i henhold til regler for faglig strid.

Mæglingssmøde skal i så fald afholdes senest 7 kalenderdage efter mæglingssøgningens fremkomst og den fagretlige behandling skal i øvrigt fremmes mest muligt.

Fastslås det ved den fagretlige behandling, at der foreligger tvingende årsager til afskedigelse af tillidsrepræsentanten, betragtes opsigelsesvarsel som afgivet ved mæglingssøgningens fremkomst.

KAPITEL G. FAGRETLIG BEHANDLING

§ 24 Fagretlig behandling

Stk. 1 Faglig strid

Hvad angår behandling af faglig strid henvises til norm for regler for behandling af faglig strid.

Ligeløn – se Bilag 11.

Stk. 2 Sager om bortvisning

I sager vedrørende bortvisning skal mæglingssmøde afholdes senest 5 arbejdsdage efter mæglingssøgøringens modtagelse i den modstående organisation, medmindre andet aftales.

Er der i sager vedrørende bortvisning ikke opnået enighed ved mæglingssmødet, kan de respektive parter begære sagen afgjort ved en faglig voldgift.

I de situationer, hvor sagen er begæret afgjort ved en faglig voldgift, kan de respektive parter tillige begære et organisationsmøde og/eller et forhandlingsmøde, såfremt afholdelse heraf er mulig uden omberømmelse af den faglige voldgift.

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

Denne tidsfrist kan fraviges efter aftale.

Stk. 3 Arbejdsfred

Såfremt en virksomhed eller medarbejdere vurderer, at der er risiko for arbejdsuro, skal der på begæring af DIO 1 eller 3F – Fagligt Fælles Forbund omgående optages drøftelser (konfliktmøder) mellem overenskomstparterne og de lokale parter. Drøftelserne har til formål at vurdere baggrunden for uoverensstemmelsen.

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

Stk. 4 Ikke valgt tillidsrepræsentant

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 3F afdeling om at bistå sig under den lokale forhandling.

Stk. 5 Fravigelse af overenskomsten

Der er adgang til ved lokalaftale at supplere og fravige bestemmelserne i overenskomstens kapitel A, Arbejdstid, Kapitel F, Regler for tillidsrepræsentanter, Kapitel H, Uddannelse. Sådanne lokalaftaler skal være skriftlige og kan alene indgås med en tillidsrepræsentant, der er valgt efter de i overenskomsten gældende regler. Lokalaftalerne skal sendes til organisationerne til orientering.

Der kan i forbindelse med aftaler om udvidet arbejdstid efter overstående bestemmelse endvidere aftales, at pensionsopsparing, jf. § 28, bidrag til Fritvalgs Lønkontoen, jf. § 16 samt feriegodtgørelse jf. Ferielovens §§ 26 og 27, stk. 2, kan konverteres til et tillæg til lønnen for den enkelte medarbejder for så vidt angår de timer, der ligger ud over den i § 1 nævnte gennemsnitlige ugentlige arbejdstid. Varierende ugentlig arbejdstid efter § 2 a. eller overarbejde jf. § 6 betragtes ikke som udvidet arbejdstid i denne sammenhæng.

KAPITEL H. UDDANNELSE

§ 25 Uddannelse

Stk. 1

Organisationerne er enige om, at virksomhedernes medarbejdere bør have adgang til den fornødne efter- og videreuddannelse med det formål at øge arbejdsstyrkens faglige kvalifikationer og tilpasning til den teknologiske udvikling.

På denne baggrund opfordres virksomhederne og medarbejderne til at foretage en uddannelsesplanlægning på basis af branchens kursusudbud. Kompetenceudvikling udgør en vigtig del af virksomhedens personalepolitik. Kompetenceudvikling er vigtig både for at sikre virksomhedens 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.

Stk. 2 Selvvalgt uddannelse

Den enkelte medarbejder har ret til 2 ugers frihed om året, placeret under fornødent hensyn til virksomhedens produktionsforhold, til efter- eller videreuddannelse, der er relevant for beskæftigelse under dækningsområdet for Piano- og Orgeloverenskomsten, forudsat at der efter § 27 er meddelt tilsagn om tilskud til uddannelsen, hvis medarbejderen har 6 måneders anciennitet, regnet efter § 14.

Stk. 3

Medarbejdere har ret til at afvikle ikke forbrugt uddannelse, jf. stk. 2, fra de forudgående to kalenderår. De ældste uger forbruges først.

Det gælder dog ikke, hvis medarbejderen er i opsagt stilling, medmindre virksomhed og medarbejder før opsigelsen har aftalt perioden for uddannelsen.

Stk. 4 Aftalt uddannelse

Ved lokal enighed kan virksomheden søge støtte i Træ- og Møbelindustriens Kompetencefond til aftalt uddannelse. En medarbejder kan på dette grundlag med virksomheden aftale en uddannelsesplan, hvori indgår ikke forbrugt uddannelse efter stk. 1. Planen skal aftales og indsendes til www.tmkf.dk efter reglerne i Organisationsaftale om Træets Uddannelses- og Udviklingsfond.

Støtte kan søges for medarbejdere med 12 måneders anciennitet i virksomheden, eventuel læretid indgår ikke heri. Støtte til aftalt uddannelse træder i stedet for støtte til selvvalgt uddannelse i de kalenderår, uddannelsesplanen løber over.

Medarbejdere, der indgår uddannelsesaftale efter Erhvervsuddannelsesloven, modtager dog fortsat deres hidtidige løn efter Piano- og Orgeloverenskomstens § 8. Når medarbejdere der indgår uddannelsesaftale jf. ovenstående regler er syge, er de omfattet af reglen i § 20, stk. 3

Stk. 5

Der er særlige regler om uddannelse i forbindelse med afskedigelse i § 14, stk. 3.

Stk. 6

I tilfælde, hvor medarbejderen deltager i en af virksomheden pålagt uddannelse/kursusdeltagelse, betales dette med vedkommendes normale løn.

Eventuel godtgørelse tilfalder virksomheden.

§ 26 Uddannelsesfonde

Træets Uddannelses- og Udviklingsfond

Piano- og Orgelbygger overenskomsten er tilsluttet Træets Uddannelses- og Udviklingsfond.

Stk. 1 Økonomi

Til de af parterne etablerede uddannelsesfonde betaler arbejdsgiveren for de på virksomheden ansatte medarbejdere, der er omfattet af overenskomsten:

Pr. 1. marts 2020 – 68,50 øre pr. time

Pr. 1. juli 2023 – 78,50 øre pr. time

Af beløbet anvendes 20 øre til vederlag til tillidsrepræsentanter samt uddannelse af nyvalgte tillidsrepræsentanter, videreudvikling og uddannelse til gavn for samarbejdet mellem virksomhederne og tillidsrepræsentanterne. Der henvises til Bilag 9.

Betalingsforpligtelsen er uafhængig af, om overenskomsten er direkte gældende eller gjort gældende ved en tiltrædelsesoverenskomst.

Stk. 2 Administrationsbidrag – tiltrædelsesoverenskomst

For de arbejdsgivere, hvor overenskomsten ikke er direkte gældende, fastlægger Træets Uddannelses- og Udviklingsfonds bestyrelse et administrationsbidrag som et procenttillæg til det opkrævede uddannelsesbidrag, jf. §§ 26 og 27.

Stk. 3 DA/LO Udviklingsfond

Til den mellem Hovedorganisationerne oprettede uddannelsesfond ydes fra arbejdsgiverside et bidrag, som for tiden udgør 47 øre pr. præsteret arbejdstime. Bidragets opkrævning sker i henhold til hovedorganisationernes bestemmelse.

Administrationsbidrag – tiltrædelsesoverenskomst

For de arbejdsgivere, hvor overenskomsten ikke er direkte gældende, fastlægger Træets Uddannelses- og Udviklingsfonds bestyrelse et administrationsbidrag som et procenttillæg til det opkrævede uddannelsesbidrag.

§ 27 Selvvalgt uddannelse

Stk. 1 Økonomisk tilskud

- a. Virksomheden betaler årligt 520,00 kr. pr. medarbejder omfattet af overenskomsten.
- b. Beregningsgrundlag. Bidraget beregnes på baggrund af pensionsgivende lønsum.
- c. Beløbet indbetales til Træets Uddannelses- og Udviklingsfond.
- d. Beløbene kan omregnes og opkræves som en procentsats af den pensionsgivende løn.

Stk. 2 Løntab – tilskud

Medarbejderen kan ansøge Træets Kompetenceudviklingsfond - TMKF om støtte til uddannelse omfattet af § 25. Der kan således ikke ydes støtte til uddannelse, hvorunder medarbejderen helt eller delvis modtager løn.

Tilskud til delvis dækning af medarbejdernes løntab ved den selvvalgte uddannelse, er højest et beløb, som med tillæg af evt. offentlig løntabsgodtgørelse udgør 85 % af den pensionsgivende løn.

Pr. 1. september 2023 udgør løntabsgodtgørelsen 100 pct. af lønnen beregnet, jf. Piano- Orgeloverenskomsten § 20, stk. 3. afsnit (fuld løn ekskl. genetillæg). Ændringen træder i kraft for uddannelsesforløb, der tildeles støtte og gennemføres efter den 1. september 2023.

Stk. 3 Virksomheder som

- a. Har uddannelsesudvalg,
og
- b. har mere end 100 ansatte omfattet af Piano- og Orgelbyggeroverenskomsten.

kan etablere en udviklingsfond i virksomheden efter nærmere retningslinjer i "Organisationsaftale om Træets Uddannelses- og Udviklingsfond".

KAPITEL I. PENSION

§ 28 Pension

Personkreds

Der skal betales pensionsbidrag for medarbejdere, der er fyldt 18 år og som har 2 måneders anciennitet. I de to måneders anciennitet indgår anciennitet fra tidligere ansættelser inden for de sidste 2 år, hvor medarbejderen har arbejdet under en overenskomst, som giver ret og pligt til medlemskab af Industriens Pension.

Såfremt medarbejderen på ansættelsestidspunktet er omfattet af Industriens Pension eller anden arbejdsmarkedspension fra en tidligere ansættelse – herunder tjenestemandspension eller tilsvarende lignende ordning – skal der betales pensionsbidrag fra ansættelsens start.

Der må ikke stilles helbredskrav ved indtræden i pensionsordningen.

Pensionsbidraget udgør mindst:

	Arb.giver	Arb.tager	I alt
Pr. 1. 7.2009	8,0 %	4,0 %	12,0 %
Pr. 1.7.2023	10,0 %	2,0 %	12,0 %

Pension af feriepenge omfattet af feriegarantiordning. Der beregnes pension af feriegodtgørelse til medarbejdere, der er berettiget til pension jf. ovenfor. Pension af feriegodtgørelse omfattet af feriegarantiordning beregnes i takt med, at feriegodtgørelsen optjenes. Det er således uden betydning, at feriegodtgørelsen først beskattes, når den udbetales til medarbejderen.

Såfremt medarbejderen fortsat er i beskæftigelse efter at have nået folkepensionsalderen, kan medarbejderen vælge, om opsparing til pension skal fortsætte (såfremt dette er muligt), eller om pensionsbidraget løbende skal udbetales som løn.

Forsikringsdækningerne ophører, når medarbejderen når folkepensionsalderen.

Bestemmelsen gælder for medarbejdere, der når folkepensionsalderen den 1. maj 2020 eller senere.

Pensionsbidrag under barselsorlov

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

Pensionsbidraget udgør:

Pr. 1.7.2014

Arb.giverbidrag kr. pr. time /kr. pr. måned:	8,50 / 1.360,00
---	--------------------

Arbejdstagerbidrag kr. pr. time /kr. pr. måned:	4,25 / 680,00
--	------------------

Samlet bidrag kr. pr. time /kr. pr. måned:	12,75 / 2.040,00
---	---------------------

Med virkning fra 1. juli 2023 gælder følgende:

Under de 10 ugers orlov efter § 19, stk. 1, indbetales et ekstra pensionsbidrag til medarbejdere med 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt:

Pr. 1.7.2023

Arb.giverbidrag kr. pr. time /kr. pr. måned:	18,45/2.957
---	-------------

Arbejdstagerbidrag kr. pr. time /kr. pr. måned:	3,69/592
--	----------

Samlet bidrag kr. pr. time /kr. pr. måned:	22,14/3.549
---	-------------

KAPITEL J. ØVRIGE BESTEMMELSER

§ 29 Nye virksomheder

Nyoptagne virksomheder

Virksomheder, som ved deres optagelse i Foreningen af Orgelbyggerier i Danmark har overenskomst med forbundet eller dets lokale afdeling omfattes af nærværende overenskomst uden særlig opsigelse fra og med den efter optagelsen nærmest følgende 1. marts.

Stk. 1 Pension

Optrapning af pensionsbidrag

Nyoptagne medlemmer af DIO 1, der forinden indmeldelsen i DIO 1 ikke har etableret en pensionsordning for medarbejdere omfattet af dækningsområdet for nærværende overenskomst, eller som for disse medarbejdere har en pensionsordning med lavere pensionsbidrag, kan kræve, at pensionsbidraget fastsættes således:

Senest fra tidspunktet for DIO 1's meddelelse til 3F om virksomhedens optagelse i DIO 1 skal arbejdsgiverbidraget henholdsvis lønmodtagerbidraget udgøre mindst 20 % af de overenskomstmæssige bidrag.

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

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

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

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

Protokollering af firmapensionsordning

Nyoptagne medlemmer af DIO 1, der forinden indmeldelsen for medarbejdere inden for dækningsområdet for Piano- og Orgelbygger overenskomsten har etableret en firmapensionsordning, kan kræve, at den eksisterende firmapensionsordning for de på indmeldelsestidspunktet ansatte medarbejdere træder i stedet for indbetaling til

Industriens Pension efter overenskomstens pensionsregler. Firmapensionsordningens videreførelse skal senest 2 måneder efter indmeldelsen protokolleres mellem DIO 1 og 3F efter begæring fra DIO 1.

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

Firmapensionsordningen kan ikke udstrækkes til medarbejdere, der ansættes efter virksomhedens indmeldelse i DIO 1. For disse medarbejdere foretages indbetaling af de overenskomstmæssige pensionsbidrag til Industriens Pension.

Det er en forudsætning for videreførelse af en firmapensionsordning, at den har eksisteret i 3 år forud for DIO 1's meddelelse til 3F om virksomhedens optagelse i DIO 1.

Stk. 2 Optrapning af bidrag til Fritvalgs Lønkonto

1. Nyoptagne medlemmer af DIO I/Foreningen af Orgelbyggerier i Danmark, derfor inden indmeldelsen ikke har etableret en Fritvalgs Lønkonto eller tilsvarende ordning, eller som har en Fritvalgs Lønkonto eller tilsvarende ordning med lavere bidrag, kan indtræde i overenskomstens Fritvalgs Lønkonto efter nedenstående regler. Virksomheder, derfor inden indmeldelsen har en Fritvalgs Lønkonto eller tilsvarende ordning med samme bidrag som 16, stk. 1, litra a, og b, er ikke omfattet af nedenstående pkt. 2-4.
2. Virksomhederne kan i lønnen jf. § 8 fradrage det på indmeldelsestidspunktet gældende bidrag til Fritvalgs Lønkontoen § 16 stk. 1 litra a og b, fraregnet 4,0 procentpoint (fra 1. marts 2024 6,0 procentpoint).
3. Virksomhederne er fra indmeldelsen forpligtede til at betale bidrag til Fritvalgs Lønkontoen efter § 16, stk. 1, litra a og b, fraregnet 4,0 procentpoint (fra 1. marts 2024 6,0 procentpoint), samt bidrag efter nedenstående optrapningsordning. Såfremt virksomheden ikke ønsker optrapning, betales det fulde bidrag efter § 16, stk. 1, litra a og b
4. For så vidt angår de 4,0 procentpoint (fra 1. marts 2024 6,0 procentpoint) kan nyoptagne medlemmer af DIO I kræve optrapning som følger:

Senest fra tidspunktet for DI-meddelelse til 3F om virksomhedens optagelse i DIO I skal virksomheden indbetale 1,0 pct. (fra 1. marts 2024 1,5 pct.) i bidrag til Fritvalgs Lønkontoen.

Senest 1 år efter skal virksomheden indbetale 2,0 pct. (fra 1. marts 2024 3,0 pct.) i bidrag til Fritvalgs Lønkontoen

Senest 2 år efter skal virksomheden indbetale 3,0 pct. (fra 1. marts 2024 4,5 pct.) i bidrag til Fritvalgs Lønkontoen

Senest 3 år efter skal virksomheden indbetale 4,0 pct. (fra 1. marts 2024 6,0 pct.) i bidrag til Fritvalgs Lønkontoen

Optrappingsordningen skal senest 2 måneder efter indmeldelsen protokolleres mellem DIO I og 3F efter begæring fra DIO I, eventuelt i forbindelse med tilpasningsforhandlinger. Optrappingsordningen skal senest 2 måneder efter indmeldelsen protokolleres mellem DIO I/ Foreningen af Orgelbyggerier og 3F efter begæring fra DIO I/ Træ- og Møbelindustrien, ved at der anføres et G i DIO-medlemsdata efter feltet, der kaldes ”Pensioner”, eventuelt protokolleres optrappingsordningen i forbindelse med tilpasningsforhandlinger.

5. En eventuel Fritvalgs Lønkonto eller tilsvarende ordning, der bestod på indmeldelsestidspunktet, ophører og erstattes af overenskomstens Fritvalgs Lønkonto.

Stk. 3 Optræning af bidrag til Træets Uddannelses- og Udviklingsfond

Nyoptagne medlemmer af DIO I/Foreningen af Orgelbyggerier i Danmark kan kræve, at bidraget til Træets Uddannelses- og Udviklingsfond, jf. § 26, stk. 1, fastsættes således:

Senest fra tidspunktet for DI-meddelelse til 3F om virksomhedens optagelse i DIO I/Foreningen af Orgelbyggerier i Danmark skal virksomheden indbetale 25 pct. af det overenskomstmæssige bidrag.

Senest 1 år efter skal virksomheden indbetale 50 pct. af det overenskomstmæssige bidrag.

Senest 2 år efter skal virksomheden indbetale 75 pct. af det overenskomstmæssige bidrag.:

Senest 3 år efter skal indbetalingen udgøre mindstfuldt overenskomstmæssigt bidrag.

Optrappingsordningen skal senest 2 måneder efter indmeldelsen protokolleres mellem DIO I/ Træ- og Møbelindustrien og 3F efter begæring fra DIO I/ Foreningen af Orgelbyggerier, ved at der anføres et U i DIDO-medlemsdata efter feltet, der kaldes ”Pensioner”, eventuelt protokolleres optrappingsordningen i forbindelse med tilpasningsfor-handlinger. Samarbejde med beslægtede overenskomstområder

Der kan træffes aftale om tilslutning og samarbejde med beslægtede overenskomsters tiltag vedrørende regionalt-/branchemæssigt samarbejde.

§ 30 Samarbejde med beslægtede overenskomstområder

Der kan træffes aftale om tilslutning og samarbejde med beslægtede overenskomstområders tiltag vedrørende regionalt-/branchemæssigt samarbejde.

§ 31 Dobbeltbeskæftigelse

Overenskomstparterne er enige om, at ansatte efter denne overenskomst, der er fuldtidsbeskæftiget, ikke samtidig bør have anden væsentlig lønnet beskæftigelse.

§ 32 Vikarer

Foreningen af Orgelbyggerier i Danmark og 3F – Fagligt Fælles Forbund er enige om, at overenskomsten er en områdeoverenskomst.

En konsekvens heraf er, at vikarer der udfører arbejde på virksomheden for dennes regning og risiko, og som er underlagt virksomhedens ledelsesret, er omfattet af overenskomsten.

Benytter virksomheden vikarer, er disse som konsekvens heraf omfattet af overenskomstens bestemmelser, herunder lokalaftaler for det pågældende arbejde.

Rekvirentvirksomheden har pligt til forud for vikarens arbejde på virksomheden at oplyse vikarbureauet om eventuelle gældende lokalaftaler.

På anmodning fra rekvirentvirksomhedens tillidsrepræsentant skal rekvirentvirksomheden informere denne om, hvilke lokalaftaler og kutymer virksomheden har oplyst skal overholdes, for de arbejdsfunktioner vikarerne udfører på virksomheden.

Uoverensstemmelser kan behandles fagretligt.

Dette skal forstås med de forbehold, der følger af, at vikarens job er midlertidigt, og at vikaren i større eller mindre omfang udfører arbejde på virksomheder, der er omfattet af andre overenskomster end overenskomsten mellem Foreningen af Orgelbyggerier i Danmark og 3F – Fagligt Fælles Forbund samt at vikaren ikke er ansat på rekvirentvirksomheden, men hos vikarbureauet.

Dette betyder bl.a.:

- Hvert ansættelsesforhold betragtes som et selvstændigt forhold, og der akkumuleres ikke anciennitet.
- Hvis vikaren er omfattet af en anden arbejdsmarkedspensionsordning, skal der ikke indbetales arbejdsmarkedspension til Industriens Pension.
- Al personaleadministration, lønudbetaling, sygefravær, ferie, Fritvalgs Lønkonto m.v. administreres af vikarbureauet efter vikarbureauets regler.

Virksomheden skal inden for rimelig tid – hvis tillidsrepræsentanten kræver det – oplyse om antallet af vikarer i aktuel ansættelse samt skønnet omfang af fremtidige vikaransættelser.

Lokalaftaler.

Der kan på den enkelte virksomhed indgås lokalaftaler om brug af vikarer der helt eller delvis fastsætter andre regler.

§ 33 Ikrafttrædelsesdatoer

Ændringer i overenskomsten, herunder satsændringer, har virkning fra begyndelsen af den lønperiode, hvori den aftalte ikrafttrædelsesdato indgår.

§ 34 Overenskomstens ikrafttræden og udløb

Denne overenskomst, der træder i kraft den 1. marts 2023, 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 2025.

København, 24. februar 2023

For
DI Overenskomst 1

Charlotte Lennert-Petersen

For
3F – Fagligt Fælles forbund

René Olsson

PROTOKOLLAT 1

Efteruddannelsesforanstaltninger

Der udarbejdes et særligt protokollat om økonomisk støtte til efteruddannelsesforanstaltninger.

PROTOKOLLAT 2

Fagretlige tvister

Med henblik på at undgå fagretlige tvister, som baserer sig på misforståelser af aftaler indgået i forbindelse med overenskomstfornyelsen, er parterne enige om, at der på et hvilket som helst tidspunkt i den overenskomstperiode, som følger overenskomstfornyelsen, skal være adgang til at forelægge sådanne tvister for det snævre forhandlingsudvalg til udtalelse inden en eventuel faglig voldgift.

Udtalelser fra det snævre forhandlingsudvalg er bindende for organisationerne.

BILAG 1

Organisationsaftale om implementering af EU- Arbejdsdirektiv

Grundlaget for denne organisationsaftale er EU-direktiv nr. 93/107/EF af 23. november 1993 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden samt dansk lovgivning, herunder specielt arbejdsmiljølovgivningen og ferieloven. Overenskomstparterne er enige om, at nævnte organisationsaftale implementerer ovennævnte direktiv.

Overenskomstparterne forstår ved:

Artikel nr. og titel

2.1. Arbejdstid

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

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

2.2. Hviletid

Det tidsrum som ikke er arbejdstid.

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

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

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

2.3. Natperiode

Natperioden aftales på den enkelte virksomhed.

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

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

2.4. Natarbejder

a. En medarbejder der normalt udfører 3 timer af sin daglige arbejdstid i nat-perioden

eller

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

Eks. 1.

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

Eks. 2.

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

3. Daglig hviletid

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

Hvor den daglige hviletid nedsættes, udskydes eller bortfalder efter gældende danske regler, skal der gives kompenserende hvileperiode.

Dette krav opfyldes, såfremt der indenfor en periode af 4 måneder har været mindst 11 timers frihed i gennemsnit inden for hvert arbejdsdøgn.

4. Pauser

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

5. Ugentlig hviletid

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

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

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

DIO 1 og 3F Fagligt Fælles Forbund kan jf. bestemmelse herom godkende arbejdsplaner, hvor der er op til 12 døgn mellem 2 fridøgn.

6. Maksimal ugentlig arbejdstid

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

7. Ferie

Er dækket af den eksisterende ferielov og overenskomst mellem DIO 1 for Foreningen af Orgelbyggerier i Danmark og 3F Fagligt Fælles Forbund i Danmark.

8. Natarbejdets varighed

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

Ved beregning indgår det ugentlige fridøgn ikke.

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

9. Helbreds kontrol

Medarbejdere skal tilbydes gratis helbreds kontrol, inden de begynder beskæftigelse med natarbejde, således som det er defineret i denne aftale og derefter indenfor regelmæssige tidsrum på mindre end 3 år.

Hvis det er muligt, overføres natarbejdere, der lider af helbredsproblemer som påviseligt skyldes, at de udfører natarbejde, til dagarbejde.

10. Garantier i forbindelse med natarbejde

Er dækket af eksisterende lovgivning.

11. Information ved regelmæssig beskæftigelse af natarbejdere

Det anbefales, at der forberedes mulighed for at opsamle statistiske oplysninger om:

- antal beskæftigede medarbejdere

- årligt præsteret timetal for beskæftigede natarbejdere

12. Sikkerheds- og sundhedsbeskyttelse

Er dækket af arbejdsmiljøloven med tilhørende bekendtgørelser.

13. Arbejdsrystme

Er dækket af arbejdsmiljøloven med tilhørende bekendtgørelser og vejledninger.

14. Specifikke bestemmelser

Medarbejdere, omfattet af andre fællesskabsbestemmelser, der indeholder mere specifikke forskrifter på området, for så vidt angår visse former for beskæftigelse eller erhverv, f.eks. køre- og hviletidsbestemmelserne, omfattes ikke af dette protokollat.

Vedrørende eksempler i organisationsaftalen:

De i aftalen beskrevne eksempler er alene retningsgivende og dermed ikke udtømmende eksempler i forhold til den enkelte artikel.

BILAG 2

Dispensationer for hviletid og fridøgn

Overenskomtparterne er enige i, at hvor der i henhold til bekendtgørelsen om hviletid og fridøgn – kapitel 4 – kan indgå aftale mellem ”arbejdsgiverpart” og ”arbejdstagerorganisation”, vil dette fremover på Foreningen af Orgelbyggerier i Danmarks område betyde henholdsvis DIO 1 og 3F Fagligt Fælles Forbund.

BILAG 3

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

Anvendelsesområde

§ 1

Protokollat finder anvendelse i forbindelse med afskedigelser, som påtænkes foretaget af en arbejdsgiver af en eller flere grunde, som ikke kan tilregnes lønmodtageren selv, når antallet af påtænkte afskedigelser inden for et tidsrum af 30 dage vil udgøre:

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

Stk. 2

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

Stk. 3

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

Stk. 4

Protokollat finder ikke anvendelse på:

1. Afskedigelser foretaget indenfor rammerne af arbejdsaftaler, der er indgået for et bestemt tidsrum eller med henblik på en bestemt arbejdsopgave medmindre disse afskedigelser foretages, før disse aftaler er udløbet eller opfyldt.

2. Afskedigelser af besætninger på søgående skibe.

Stk. 5

§§ 8 og 10 finder ikke anvendelse på afskedigelser af lønmodtagere, som berøres af standsning af en virksomheds aktiviteter som følge af en retsafgørelse.

Stk. 6

Bestemmelserne i § 6, stk. 2 og i § 7 om pligt til at give Arbejdsmarkedsrådet meddelelse om påtænkte afskedigelser finder ikke anvendelse på afskedigelser af lønmodtagere, som berøres af standsning af en virksomheds aktiviteter som følge af en retsafgørelse, medmindre Arbejdsmarkedsrådet anmoder om meddelelse.

§ 2.

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

§ 3.

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

Stk. 2

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

§ 4.

Bekendtgørelse nr. 1558 af 23. december 2014 om virksomhedsbegreb og om opgørelse af antal af lønmodtagere i forbindelse med foretagelse af afskedigelser af større omfang finder anvendelse på nærværende overenskomstområde, indtil den afløses af regler fastsat i henhold til lov nr. 291 af 22. marts 2010.

Pligt til forhandling m.v.

§ 5.

Agter en arbejdsgiver at foretage afskedigelser, der er omfattet af § 1, skal arbejdsgiveren så tidligt som muligt indlede forhandlinger med lønmodtagerne på virksomheden eller disses repræsentanter, såfremt sådanne er valgt eller udpeget. Lønmodtagerne eller disses

repræsentanter kan under forhandlingerne ledsages af særligt sagkyndige.

Stk. 2

Forhandlingerne skal have til formål at nå frem til en aftale om at undgå eller begrænse de påtænkte afskedigelser samt afbøde følgerne af disse ved aktiviteter, der navnlig tager sigte på omplacering eller omskoling af disse afskedigede lønmodtagere.

§ 6.

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

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

Stk.2

Arbejdsgiveren skal samtidig med den i stk. 1 nævnte skriftlige meddelelse fremsende en genpart af meddelelsen til Arbejdsmarkedsrådet.

Varsling m.v.

§ 7.

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

Stk. 2

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

Stk. 3

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

Stk. 4

Arbejdsgiveren skal snarest muligt give Arbejdsmarkedsrådet underretning om det endelige resultat af de i § 5 nævnte forhandlinger.

Stk. 5

Arbejdsgiveren skal samtidig med meddelelserne, i henhold til stk. 1 og 4 fremsende genpart heraf til lønmodtagerne på virksomheden eller disses repræsentanter, såfremt sådanne er valgt eller udpeget. Disse kan fremsende deres eventuelle bemærkninger til Arbejdsmarkedsrådet. Genpart heraf fremsendes til arbejdsgiveren.

§ 8

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

Stk. 2

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

Tavshedspligt

§ 9

Lønmodtagerne på virksomheden eller disses repræsentanter og de i § 5, stk. 1 nævnte særlige sagkyndige samt arbejdsgiveren og dennes repræsentanter må ikke videregive oplysninger, der udtrykkeligt er givet som fortrolige i henhold til nærværende protokollat.

Godtgørelse

§ 10

En arbejdsgiver, der i forbindelse med afskedigelser omfattet af § 1 undlader at indlede forhandlinger med lønmodtagerne efter § 5 eller undlader at sende meddelelse til Arbejdsmarkedsrådet efter § 7, skal yde de pågældende lønmodtagere en godtgørelse. Godtgørelsen udgør et beløb, der for den enkelte svarer til 30 dages løn fra opsigelsestidspunktet. Fra godtgørelsen skal trækkes den løn, som lønmodtageren har modtaget i en eventuel individuel opsigelsesperiode.

Stk. 2

Hvor antallet af afskedigelser udgør mindst 50 % af antallet af lønmodtagere på et arbejdssted, jf. § 2 og der på arbejdsstedet normalt er beskæftiget mindst 100 lønmodtagere, udgør den i stk. 1 nævnte godtgørelse et beløb, der for den enkelte lønmodtager, der i henhold til overenskomstens bestemmelser har krav på et opsigelsesvarsel, svarer til 8 ugers løn fra opsigelsestidspunktet.

Fra godtgørelsen trækkes den løn, som lønmodtageren har modtaget i en eventuel individuel opsigelsesperiode.

Straffebestemmelser

§ 11

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

Stk. 2

Er overtrædelserne begået af et selskab, en forening, en selvejende institution, en fond eller lignende, kan der pålægges den juridiske person som sådan bods-ansvar.

Stk. 3

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

§ 12

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

BILAG 4

Om implementering af direktiv om børn og unge

Art. 1 Formål

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

Art. 2 Anvendelsesområde

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

Art. 3 Definitioner

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

Art. 4 Forbud mod børnearbejde

Stk. 1

Unge, der er fyldt 15 år, kan udføre erhvervsmæssigt arbejde på vilkår, der er fastlagt i dette protokollat.

Stk. 2b

Børn, der er fyldt 14 år, kan dog arbejde i en virksomhed som led i en lærlingeuddannelse eller praktikordning.

Stk. 2c

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

Art. 5 Kulturelle og lignende aktiviteter

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

Art. 6 Arbejdsgiverens almindelige forpligtelser**Stk. 1**

Implementeres via lovgivning.

Stk. 2

Unge skal såfremt deres arbejde vurderes at være omfattet af risiko for deres sikkerhed, fysisk eller psykiske sundhed eller udvikling, sikres en regelmæssig, relevant og gratis undersøgelse og kontrol af deres helbred. Dette uanset arbejdstidens placering. Regelmæssig er i denne forbindelse mindst 1 gang pr. 18 måneder.

Art. 7 Unges sårbarhed – arbejdsforbud**Stk. 1-2**

Implementeres via lovgivning.

Stk. 3

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

Art. 8 Arbejdstid**Stk. 1a**

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

Stk. 1b

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

Stk. 1c

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

Stk. 2

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

Stk. 3

For lærlinge regnes deltagelse i obligatoriske skoleperioder som arbejdstid.

Stk. 4

For unge, som er ansat af flere arbejdsgivere, lægges arbejdstiden sammen i relation til dette protokollat.

Stk. 5

Overenskomstparterne kan tillade, at arbejdstiden er længere for lærlinge og andre unge mellem 15 og 17 år i særlige tilfælde eller hvis dette af objektive grunde er berettiget.

Art. 9 Natarbejde

Der henvises til arbejdsmiljøloven med tilhørende bekendtgørelser.

Art. 10 Hviletid

Stk. 1

For så vidt angår 15 til 17 årige henvises til de til enhver tid gældende regler i arbejdsmiljøloven med tilhørende bekendtgørelser. Børn skal dog for hver periode på 24 timer have en sammenhængende hvileperiode på mindst 14 timer.

Stk. 2

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

Art. 11 Årlig hvileperiode (ferie)

Implementeres via lovgivning.

Art. 12 Pauser

Børn og unge, der ikke er fyldt 18 år, skal have en pause på mindst 30 minutter, om muligt sammenhængende, hvis den daglige arbejdstid overstiger 4½ timer.

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

For unge, der er fyldt 15 år, kan der tillades undtagelser fra reglerne om arbejdstid, den daglige hviletid samt pauser, såfremt dette arbejde er midlertidigt, skal udføres omgående, der ikke er voksne medarbejdere til rådighed, og der gives de pågældende tilsvarende kompenserende hvileperioder inden for 3 uger.

Art. 14 Foranstaltninger

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

Art. 15 Tilpasning af bilaget

Implementeres via lovgivning.

Art. 16 Opretholdelse af beskyttelsesniveauet

Implementeres via lovgivning.

Art. 17 Afsluttende bestemmelser

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

BILAG 5

Organisationsaftale om uddannelsesrepræsentant

Ved lokal enighed mellem ledelse og tillidsrepræsentanten (-erne) kan tillidsrepræsentanten (-erne) udpege en fælles uddannelsesrepræsentant på virksomheden.

Uddannelsesrepræsentanten kan bistå virksomhed og medarbejdere med uddannelse efter overenskomsternes bestemmelser, og herunder være sparringspartner for virksomheden, medarbejdere og eventuelt opsøgende konsulenttjeneste under TMKF. Herudover kan uddannelsesrepræsentanten bistå virksomheden i at skabe overblik over, hvor der kan uddannes lærlinge og elever til at dække virksomhedens kompetencebehov.

København, den 24. februar 2023

BILAG 6

Aftaleimplementering af direktivet om tidsbegrænset ansættelse

DIO 1 og Forbundet Træ-Industri-Byg i Danmark har dags dato opnået enighed om, at parterne i overenskomstperioden, dog senest den 10. juli 2001, implementerer Rådets direktiv 1999/70/EF om rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse, der er indgået af EFS, UNICE og CEEP, i nærværende overenskomst.

BILAG 7

Ansættelsesaftale



Ansættelsesaftale

for ansættelse i henhold til overenskomsten mellem DI for Piano- og Orgeloverenskomsten og 3F

1. Parter

Undertegnede arbejdsgiver (navn):	CVR-nr.:
Adresse:	Tlf.nr.:

ansætter herved:

Medarbejderens fulde navn:	CPR-nr.:
Adresse:	Tlf.nr.:
Postnr./by:	
E-mail:	
Pengeinstitut:	Kontonr.: Reg.nr.:

2. Jobkategori

Jobkategori/Stillingsbetegnelse
Lønmodtageren skal anmelde sygdom til:

I øvrigt henvises til eventuelle personaleregulativer i virksomheden. Disse udleveres samtidig med denne ansættelsesaftale til medarbejderen.

3. Tiltrædelsesdato

Tiltrædelsesdato:
<input type="checkbox"/> Ansættelsesforholdet er tidsbegrænset og ophører senest:
<input type="checkbox"/> Ansættelsesforholdet ophører senest, når udførelsen af følgende opgave(r) er tilendebragt:

4. Arbejdssted

Fast arbejdssted eller hovedarbejdsstedets adresse (virksomhedens adresse angives):
Postnr. / by
<input type="checkbox"/> Skiftende arbejdssteder (se vejledningens pkt. 2.2)
<input type="checkbox"/> Medarbejderen kan frit bestemme sit arbejdssted.

5. Arbejdstid

Den normale gennemsnitlige arbejdstid er i henhold til Piano- og Orgeloverenskomsten mellem DI og 3F samt evt. lokalaftaler

6. Løn og andre løndelev

Personlig timeløn udgør kr.:

Overarbejdsbetaling, søgnehelldagsbetaling, betaling for ude- og rejsearbejde og genetillæg i øvrigt betales i henhold til Piano- og Orgeloverenskomsten mellem DI og 3F. På virksomheden kan forekomme akkordarbejde, bonusordninger eller andre produktivitetsfremmende lønsystemer, hvor lønnen fastsættes efter reglerne i Piano- og Orgeloverenskomsten eller lokalaftaler.

Lønnen udbetales bagud:

Hver 14. dag

Andet - lønperioden angives:

7. Ferie

Der ydes ferie i henhold til Ferieloven og Piano- og Orgeloverenskomsten.

Optjent ferie til brug i indværende ferieår. Antal dage:

8. Pension og arbejdsskadeselskab

I henhold til Piano- og Orgeloverenskomsten er medarbejderen efter 2 måneders anciennitet omfattet af Industriens Pension fra det fyldte 18 år. I de 2 måneders anciennitet indgår anciennitet fra tidligere ansættelser indenfor de seneste 2 år, hvor medarbejderen har arbejdet under en overenskomst, som giver ret og pligt til medlemskab af Industriens Pension.

Såfremt medarbejderen ved ansættelsen er omfattet af Industriens Pension eller anden arbejdsmarkedspension, skal der betales bidrag straks ved ansættelsens start.

Såfremt medarbejderen opfylder et af nedenstående vilkår, skal der sættes kryds:

Medarbejderen er omfattet af Industriens Pension eller anden arbejdsmarkedspension ved ansættelsens start

Medarbejderen er fyldt 18 år og anciennitet fra tidligere ansættelser inden for de seneste 2 år før ansættelsen medregnes i beregningen af de 2 måneders anciennitet.

Dokumentation herfor fremlægges af medarbejderen.

Hvis medarbejderen ønsker tidligere indbetalte pensionsbidrag opsparet i anden pensionsordning overført til Industriens Pension, skal medarbejderen indsende kopi af ansættelsesaftalen til Industriens Pension.

Medarbejderen er omfattet af ATP.

Virksomhedens arbejdsskadeselskab er:

9. Opsigelse

Der henvises til bestemmelserne i Piano- og Orgeloverenskomsten om opsigelsesvarsler.

10. Efter- og videreuddannelse

Medarbejderen har ret til uddannelse hos virksomheden udover de rettigheder, som følger af Træ- og Møbeloverenskomsten.

11. Overenskomst

For ansættelsesforholdet i øvrigt gælder Piano- og Orgeloverenskomsten (indgået mellem DI og 3F – Fagligt Fælles Forbund) samt eventuelle lokalaftaler på virksomheden.

Piano- og Orgeloverenskomsten er tilgængelig på www.di.dk og www.3f.dk.

Øvrige forhold:

Vær opmærksom på, at lønnen kan differenciere fra det oplyste i kontrakten, såfremt der på virksomheden er indgået en aftale om lokalløn, der omfatter dit ansættelsesforhold.

Dato: _____

Dato: _____

Virksomhedens underskrift

Medarbejderens underskrift

BILAG 8

Udenlandske arbejderes løn- og arbejdsforhold ved udførelse af arbejde i Danmark

Afsnit A

Med henblik på at modvirke social dumping er der mellem overenskomstparterne indgået følgende aftale vedrørende behandling af uoverensstemmelser om udenlandske medarbejderes løn- og arbejdsforhold ved udførelse af arbejde i Danmark.

1. Overenskomstparterne anbefaler, at virksomheden inden brug af udenlandske underleverandører til udførelse af arbejde på virksomhedens lokationer i Danmark orienterer tillidsrepræsentanten og fremlægger alle relevante baggrundsoplysninger om underleverandørerne, som fx arbejdet de skal udføre og dets forventede varighed.
De lokale parter kan anmode om, at der hurtigst muligt afholdes et lokalt møde, hvor alle relevante baggrundsoplysninger så vidt muligt forelægges eller fremskaffes, hvis der er tvivl om løn- og ansættelsesforhold for udenlandske medarbejdere.
Den lokale drøftelse udgør et supplement til bestemmelserne om organisationernes mulighed for at behandle sager om udenlandsk arbejdskraft, og DIO I/Foreningen af Orgelbyggerier i Danmark og 3F kan uanset lokale drøftelser begære et møde, jf. punkt 2.
2. 3F Fagligt Fælles Forbund retter derfor omgående henvendelse til Foreningen af Orgelbyggerier, såfremt man bliver bekendt med forhold, der kan forudses at medføre problemer eller uoverensstemmelser. Tilsvarende retter Foreningen af og Orgelbyggerier omgående henvendelse til 3F Fagligt Fælles Forbund.
3. Sådanne henvendelser skal resultere i et omgående møde mellem overenskomstparterne. Repræsentanter for de involverede parter, herunder fra forbundet, kan deltage.
4. Alle relevante baggrundsoplysninger forelægges eller fremskaffes hurtigst muligt.

5. Foreningen af Orgelbyggeriers medlemsvirksomheder, der beskæftiger udenlandsk arbejdskraft, skal indpasse denne i virksomhedens lønniveau, ligesom øvrige overenskomstmæssige vilkår skal overholdes.
6. Hvor en udenlandsk virksomhed er involveret i entrepris for en medlemsvirksomhed i Foreningen af Orgelbyggerier, og hvor den pågældende virksomhed ikke er overenskomstdækket, tilstræber Foreningen af Orgelbyggerier og 3F Fagligt Fælles Forbund ligeledes en forhandlingsløsning for at undgå, at kollektive kampskridt iværksættes.
7. Parterne er enige om i sådanne situationer, at virksomheden kan optages i Foreningen af Orgelbyggerier eller i en anden under DA hørende medlemsorganisation, selv om en 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 Foreningen af Orgelbyggerier.
8. Såfremt den udenlandske virksomhed under forhandlingerne eller efterfølgende optages som medlem af Foreningen af Orgelbyggerier, skal lønniveauet tilpasses, eventuelt under organisationernes medvirken.

Afsnit B

Følgende afsnit gælder for udstationerede medarbejdere omfattet af Piano- og Orgeloverenskomsten

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

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

således med de tilsvarende medarbejderomkostninger, som den danske virksomhed ville have i samme situation.

1. Lønfastsættelse

Efter Piano- og Orgeloverenskomsten fastsættes lønnen efter § 8 som er den almindelige timelønsbestemmelse, og § 7 der angår løn ved akkord.

Ved fastsættelsen af lønnen for udstationerede medarbejdere skal der tages højde for, efter hvilke af omtalte bestemmelser lønnen ydes.

Endvidere bygger denne overenskomst på et princip om, at den enkelte medarbejders løn skal aftales mellem virksomheden og den enkelte medarbejder. Forhandlinger om lønændringer kan højst finde sted en gang i hvert overenskomstår, dvs. i perioden 1. marts til 1. marts.

Ved fastsættelsen af lønnen skal der tages hensyn til f.eks. den enkelte medarbejders dygtighed, erfaring, uddannelse, indsats i produktionen og arbejdets krav til medarbejderen, herunder også de særlige gener, der er forbundet med arbejdet. Der henvises til Piano- og Orgeloverenskomsten § 8.

Endelig kan der under Piano- og Orgeloverenskomsten individuelt eller kollektivt aftales akkord, jf. § 7. Disse bør afpasses til de forhold, der gør sig gældende for den enkelte virksomhed, og bør aftales skriftligt.

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

2. Særligt om pension

Virksomhedens dokumenterede bidragsomkostninger til en arbejdsmarkedspension i hjemlandet kan modregnes i pensionsbidraget, virksomheden skal betale i henhold til overenskomsten.

Anciennitetskravet for at opnå pension efter Piano- og Orgeloverenskomsten § 28 , stk. 1 anses for opfyldt, såfremt den udstationerede medarbejder har været omfattet af en arbejdsmarkedspensionsordning i hjemlandet i minimum 2 måneder.

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

Hvis der foretages indbetaling af pensionsbidrag til en arbejdsmarkedspensionsordning i hjemlandet under udstationeringen, modregnes det indbetalte i pensionsbidraget til Industriens Pension.

Et differencebeløb indbetales efter aftale mellem den udstationerende virksomhed og medarbejderen til den gældende arbejdsmarkedspensionsordning i hjemlandet, udbetales som løn eller indbetales til Industriens Pension.

3. Særligt om fritvalgsbidrag og feriefridage

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

4. Særligt om ferie

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

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

5. Særligt om udstationeringstillæg

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

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

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

6. Særligt om uddannelsesfonde

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

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

7. Særligt om genebetalinger

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

8. Gennemskuelighed i opgørelsen af løn

Lønnen for udstationerede medarbejdere fastlægges i henhold til Piano- og Orgeloverenskomstens §§ 7 og 8.

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

9. Lokalaftaler

Virksomheder omfattet af dette afsnit kan indgå lokalaftaler efter bestemmelserne i Piano- og Orgeloverenskomsten.

10. Særligt om opgørelse af de sociale bidrag efter Eurostat

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

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

1. Hvor stor en andel i procent de sociale bidrag udgør af de samlede lønomkostninger i hvert enkelt land.

2. Hvilke lovpligtige og overenskomstmæssige ydelser, der er indeholdt i de sociale bidrag.

Følgende ydelser i Piano- og Orgeloverenskomsten (PO) indgår ved aftalens underskrift i Eurostats opgørelse af sociale bidrag:

- Arbejdsgivers Pensionsbidrag (PO § 28).
- Fratrædelsesgodtgørelse (PO § 14, stk. 4)
- Løn under sygdom (PO § og 20).
- Løn under barsel (PO § 19).
- Betalinger til uddannelsesfonde og kompetenceudviklingsfonde (PO §§ 26 og 27).

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

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

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

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

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

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

11. Øvrige forhold

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

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

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

Eksempler på opgørelse efter Eurostat

Nedenstående er alene forenklede eksempler på opgørelser. Parterne tager med eksemplerne ikke stilling til, hvad virksomheder skal betale for at leve op til Piano- og Orgeloverenskomsten § 8. Med eksemplerne tager parterne heller ikke stilling til, hvad der kan indgå i opgørelsen af de samlede medarbejderomkostninger. Ligesom eksemplerne ikke kan indgå som fortolkningsbidrag i en eventuel uenighed om fortolkning af denne aftale.

Eksempel A

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

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

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

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

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

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

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

Eksempel B

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

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

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

AFSNIT C.

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

Overenskomstparterne er endvidere enige om:

1. at i den udstrækning Piano- og Orgeloverenskomsten dækker områder, som er omfattet af bilaget, optrykt i Europa

Parlamentets og Rådets direktiv 96/71/EF af 16. december 1996 om udstationering af arbejdstagere som led i udveksling af tjenesteydelser, skal de i Piano- og Orgeloverenskomsten fastsatte regler samt de på den danske virksomhed, hvor den udstationerede udenlandske arbejdstager udfører sit arbejde, gældende lokalaftaler og kutymer overholdes i forhold til de arbejdstagere, der udfører arbejde inden for disse områder i Danmark i forbindelse med levering af tjenesteydelser.

2. at uoverensstemmelser vedrørende arbejds- og ansættelsesvilkår for arbejdstagere, der er udstationeret i Danmark inden for de i nærværende protokollat, AFSNIT C, pkt. 1 nævnte områder, behandles i henhold til nærværende protokollats AFSNIT A og overenskomstens regler for behandling af faglig strid.

AFSNIT D

Kodeks for aftaler med udenlandske medarbejdere

1. Mellem overenskomtparterne er der enighed om, at det for udenlandske medarbejdere kan være hensigtsmæssigt, at virksomheden sørger for bolig, transport m.v. for medarbejderne under opholdet i Danmark.
2. Overenskomtparterne er samtidig enige om, at det skal være frivilligt for medarbejderne at indgå en aftale med virksomheden om køb af ydelser i tilknytning til ansættelsesforholdet, og at det efter parternes forståelse vil være i strid med Foreningen af Orgelbyggeriers overenskomst at betinge et ansættelsesforhold af, at medarbejderne indgår en sådan aftale.
3. I forlængelse heraf er parterne enige om, at medarbejderne efter indgåelsen af en frivillig aftale med virksomheden om køb af serviceydelser skal have mulighed for at opsigte aftalen med en måneds varsel til udgangen af en måned, medmindre et andet, kortere varsel er aftalt.
4. Såfremt Foreningen af Orgelbyggeriers medlemsvirksomheder indgår sådanne frivillige aftaler med sine udenlandske medarbejdere, er der enighed mellem overenskomtparterne om det naturlige i, at betalingen for ydelserne kan fratrækkes i forbindelse med lønudbetalingen.

5. Organisationerne er enige om at anbefale, at såfremt køb af ydelser sker i form af modregning i lønnen, bør dette fremgå af lønsedlen.

BILAG 9

Det lokale samarbejde

Et godt samarbejde mellem ledelse og medarbejdere i virksomhederne er en forudsætning for virksomhedernes produktivitet, konkurrenceevne og medarbejdernes trivsels- og udviklingsmuligheder i en globaliseret verden.

Der iværksættes en fælles indsats (Træ- og Møbelindustrien for Foreningen af Orgelbyggerier og 3F Fagligt Fælles Forbund) for at få valgt tillidsrepræsentanter, hvor der aktuelt ikke er valgt en tillidsrepræsentant.

Indsatsen skal tydeliggøre den række fordele, der ligger i et struktureret og vedvarende, lokalt samarbejde mellem valgte tillidsrepræsentanter og virksomhedens ledelse.

Nye tillidsrepræsentanter tilbydes umiddelbart efter valget 2 x 2 dages kursus.

Arbejdsgiveren yder i forbindelse med tillidsrepræsentantens deltagelse en betaling herfor svarende til det indtægtstab, den pågældende har lidt.

Til dette formål udreder Foreningen af Orgelbyggerier på medlemsvirksomhedernes vegne, under denne overenskomst et beløb på kr. 0,20 pr. time pr. beskæftiget medarbejder.

Beløbet indbetales til Træets Uddannelses- og Udviklingsfond.

Fondens midler skal bruges til uddannelse og vederlag til tillidsrepræsentanter samt videreudvikling og uddannelse til gavn for samarbejdet mellem virksomheden og tillidsrepræsentanterne.

BILAG 10

Aftale om ferieoverførsel

Gældende fra 1. marts 2023

i henhold til Piano- og Orgeloverenskomsten § 17, stk. 3

Undertegnede arbejdsgiver (navn):	CVR.nr.:
Adresse:	Tlf.nr.:
Postnr./by:	
Medarbejderens fulde navn:	Fødselsdato:
Adresse:	Tlf. nr.:
Postnr./by:	

1. Overført ferie

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

2. Aftaler om afvikling

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

2.1 Det er aftalt, at ferien skal afholdes i forbindelse med hovedferien i

ferieåret 20_____.

2.2 Det er aftalt, at ferien skal afholdes i følgende periode:

Fra og med den _____ dag/måned/årstal til og med den dag/måned/årstal

2.3 Anden eller supplerende aftale:

3. Øvrige bestemmelser

3.1 Aftaler om ferieoverførsel skal indgås inden den 31. december efter ferieårets udløb

3.2 Er eller bliver der ikke senere indgået aftale om feriens afholdelse, placeres ferien som øvrige feriedage (Restferie).

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

3.3 Arbejdsgiveren har pligt til inden den 31. december efter ferieafholdelsesperiodens udløb skriftligt at underrette den, der skal udbetale feriegodtgørelsen for den overførte ferie, om at ferien er overført. Dette kan evt. ske ved fremsendelse af kopi af denne aftale.

Dato:

Virksomhedens underskrift
Medarbejderens underskrift

BILAG 11

Aftale 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 kvalifikations-system 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 statistikkenes 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 handlings-orienterede 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 mæglingssmødet, 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 12

Organisationsaftale – Fornyelsesaftalens fortolkning

Med henblik på at undgå fagretlige tvister, som baserer sig på misforståelser af aftaler indgået i forbindelse med overenskomstfornyelsen, er parterne enige om, at der på et hvilket som helst tidspunkt i den overenskomstperiode, som følger overenskomstfornyelsen, skal være adgang til at forelægge sådanne tvister for det snævre forhandlingsudvalg til udtalelse inden en eventuel faglig voldgift.

Udtalelser fra det snævre forhandlingsudvalg er bindende for organisationerne.

BILAG 13

Pensionsmæssige optrapningsordninger

For så vidt angår optrapningsordning for ny indmeldte virksomheder, som ved indmeldelsen har en pensionsordning på et vist niveau, som er lavere end de fulde bidragssatser i Orgeloverenskomsten, er parterne enige om følgende:

Optrapningen af de overenskomstmæssige bidragssatser påbegyndes ved indmeldelsen og forløber uafhængigt af virksomhedens eksisterende pensionsordning ved indmeldelse. Eksisterende medarbejdere fortsætter med de aftalte pensionssatser, dog mindst samme niveau som optrapningsordningen. Medarbejdere, som ansættes efter indmeldelsestidspunktet, har krav på samme pensionssatser som de medarbejdere, der var ansat forud for indmeldelsen, til enhver tid har krav på.

Parterne er endvidere fortsat enige om, at eventuel optrapning for medarbejdere omfattet af Piano- og Orgeloverenskomsten forudsætter, at pågældende medarbejdere er tilmeldt Industriens Pension.

BILAG 14

Udgift til skolehjem

Bestemmelserne i Piano- og Orgeloverenskomstens lærlingebestemmelser § 12 om arbejdsgivernes betaling af skolehjem vil udgå og blive afløst af lovregler herom, såfremt Folketinget vedtager det forslag, som DA og LO enedes om i Forligsmandens mæglingsforslag af den 21. marts 2014.

Gennemførelse af forslaget vil bevirke, at virksomhederne skal afholde erhvervsuddannelseselevs udgifter til skolehjem, når opholdet er nødvendigt for elevens gennemførelse af uddannelsen.

Virksomhedernes udgifter til elevs ophold på skolehjem refunderes via Arbejdsgivernes Uddannelsesbidrag (AUB), som i dag allerede refunderer transportudgifter.

Hvis Folketinget vedtager de nye regler, vil disse afløse overenskomstens nuværende regler om betaling af skolehjem fra den dato, hvor de nye regler træder i kraft. Der vil i den forbindelse blive orienteret særskilt og mere udførligt om de nye regler.

I det omfang de nye regler i erhvervsuddannelsesloven på et senere tidspunkt måtte blive ændret, så forudsætningerne i mæglingsforslaget forandres afgørende, forhandler overenskomstens parter om ændringernes konsekvenser. I tilfælde af uenighed kan spørgsmålet forhandles mellem LO og DA.

København, den 4. april 2014

BILAG 15

Systematisk overarbejde

Parterne har drøftet forståelsen af § 6, stk. 6 om Systematisk Overarbejde.

Parterne er enige om, at tanken bag den beskrevne model har været at skabe mulighed for, at virksomheder med varierende produktionsbehov, hvor de lokale parter forgæves har søgt at opnå en lokalaftale om varierende ugentlig arbejdstid kan varsle systematisk overarbejde på en sådan måde, at man indenfor en periode på maksimalt 12 måneder skal have udlignet det systematiske overarbejde gennem afspadsering.

Parterne er enige om at præcisere, at modellen ikke kan anvendes til en permanent udvidelse af virksomhedernes produktionskapacitet i form af f.eks. en fast 42 timers arbejdsuge med løbende afspadsering, medmindre de lokale parter aftaler det.

Parterne er endvidere enige om at præcisere, at der ikke er tale om en rullende 12-måneders afviklingsperiode efter samme princip som for afspadsering af øvrigt overarbejde jf. § 6, stk. 5, hvor der er tale om en rullende 2 måneders periode. Der er derimod tale om en periode på maksimalt 12 måneder fra etableringen af det systematiske overarbejde indenfor hvilken, det systematiske overarbejde skal være afspadseret. Afspadseres systematisk overarbejde inden udløbet af 12-måneders perioden, betragtes overarbejdet som udlignet, og der vil ved ny varsling af systematisk overarbejde løbe en ny 12-måneders periode.

København, den 20. marts 2017

BILAG 16

Afklaring af anvendelse af vikararbejde – vikarbureauer

1. Med henblik på hurtig afklaring af, om der i konkrete tilfælde er tale om vikararbejde omfattet af § 32, kan tillidsrepræsentanten på en rekvirent-virksomhed anmode om at få oplysninger fra rekvirentvirksomheden om udefrakommende virksomheder, der udfører arbejde for rekvirentvirksomheden, som ellers naturligt kunne udføres af rekvirentvirksomhedens ansatte medarbejdere.
2. Anmodningen skal ske i tilknytning til en eller flere udefrakommende virksomheders arbejde for rekvirentvirksomheden.
3. Hvis der efter den lokale informationsudveksling og drøftelse fortsat er uenighed om, hvorvidt der er tale om vikararbejde omfattet af § 32, kan 3F begære et afklarende møde overfor DI. Referat af de lokale drøftelser fremsendes sammen med mødebegæringen.
4. 3F kan ligeledes begære et afklarende møde overfor DI i de tilfælde, hvor der ikke har kunnet ske en lokal drøftelse af en udefrakommende virksomheds arbejde for rekvirentvirksomheden, fordi der ikke er valgt tillidsrepræsentant på rekvirentvirksomheden.
5. Et afklarende møde skal afholdes hurtigst muligt og senest 7 arbejdsdage efter modtagelse af begæringen på rekvirentvirksomheden, med mindre andet aftales imellem parterne.
6. På mødet skal der som minimum oplyses om følgende:
 - Den udefrakommende virksomheds navn og CVR-nummer (P-nummer) eller RUT-nummer
 - Navnet på rekvirentvirksomhedens kontaktperson hos den udefrakommende virksomhed
 - Beskrivelse af den udefrakommende virksomheds opgaver i rekvirent-virksomheden og den forventede tidsplan for deres løsning

- Beskrivelse af ledelses- og instruktionsbeføjelserne overfor den udefrakommende virksomheds medarbejdere

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

7. Hvis parterne er enige om, at den udefrakommende virksomhed udfører vikararbejde omfattet af § 32 foregår eventuel videre behandling af sagen i henhold til § 32.

Er der uenighed om, hvorvidt den udefrakommende virksomhed udfører vikararbejde omfattet af § 32, kan sagen videreføres efter reglerne om fagretlig behandling i overenskomsten. Det kan i denne forbindelse aftales imellem parterne, at sagen behandles direkte på et organisationsmøde. I så fald regnes fristen for begæring af dette fra afholdelsen af det afklarende møde.

København, den 17. februar 2017

BILAG 17

Organisationsaftale om databeskyttelse

DI og 3F industrigruppen er enige om, at bestemmelser i overenskomsten og den sagsbehandling, der knytter sig hertil, skal fortolkes og behandles i overensstemmelse med Databeskyttelsesforordningen (EU 2016/679), der finder anvendelse i Danmark fra den 25. maj 2018.

DI og 3F industrigruppen er enige om, at det ved gennemførelsen af Databeskyttelsesforordningen skal sikres, at den nuværende praksis for indsamling, opbevaring, behandling og udlevering af personoplysninger i henhold til de ansættelses- og arbejdsretlige forpligtigelser kan fortsætte.

København, den 20. februar 2020

BILAG 18

Rådighedstjeneste

Overenskomstparterne har med henvisning til ovenstående enighed om Dispensationer for hviletid og fridøgn i overenskomstens Bilag 2 samt § 19 i bekendtgørelse nr. 324 af 23. maj 2002, indgået en rammeaftale der gør det muligt for de lokale parter at aftale, at der for de former for arbejde, som ikke er omfattet af bilag 1 til bekendtgørelsen, kan ske udskydelse af hvileperioden i forbindelse med rådighedstjeneste.

Arbejde omfattet af bilag 1 reguleres ikke af denne aftale, men alene af bekendtgørelsen.

Lokale aftaler om rådighedstjeneste indgået før 1. marts 2020 berøres ikke af ovenstående.

Parterne er endvidere enige om, at der på den baggrund indsættes et nyt punkt i Piano- og Orgeloverenskomstens bilag 1, pkt. 3, så det eksisterende punkt 3 bliver til punkt 3.1 og følgende tekst indsættes som nyt punkt 3.2:

3.2 Rådighedstjeneste

De lokale parter kan indgå skriftlig lokalaftale om, at når de ansatte kaldes til arbejde under rådighedstjeneste, kan den daglige hvileperiode på 11 timer, for arbejde som ikke er omfattet af bilaget til bekendtgørelse nr. 324 af 23. maj 2002 om hvileperiode og fridøgn, udskydes, således at den gives umiddelbart efter afslutningen af det sidste arbejde, og at hvileperioden kan ligge i rådighedstjenesten. Hvis de 11 timers hvile herved strækker sig ind i det efterfølgende døgn, skal medarbejderen inden for dette døgn tillige have den sædvanlige hvileperiode på 11 timer. Denne hvileperiode kan tilsvarende udskydes.

Hvis den udskudte hvileperiode forhindrer medarbejderen i at udføre planlagt normal daglig arbejdstid, betales den ikke udførte arbejdstid som ved sygdom.

Hvor bekendtgørelsens § 8, stk. 1 finder anvendelse kan den daglige hvileperiode være 8 timer.

Udskydelse af hvileperioden kan højst ske i 10 døgn i hver kalendermåned og højst i 45 døgn pr. kalenderår.

På virksomheder hvor der ikke er valgt en tillidsrepræsentant gives der meddelelse om aftalens indgåelse til organisationerne.

Aftaler i henhold til denne bestemmelse kan opsiges i henhold til Piano- og Orgeloverenskomstens § 24, stk. 5.

København, den 20. februar 2020

BILAG 19

Den Grønne omstilling

Parterne er enige om at tilslutte sig TekSam's tema om den grønne omstilling i den kommende overenskomstperiode vedrørende nedenstående:

Virksomhederne står over for gennemgribende forandringer i forbindelse med den grønne omstilling. Beslutningen om de nye, ambitiøse klimamål vil fastholde kravet for danske virksomheder om at anvende nye teknologier samt udvikle og effektivisere produktionen.

Vi er i Danmark allerede anerkendt for vores erfaringer og globale førerrolle inden for grøn teknologi og grøn omstilling. Dansk Industri og CO-industri er enige om, at den grønne omstilling rummer potentiale for fortsat styrkelse af virksomhedernes muligheder i et globalt marked.

For at virksomhederne i Danmark kan stå godt rustet til at udnytte mulighederne i den grønne omstilling, er det helt afgørende at videreudvikle virksomhedernes tilpasnings- og innovationsevne, herunder blandt andet kompetence og løbende opkvalificering.

Dansk Industri og CO-industri er enige om, at sådanne mål kan understøttes gennem et systematisk samarbejde mellem ansatte og ledelse på alle niveauer i virksomheden, og herunder er centrale elementer i en fremadrettet virksomheds-politik. Dette gælder samarbejdet om at nedbringe egne miljø- og klimabelastninger, og hvad virksomhederne kan gøre for at påvirke belastningerne i hele værdikæden og omverden via deres produkter og services.

Dansk Industri og CO-industri er i forlængelse heraf enige om, at den grønne omstilling er et centralt tema for TekSam i den kommende overenskomstperiode. Hermed fortsættes og udbygges TekSams fokus de seneste år på teknologiforandringer som Industri 4.0 med automation, og de implikationer dette har for blandt andet nye kompetencer.

Det er afgørende for virksomhederne, at de får det bedst og bredest mulige grundlag for samarbejdet på virksomhederne om den grønne

omstilling, og emnet bør fremover være et naturligt tilbagevendende tema for samarbejdsudvalgene. TekSam udvalget vil derfor have særligt opmærksomhed på den grønne omstilling, og herunder på hvordan ansatte og ledere kan klædes på til samarbejdet på virksomhederne om bæredygtighed.

TekSam udvalget og samarbejdskonsulenttjenesten vil derfor i perioden i forbindelse med de virksomhedsrettede aktiviteter arbejde for at styrke det systematiske samarbejde på virksomheder mellem ansatte og ledelse om den grønne omstilling. Dette vil blandt andet omfatte TekSams årsdage, konsulenthjælp til samarbejdsudvalg og nyhedsbreve.

København, den 20. februar 2020

BILAG 20

Uddannelse i forbindelse med afskedigelse

Overenskomstparterne ønsker at styrke efteruddannelsesmulighederne for opsagte medarbejdere. Intentionen er at understøtte vejen til at få et nyt job. Parterne ønsker at udvide mulighederne for kursusdeltagelse, når medarbejderen er opsagt. Det er intentionen, at kursusdeltagelsen bør ske hurtigst muligt efter modtagelsen af opsigelsen, men da der kan være situationer, hvor uddannelsen ikke kan foregå i opsigelsesvarslet, ønsker parterne at skabe bedre mulighed for uddannelse efter udløbet af varslet.

Parternes ønsker at udvide mulighederne for uddannelse i forbindelse med afskedigelse, så op til 5 ugers uddannelse med støtte fra Træ- og Møbelindustriens Kompetencefond (TMKF) kan gennemføres efter udløbet af opsigelsesvarslet.

Parterne opfordrer regeringen og Folketinget til at etablere rammer, som gør det muligt at yde støtte fra en kompetencefond til uddannelse efter udløbet af opsigelsesvarslet for opsagte medarbejdere på tilsvarende vis, som medarbejderens uddannelse støttes i beskæftigelsesperioden.

Hvis Folketinget imødekommer parternes ønsker til tilpasninger i lovgivningen, vil nedenstående bestemmelser træde i kraft som erstatning for teksten i § 14, stk. 3 i Orgeloverenskomsten.

§ 14, stk. 3 Uddannelse i forbindelse med afskedigelse

1. Medarbejdere, som afskediges med opsigelsesvarsel på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukning eller andre på virksomheden beroende forhold, har nedennævnte rettigheder, afhængig af anciennitet.
2. Alle medarbejdere har ret til frihed med løn i op til to timer - placeret hurtigst muligt efter afskedigelsen under fornødent hensyn til virksomhedens produktionsforhold - til at søge vejledning i akassen/fagforeningen.
3. Medarbejdere, som har mindst 6 måneders anciennitet i virksomheden, har ret til en uges frihed til efter- eller

videreuddannelse med støtte fra Træ- og Møbelindustriens Kompetencefond (TMKF)

Disse medarbejdere har endvidere ret til at benytte op til to ugers ikke-forbrugt frihed efter § 25, stk. 3.

4. Medarbejdere, der har været ubrudt ansat i virksomheden i mindst 3 år, har ret til yderligere to ugers frihed, dvs. i alt op til 5 ugers uddannelse med støtte fra TMKF.
5. Medarbejdere, der har ret til frihed efter pkt. 3 og 4, har ret til støtte efter betalingsreglerne i § 25, stk. 2 og § 27, stk. 2 for hele perioden. Der kan ud over kurser, der er relevant for beskæftigelse under dækningsområdet for Piano- og Or-geloverenskomsten endvidere søges støtte til udvalgte offentligt støttede kurser, der retter sig mod beskæftigelse inden for persontransport, kanti-neområdet og rengøringsområdet.
6. Kursusdeltagelse kan gennemføres efter fratrædelse, hvis følgende betingelser er opfyldt:
 - a. Kursusdeltagelse skal i videst muligt omfang forsøges afholdt i opsigelses-perioden, hvilket såvel medarbejder som virksomhed skal medvirke til. TMKF-sekretariatet kan kræve dokumentation fra begge parter.
 - b. Medarbejderen skal have søgt og modtaget tilsagn fra TMKF om støtte til konkret, tidsfastsat kursus inden udløbet af opsigelses-varslet. Der kan være tale om et eller flere kurser.
 - c. Den pågældende fortsat er arbejdssøgende og til rådighed for arbejde, idet kursus med støtte fra TMKF viger for tilbudt arbejde, også efter kurset måtte være påbegyndt.
 - d. Kompetenceudvikling med støtte fra TMKF skal være gennemført senest tre måneder efter udløbet af medarbejderens opsigelses-varsel.

Støtten fra TMKF til deltagelse i kursus efter fratrædelse beregnes på baggrund af ansøgers løn på ansøgningstidspunktet.

Hvis den nye lovgivning falder på plads, er parterne enige om at træde sammen med henblik på at drøfte, om der er behov for justeringer i de aftalte formuleringer af § 39, stk. 4 i Træ- og

Møbeloverenskomsten. Der er enighed om hurtigst muligt at træffe aftale om sådanne eventuelle justeringer samt om ikrafttrædelse af bestemmelserne.

København, den 20. februar 2020

BILAG 21

Implementering af direktiv (EU) 2019/1152 af 20. juni 2019 om gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår i Den Europæiske Union (arbejdsvilkårsdirektivet)

DI og 3F har indgået nedenstående aftale med henblik på implementering af direktiv (EU) 2019/1152 af 20. juni 2019 om gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår i Den Europæiske Union (arbejdsvilkårsdirektivet).

Parterne er enige om, at aftalen med tilhørende bilag 1 til fulde implementerer arbejdsvilkårsdirektivet i Piano- og Orgeloverenskomsten.

Der er enighed om, at de relevante bestemmelser og bilag med ansættelseskontrakter i Piano- og Orgeloverenskomsten ændres i overensstemmelse med det aftalte ved først kommende lejlighed efter aftalens ikrafttrædelse.

Parterne er enige om, at Piano- og Orgeloverenskomsten sikrer den overordnede beskyttelse af medarbejderne, og lever op til direktivets formål, jf. artikel 1, stk. 1. Hermed anses direktivets kapitel tre for implementeret, jf. direktivets artikel 14.

Parterne er videre enige om, at der med nærværende implementeringsaftale ikke er foretaget nogen fortolkning af Piano- og Orgeloverenskomsten.

§ 1 Anvendelsesområde og genstand (arbejdsvilkårsdirektivets artikel 1)

Stk. 1.

Formålet med aftalen er at forbedre arbejdsvilkårene ved at fremme en mere gennemsigtig og forudsigelig ansættelse samtidig med, at arbejdsmarkedets tilpasningsevne sikres.

Stk. 2.

Aftalen omfatter alle medarbejdere, der er omfattet af Piano- og Orgeloverenskomsten, jf. dog stk. 3.

Stk. 3.

Medarbejdere, der er omfattet af Piano- og Orgeloverenskomsten og som har et ansættelsesforhold, hvor deres forudbestemte og faktiske arbejdstid udgør mindre end gennemsnitligt 3 timer pr. uge i en referenceperiode på 4 på hinanden følgende uger, er ikke omfattet af aftalen. Arbejdstid hos alle arbejdsgivere, der udgør eller tilhører samme virksomhed, koncern eller enhed, medregnes i nævnte 3 timers gennemsnit.

Stk. 4.

Undtagelsen i aftalens § 1, stk. 3, finder ikke anvendelse for ansættelsesforhold, hvor der ikke på forhånd er fastsat en garanteret mængde betalt arbejde, før ansættelsesforholdet begynder.

§ 2 Definitioner af begreber i denne aftale (arbejdsvilkårsdirektivets artikel 2)**a. Tidsplan for arbejdet**

Plan for fastlæggelse af på hvilke klokkeslæt og dage arbejdet begynder og slutter.

b. Referencetimer og referencedage

Tidsintervaller på bestemte dage, hvor arbejdet kan finde sted efter anmodning fra arbejdsgiveren.

c. Arbejdsmonster

Måden, hvorpå arbejdstiden og dens fordeling tilrettelægges efter et bestemt mønster, som fastlægges af arbejdsgiveren.

§ 3 Udlevering af oplysninger (arbejdsvilkårsdirektivets artikel 3)

Arbejdsgiveren skal give den enkelte medarbejder de oplysninger, der kræves efter denne aftale, skriftligt. Oplysningerne udleveres eller sendes til medarbejderen i et eller flere dokumenter, eventuelt i elektronisk form.

Hvis oplysninger afgives i elektronisk form, skal medarbejderen kunne gemme og udskrive oplysningerne, og arbejdsgiveren skal opbevare dokumentation for fremsendelse og modtagelse.

§ 4 Oplysningspligt (arbejdsvilkårsdirektivets artikel 4)

Stk. 1.

Arbejdsgiver skal give medarbejderen oplysning om de væsentligste vilkår i ansættelsesforholdet. Oplysningerne skal mindst omfatte følgende oplysninger og gives inden for følgende frister:

Litra	Oplysning	Hvordan gives oplysningen?	Frist
A	Arbejdsgiveren og lønmodtagerens navn og adresse	Individuelt	7 kalenderdage
B	Arbejdsstedets beliggenhed eller i mangel af et fast arbejdssted eller et sted, hvor arbejdet hovedsagelig udføres, oplysning om, at lønmodtageren er beskæftiget på forskellige steder eller frit kan bestemme sit arbejdssted, samt om hovedsæde eller arbejdsgiverens adresse.	Individuelt	7 kalenderdage
C	Titel eller jobbeskrivelse	Individuelt	7 kalenderdage
D	Ansættelsesforholdets begyndelsestidspunkt.	Individuelt	7 kalenderdage
E	Ansættelsesforholdets forventede varighed, hvor der ikke er tale om tidsbestemt ansættelse.	Individuelt	7 kalenderdage
F	Vikaransatte: brugervirkosomhedernes identitet, når og så snart denne er kendt	Individuelt	1 måned

G	Varigheden af og vilkårene for en eventuel prøvetid	Kan gives ved henvisning til lov, kollektiv aftale mv.	7 kalenderdage
H	Den ret til uddannelse, som arbejdsgiveren eventuelt tilbyder.	Kan gives ved henvisning til lov, kollektiv aftale mv.	1 måned
I	Lønmodtagerens rettigheder med hensyn til betalt ferie eller andet fravær med løn	Kan gives ved henvisning til lov, kollektiv aftale mv.	1 måned
J	Varigheden af lønmodtagerens og arbejdsgiverens opsigelsesvarsler eller reglerne herom.	Kan gives ved henvisning til lov, kollektiv aftale mv.	1 måned
K	Den gældende eller aftalte løn, som lønmodtageren har ret til ved ansættelsesforholdets påbegyndelse, og tillæg og andre løndelev, der ikke er indeholdt heri, f.eks. pensionsbidrag og eventuel kost og logi. Endvidere skal der oplyses om lønnens udbetalingsterminer	Kan gives ved henvisning til lov, kollektiv aftale mv.	7 kalenderdage
L	Den normale daglige eller ugentlige arbejdstid og eventuelle ordninger for overarbejde og betaling herfor og, hvor det er relevant, ordninger for vagtændringer	Kan gives ved henvisning til lov, kollektiv aftale mv.	7 kalenderdage

M	<p>Hvis arbejdsmønstret er helt eller overvejende uforudsigeligt, skal arbejdsgiveren underrette lønmodtageren om:</p> <p>1) det princip, at tidsplanen for arbejdet er variabel, antallet af garanterede betalte arbejdstimer og betaling for arbejde, som udføres ud over disse garanterede timer,</p> <p>2) de referencetimer og -dage, hvor lønmodtageren kan pålægges at arbejde, og</p> <p>3) den minimumsvarsvarsperiode, som lønmodtageren er berettiget til, før en arbejdsopgave påbegyndes, samt en eventuel frist for annullering af arbejdsopgaven</p>	Individuelt	7 kalenderdage
N	<p>Angivelse af, hvilke kollektive overenskomster eller aftaler der regulerer arbejdsforholdet. Hvis der er tale om overenskomster eller aftaler indgået af parter uden for virksomheden, skal det endvidere oplyses, hvem parterne er i den pågældende overenskomst.</p>	Individuelt	1 måned
O	<p>Hvor det er arbejdsgiverens ansvar: Identitet af sociale sikringsordninger, som modtager de</p>	Kan gives ved henvisning til	1 måned

	<p>sociale bidrag, der er knyttet til ansættelsesforholdet, og enhver beskyttelse i forbindelse med social sikring fra arbejdsgiverens side.</p>	<p>lov, kollektiv aftale mv.</p>	
--	--	----------------------------------	--

§ 5 Frister og oplysningernes form (arbejdsvilkårsdirektivets artikel 5)

Bestemmelsen implementeres ved ændringer af Piano- og Orgeloverenskomsten § 15, stk. 1, (bilag 1)

§ 6 Ændring af ansættelsesforholdet (arbejdsvilkårsdirektivets artikel 6)

Bestemmelsen implementeres ved ændringer af Piano- og Orgeloverenskomsten § 15, stk. 2, (bilag 1).

§ 7 Yderligere oplysninger til arbejdstagere, der sendes til en anden medlemsstat eller et tredjeland (arbejdsvilkårsdirektivets artikel 7)

Bestemmelsen implementeres med et nyt stk. 5 i Piano- og Orgeloverenskomsten § 15

§ 8 Beskyttelse og bevisbyrde (arbejdsvilkårsdirektivets artikel 15-17)

Stk. 1.

Nachfrist-reglerne i Piano- og Orgeloverenskomsten § 15, stk. 4, (bilag 1)

afsnit, er fortsat gældende, hvorfor overtrædelse af denne aftale kun kan medføre bod, hvis fejl og mangler ikke rettes inden for de angivne nachfrister, eller der foreligger systematisk brud på bestemmelser om ansættelsesaftaler.

Stk. 2.

Parterne er enige om, at medarbejderens mulighed for at indgive klage til et kompetent organ, modtage passende oprejsning på rettid og effektiv vis samt beskyttelse imod ugunstig behandling, jf. arbejdsvilkårsdirektivets artikel 15, 16 og 17, er sikret ved, at tvister, herunder angående ansættelsesbeviser, kan behandles i det

fagretlige system i henhold til reglerne i Piano- og Orgeloverenskomsten og Hovedaftalens § 4, stk. 3.

§ 9 Beskyttelse mod afskedigelse og bevisbyrde (arbejdsvilkårsdirektivet artikel 18)

Stk. 1.

Medarbejdere, der mener, at de er blevet afskediget eller har været udsat for foranstaltninger med tilsvarende virkning på det grundlag, at de har udøvet deres rettigheder efter denne aftale, kan anmode arbejdsgiveren om at give en behørig begrundelse for afskedigelsen eller de tilsvarende foranstaltninger. Arbejdsgiveren skal give denne begrundelse skriftligt.

Stk. 2.

Hvis en medarbejder påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der er sket en afskedigelse eller tilsvarende foranstaltning, fordi medarbejderen udøver sine rettigheder efter denne aftale, jf. stk. 1, påhviler det arbejdsgiveren at bevise, at afskedigelsen er begrundet i andre forhold.

§ 10 Sanktioner (arbejdsvilkårsdirektivet artikel 19)

I forhold til sanktioner for overtrædelse af denne aftale er parterne enige om, at der ikke er tiltænkt nogen ændringer i de hidtidige niveauer for bod for mangelfulde ansættelsesbeviser, Der er heller ikke tiltænkt nogen ændring i de hidtidige niveauer for godtgørelse for usaglige afskedigelser.

§ 11 Ikrafttræden

Dette protokollat træder i kraft samme dato som den danske lovgivning, der implementerer arbejdsvilkårsdirektivet. Til medarbejdere, der allerede er ansat forud for protokollatets ikrafttræden, skal arbejdsgiveren kun udlevere eller supplere dokumenter, der er omhandlet af §§ 3 og 4 på anmodning fra medarbejderen.

Såfremt en kommende implementeringslov afgørende ændrer ved forudsætningerne for eller opstiller krav eller kriterier, der afviger fra tilsvarende bestemmelser i nærværende aftale, drøfter DI og 3F konsekvenserne heraf med henblik på, at det oprindelige aftaleforhold genoprettes i det omfang, det er teknisk og lovmæssigt muligt.

I tilfælde af opsigelse af overenskomsten er parterne forpligtede til at overholde bestemmelserne vedrørende implementering af

arbejdsvilkårsdirektivet (EU-direktiv 2019/1152 af 20. juni 2019), indtil anden overenskomst træder i stedet, eller direktivet ændres.

Der er mellem parterne enighed om, at der ikke er konfliktadgang i forbindelse med dette protokollat. Det er i denne forbindelse underordnet, om forhandlingsteksten placeres i selve overenskomsten eller i en særskilt kollektiv aftale. Ændringer kan dog forhandles på normal vis, men kan aldrig forringe direktivets minimumsforskrifter.

København, den 24. februar 2023

BILAG 22

Organisationsaftale om løndannelsen i Piano- og Orgeloverenskomsten

Parterne har drøftet den lokale løndannelse i Piano- og Orgeloverenskomsten.

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

Parterne er enige om, at løndannelsen tager udgangspunkt i den enkelte virksomheds produktivitet, konkurrenceevne, økonomiske situation og fremtidsudsigter, herunder bl.a. ordrebeholdning, markedssituation og produktionsforhold, og skal ske i overensstemmelse med bestemmelsen i Piano- og Orgeloverenskomsten §§ 7 og 8.

Parterne er endvidere enige om, at udgangspunktet i Piano- og Orgeloverenskomsten er, at lønnen for den enkelte medarbejder i hvert tilfælde aftales mellem virksomheden og medarbejderen efter bestemmelserne i Piano- og Orgeloverenskomsten § 8.

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

Endvidere er parterne enige om at styrke medarbejdernes muligheder for at have konstruktive lønforhandlinger.

Parterne er enige om, at dette kan ske ved, at tillidsrepræsentanten kan anmode virksomhedens ledelse om information vedrørende virksomhedens produktivitet, konkurrenceevne, økonomiske situation og fremtidsudsigter, herunder bl.a. ordrebeholdning, markedssituation og produktionsforhold.

Endelig er parterne enige om at styrke parternes rolle i forbindelse med den fagretlige behandling af uenigheder vedrørende lokale lønforhandlinger.

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

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

DI Overenskomst I og 3F Industrigruppen kan forud for afvikling af mæglingsmøde efter Piano- og Orgeloverenskomsten § 8, stk. 2 opfordre de lokale parter til at genoptage de lokale lønforhandlinger og til at fremsende et fyldestgørende referat fra de lokale lønforhandlinger, der belyser, hvilke elementer der har været drøftet.

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

Uden at forpligte de lokale parter kan DI Overenskomst I for Piano- og Orgeloverenskomsten og 3F Industrigruppen komme med forslag til tiltag, der med udgangspunkt i ovenstående kan medvirke til en lønforbedring for medarbejderne.

Parterne er enige om at overstående organisationsaftale optrykkes som et bilag i overenskomsten.

København, den 24. februar 2023

BILAG 23

Fælles forståelse af bestemmelsen om fratrædelsesgodtgørelse

Afsnit A.

Overenskomstparterne har drøftet forståelsen og fortolkningen af bestemmelsen i Piano- og Orgeloverenskomstens § 14, stk. 4

Parterne har på den baggrund opnået enighed om følgende fælles forståelse med virkning fra den 6. juli 2011:

Medarbejdere, der ikke på fratrædelsestidspunktet oppebærer dagpenge som anført i overenskomstens § 14, stk. 4, har ret til fratrædelsesgodtgørelse, når følgende situationer foreligger:

1. Medarbejderen opfylder betingelserne i § 14, stk. 4, bortset fra at vedkommende de facto ikke oppebærer dagpenge på fratrædelsestidspunktet.
2. Baggrunden for at medarbejderen ikke oppebærer dagpenge er, at denne på fratrædelsestidspunktet er:
 - a. Sygemeldt eller
 - b. Afvikler ferie eller
 - c. Deltager i efteruddannelse og i den forbindelse modtager VEU godtgørelse
3. Medarbejderen opfylder samtlige betingelser i § 14, stk. 4, når sygefraværet, ferien eller kursusdeltagelsen er afsluttet.
4. Opsigelse efter § 14, stk. 6

Afsnit B. Grænsegængerere – gældende fra 1. marts 2023

Medarbejdere, der har fast bopæl uden for Danmark, kan være berettiget til fratrædelsesgodtgørelse i henhold til § 14, stk. 4, selvom de ikke oppebærer dagpenge.

Betingelsen om, at medarbejdere skal oppebære dagpenge for at være berettiget til fratrædelsesgodtgørelse, fraviges i følgende tilfælde:

Medarbejderen er på grund af gældende regler afskåret fra at være medlem af en dansk A-kasse og dermed ikke omfattet af de danske dagpengeregler.

Medarbejderen er eller har været medlem af en dansk A-kasse og ville på fratrædelsestidspunktet have oppebåret dagpenge, hvis medarbejderen fortsat var bosat i Danmark og stod til rådighed for det danske arbejdsmarked, men medarbejderen oppebærer ikke dagpenge, alene fordi medarbejderen er vendt tilbage til sin bopæl uden for Danmark.

Medarbejderen har under ansættelsen ikke været medlem af en dansk A-kasse, men har under ansættelsen i Danmark været omfattet af en A-kasse eller en tilsvarende forsikringsordning i et andet EU-land og oppebærer forsikring svarende til danske dagpenge (A-kasse) i bopælslandet efter endt beskæftigelse i Danmark.

Medarbejderen skal opfylde de øvrige betingelser i § 14, stk. 4, for at modtage fratrædelsesgodtgørelsen.

Fratrædelsesgodtgørelsen beregnes med den dagpengesats, som medarbejderen ville have modtaget i Danmark.”

København, den 24. februar 2023

Orgelbyggeruddannelsen

Lærlingebestemmelser

§ 1 Den daglige/ugentlige arbejdstid	133
§ 2 Elevtiden	133
§ 3 Løn	134
§ 4 Overarbejde	135
§ 5 Voksenelever	136
§ 6 Elever i svendenes akkorder	136
§ 7 Løn- og ansættelsesvilkår	136
§ 8 Pension og forsikringsydelse	137
§ 9 Arbejdstøj	139
§ 10 Sikkerhedsfodtøj	139
§ 11 Værktøj	139
§ 12 Rejsegodtgørelse, skolehjem	139
§ 13 Velfærdsforanstaltninger	141
§ 14 Smudstillæg	141
§ 15 Feriebestemmelser	142
§ 16 Støtte til uddannelse i fritiden	142
§ 17 Særlige bestemmelser	142
§ 18 Fagretlige regler	143

§ 1 Den daglige/ugentlige arbejdstid

Normal arbejdstid

Den daglige og ugentlige arbejdstid (herunder fridage) samt placering heraf er den samme, som er gældende for øvrige medarbejdere i samme virksomhed.

Er eleven afgivet til skole, er det dog skolens arbejdstid/mødereglere, der er gældende.

Feriefridage

Elevens 5 feriefridage betales ved afholdelse af feriefridagene med den aftalte elevløn.

De etablerede feriefridage placeres efter ferielovens regler om placering af restferie.

Elever kan kun holde 5 feriefridage pr. kalenderår, uanset eventuelt jobskifte i løbet af kalenderåret.

Elever, der påbegynder eller afslutter elevforhold, optjener ret til 1/2 feriefridag pr. måneds ansættelse, dog max. 5 feriefridage pr. kalenderår.

I de øvrige kalenderår har elever ret til 5 feriefridage pr. kalenderår. Elever får kompensation for ikke afholdte feriefridage.

§ 2 Elevtiden

Der henvises til uddannelsesbekendtgørelsen for det pågældende fag.

§ 3 Løn

Mindstelønnen for elever udgør:

	1.3.2023	1.3.2024
	Pr. uge	Pr. uge
1. lønperiode, variabel	2.781,00	2.878,35
2. lønperiode, 52 uger	3.231,65	3.344,75
3. lønperiode, 52 uger	4.266,00	4.415,30
4. lønperiode, 52 uger	4.861,80	5.031,95

Uanset påbegyndelsesdatoen reguleres lønnen altid bagud fra sven-
deprøvens af-slutningstidspunkt med 52 uger for 4., 3. og 2. løntrin.

Øvrige lærlinge

For øvrige lærlinge, der uddannes af voksne omfattet af Piano- og
Orgeloverenskomsten, fastsættes lønnen ved lokal aftale i virksom-
heden, dog skal lønnen mindst andrage den i § 3 anførte.

Unge under uddannelse til produktionsassistent eller industriopera-
tør aflønnes således at første år betales efter løntrin 2 og for andet år
efter løntrin 3.

EUX-elever

Parterne har drøftet den forlængelse af EUX-elevs uddannelse, der
er aftalt i snedkerfagets fællesudvalg. Den kommende forlængelse
forventes at træde i kraft fra den 1. januar 2024.

Såfremt dette vedtages, er parterne enige om, at tilføje nedenstå-
ende:

Uddannelsesaftaler indgået efter 1. januar 2024

EUX-elever følger reglerne ovenfor dog således at lønnen reguleres
på følgende måde:

Uanset begyndelsesdatoen reguleres lønnen bagud

- fra 1. februar for svendeprøve med afslutning sidste fredag i sep-
tember i afslutningsåret

- og fra 1. august for svendepøve med afslutning sidste fredag i den efterfølgende marts i afslutningsåret

Reguleringen bagud sker med 1 år, for henholdsvis 4., 3. og 2. løntrin. Eventuel løn tidligere i uddannelsesforløbet sker med satsen for løntrin 1 og er tidsmæssig variabel.

Uddannelsestiden mellem 1. februar og sidste fredag i september i afslutningsåret henholdsvis 1. august og sidste fredag i den efterfølgende marts i afslutningsåret aflønnes med satsen i § 5 i lærlingebestemmelser.

Anmærkning:

Ovenstående vedrørende EUX elever bliver gældende under forudsætning af, at det faglige udvalgs ansøgning om en forlængelse af uddannelsestiden på seks måneder for lærlinge, der gennemfører uddannelsen som EUX, bliver imødekommet, og vil træde i kraft på det tidspunkt hvor den ansøgte forlængelse i givet fald træder i kraft, hvilket vil ske tidligst 1. januar 2024.

§ 4 Overarbejde

Elever, der er fyldt 18 år kan udføre overarbejde efter samme retningslinjer og i samme udstrækning, som er gældende for øvrige medarbejdere.

Arbejdstiden for elever under 18 år må ikke overstige den sædvanlige arbejdstid for øvrige medarbejdere.

Elever under 18 år må ikke beskæftiges mere end i alt 10 timer pr. dag.

For arbejde, der udføres uden for den i den enkelte uge fastlagte normale daglige arbejdstid, betales efter det løntrin, eleven er placeret på, samt tillæg som nedenstående:

Satser – Hverdage

For den første klokke	50 %
-----------------------	------

For den første klokke	50 %
-----------------------	------

Heraf kan én klokke time lægges forud for den normale arbejdstid.

For alle øvrige overarbejdstimer	100 %
----------------------------------	-------

Arbejdsfrie dage og søn- og helligdage

På arbejdsfrie dage betales 100 % for alle timer.

Elever, der udfører overarbejde, betales udover lønnen 12½ % i feriegodtgørelse, der udbetales ved hovedferien.

§ 5 Voksenelever

Mindstebetaling for voksenlærlinge

For lærlinge, der indgår uddannelsesaftale, når de er fyldt 25 år, udgør lønnen i hele uddannelsesforløbet minimallønssatsen i Træ- og Møbeloverenskomsten § 8:

1.3.2023	1.3.2024
-----------------	-----------------

kr. 131,65	kr. 136,15
------------	------------

I det tilfælde virksomheden ønsker at modtage AUB's særlige refusionsats for voksnelever, skal en særlig betingelse være opfyldt: Voksenelever skal mindst være 25 år ved uddannelsens begyndelse.

§ 6 Elever i svendenes akkorder

Ved elevers og voksenelevers deltagelse i akkord henvises til bestemmelserne, som gælder for øvrige medarbejdere.

§ 7 Løn- og ansættelsesvilkår

Løndbetaling

Elever ydes løn for 37 timer pr. uge inkl. søgnehelligdage med fradrag for eventuelle forsømmelser, der ikke skyldes sygdom.

Graviditetsundersøgelse

Der ydes frihed efter samme regler, som gælder for øvrige medarbejdere med den for eleven gældende lønsats, dog maksimalt den for øvrige medarbejdere gældende maksimumsats.

Barselsløn

Der ydes frihed efter samme regler, som gælder for øvrige medarbejdere med den for eleven gældende lønsats, dog maksimalt den for øvrige medarbejdere gældende maksimumsats.

Børns første sygedag, hospitalsindlæggelse og børneomsorgsdage

Der ydes frihed efter samme regler, som er gældende for øvrige medarbejdere, med den for eleven gældende lønsats, dog maksimalt den for øvrige medarbejdere gældende maksimumsats, dog afholdes børneomsorgsdagene uden løn, men lærlingen kan få udbetalt et beløb fra sin Fritvalgs Lønkonto.

Skoleperiode

I skoleperioder ydes der løn med den for elever gældende lønsats.

Forsvarets Dag

Ved fremmøde på session inden for normal arbejdstid ydes der eleven løn for den medgåede tid.

§ 8 Pension og forsikringsydelse

Stk. 1

- a. Lærlinge tilsluttes og omfattes af pensionsordningen i Piano- og Orgeloverenskomstens § 28, når de fylder 18 år samt har opnået to måneders anciennitet.
- b. I medarbejderens 18. og 19. år udgør bidragssatserne dog hhv. 4% fra virksomheden og 2% fra medarbejderen, i alt 6%. Derudover afholder virksomheden omkostningerne til forsikringsordningen i stk. 3.
- c. Med virkning fra den måned, hvor medarbejderen fylder 20 år og har opnået 2 måneders anciennitet, gælder de satser, som er aftalt i Piano- og Orgel-overenskomstens § 28.

Stk. 2

Lærlinge, der påbegynder en erhvervsuddannelse, inden de fylder 18 år, vil, indtil de fylder 18 år, være omfattet af forsikringsordningen i § 8, stk. 3.

Stk. 3

Lærlinge, der ikke allerede er omfattet af en arbejdsgiverbetalt pensions- og forsikringsordning, jf. ovenstående afsnit eller på andet grundlag, har krav på følgende forsikringsydelser:

- a. Invalidepension
- b. Invalidesum
- c. Forsikring ved kritisk sygdom
- d. Dødsfaldssum

Adgang til ydelserne, forsikringssummens størrelse og vilkårene for dækning følger de til enhver tid gældende retningslinjer for Industriens Pension. Såfremt medarbejderen i henhold til disse retningslinjer har mulighed for at foretage alternative sammensætning af ydelserne, kan denne dog alene udbyttes såfremt en eventuel omkostningsforøgelse afholdes af medarbejderen.

Omkostningerne ved ordningen afholdes af arbejdsgiveren.

Såfremt medarbejderen over til at være omfattet af Industriens Pension, eller en anden arbejdsgiverbetalt pensionsordning, ophører arbejdsgiverens forpligtigelse efter denne bestemmelse.

Parterne er enige om, at de nuværende forsikringssummer og omkostninger andrager følgende beløb:

(Omkostningsniveau 2012)	
Invalidepension på kr. 60.000 årligt	Kr. 120,-
Invalidesum på kr. 100.000	Kr. 26,-
Forsikring ved kritisk sygdom på kr. 100.000	Kr. 100,-
Dødsfaldssum på kr. 300.000	Kr. 84,-

Parterne er enige om at genforhandle aftalen, såfremt det ikke er muligt at opnå dækning på væsentligt tilsvarende vilkår, eller såfremt dækning eller omkostninger måtte ændre sig væsentligt fra ovenstående.

Stk. 4

Satsen i stk.1, litra b) forhøjes til satserne i Piano- og Orgeloverenskomsten, såfremt pensionsbetaling for 18-19 årige refunderes til virksomhederne gennem AUB. Forsikringsordningen i stk. 3 bortfalder samtidig. Overenskomstparterne fastsætter i givet fald ikrafttrædelsesmåneden.

§ 9 Arbejdstøj

1. Elever under uddannelse har i hvert uddannelsesår ret til at modtage 2 sæt arbejdstøj, leveret af virksomheden – første gang efter endt prøvetid.
2. Arbejdstøjet skal være af sædvanlig og god kvalitet.

§ 10 Sikkerhedsfodtøj

Virksomheden udleverer sikkerhedsfodtøj 1. gang ved påbegyndelsen af uddannelsen og i den efterfølgende elevtid efter samme regler, som gælder for øvrige medarbejdere.

§ 11 Værktøj

Virksomheden udleverer værktøj i henhold til den af Snedkerfagets Fællesudvalg udarbejdede værktøjsfortegnelse, og det afregnes efter aftale mellem parterne.

§ 12 Rejsegodtgørelse, skolehjem

Læreperioden

Elever ydes rejsegodtgørelse efter samme regler, som gælder for øvrige medarbejdere.

Køretid

Køretid er 50 % af øvrige medarbejders sats.

Ude- og rejsearbejde

Hvor elever udfører ude- og rejsearbejde, ydes betaling efter samme regler, som gælder for øvrige medarbejdere.

Skoleperiode

Godtgørelse af befordringsudgifter ydes, hvor elevens samlede skolevej er 20 km eller derover.

Den samlede skolevej er den nærmeste vej fra bopæl, indkvarteringssted eller lærested til skole og tilbage til enten bopæl, indkvarteringssted eller lærested.

Det er en betingelse for at opnå godtgørelse, at eleven ikke kunne deltage i undervisningen på en skole, der ligger nærmere ved elevens bopæl eller lærested end den skole, hvor den pågældende elev går.

Der skal i videst muligt omfang benyttes offentlige befordringsmidler. Hvis benyttelse af sådanne befordringsmidler vil medføre urimeligt store ulemper for den pågældende elev, kan eget befordringsmiddel anvendes.

Hvis offentlig befordring benyttes, ydes godtgørelse for faktiske afholdte udgifter. Befordringen skal foretages på en efter de stedlige forhold billigste og mest hensigtsmæssige måde og der skal, hvor dette er muligt, anvendes abonnementskort, klippekort eller lignende.

Anvendes eget befordringsmiddel, ydes en godtgørelse svarende til det til enhver tid gældende befordringstilskud til deltagere på efteruddannelseskurser, p.t. 0,97 kr. pr. km, når den samlede skolevej er 20 km eller derover. Beløbet reguleres i overenskomsten med de takster, der fastsættes af Kvalitets- og Tilsynsstyrelsen.

I tilfælde af at lovgivningen på området ændres, kan denne bestemmelse opsiges til bortfald med 3 måneders varsel til en overenskomstperiodes udløb.

Til indkvarterede elever ydes godtgørelse af befordringsudgifter for rejsen til og fra indkvarteringsstedet og for rejsen mellem dette og den sædvanlige bopæl i forbindelse med weekender, påske- og juleferier, såfremt afstandsbetingelsen er opfyldt.

Ovennævnte befordringsgodtgørelse udbetales efter modtaget dokumentation løbende bagud på de normale lønudbetalingsdage.

Hvis der på området ”rejsegodtgørelse under skoleperioden” fremkommer offentlige eller generelle løsninger, træder disse i stedet for ovennævnte regler.

Er befordringen mellem flere undervisningsafdelinger af en skole nødvendig inden for samme dag, ydes der godtgørelse uanset betingelserne til afstanden.

Skolehjem

AUB betaler efter gældende regler udgiften til skoleophold på skolehjem, som fastlægges i de årlige finanslove:

- a. Hvor eleven beordres til skoleophold i henhold til gældende regler om frit skolevalg.
- b. Hvor elevens deltagelse i uddannelse alene kan finde sted på en skole, som berettiger til optagelse på skolehjem med betaling efter den takst (2023-niveau: 587 kr./uge), som er fastsat i de årlige finanslove.

Virksomheden afholder udgifterne til voksenlærlinges undervisning på skole, eventuelt supplerende uddannelse uden for virksomheden og til svendeproe.”

Anmærkning

Hvis lovgivningen om betaling for skolehjem ændres, henvises til sidste afsnit i bilag 14, Organisationsaftale fra april 2014: Hovedorganisationernes tekst til de decentrale overenskomster om skolehjem. Velfærdsforanstaltninger

§ 13 Velfærdsforanstaltninger

Erstatning i forbindelse med manglende velfærdsforanstaltninger ydes efter samme regler, som gælder for øvrige medarbejdere.

§ 14 Smudstillæg

Smudstillæg ydes efter samme regler, som gælder for øvrige medarbejdere.

§ 15 Feriebestemmelser

Der henvises til bestemmelserne i Ferieloven.

Feriegarantiordning

Vedrørende ferieløn/feriegodtgørelse er den mellem organisationerne gældende feriegarantiaftale også gældende for elever.

Feriepenge af akkordoverskud

Når øvrige medarbejdere yder elever og voksnelever akkordoverskud, tilfalder den til beløbet svarende feriegodtgørelse, Fritvalgs Lønkonto og feriefridagsbetaling eleverne.

§ 16 Støtte til uddannelse i fritiden

Lærlinge har efter 6 måneders beskæftigelse i samme virksomhed (inkl. eventuelle skoleophold) ret til at søge om støtte fra Træ- og Møbelindustriens Kompetencefond. Støtten ydes til deltagelse i fritidsuddannelse i samme omfang og på samme vilkår som øvrige medarbejdere under Piano- og Orgeloverenskomsten. Lærlingen betragtes ikke som opsagt, selv om uddannelsesaftalen er tidsbegrænset.

§ 17 Særlige bestemmelser

Skole

For elever gælder følgende:

- Uddannelsesdepositum udlægges af virksomheden.
- Gebyr for rekvisitter m.v. betales af virksomheden

Voksnelever

Virksomheden afholder udgifterne til voksenlærlinges undervisning på skole, eventuelt supplerende uddannelse uden for virksomheden og til svendeprøve.

Svendeprøve

Udgifter i forbindelse med elevens aflæggelse af svendeprøve betales af virksomheden.

§ 18 Fagretlige regler

Stk. 1

Fremkommer der til organisationerne klager over uddannelsesforhold, forelægges klagen for det pågældende faglige udvalg. Udvalget behandler herefter sagen i henhold til bestemmelserne i Erhvervsuddannelsesloven og i øvrigt efter de mellem organisationerne aftalte regler.

Stk. 2

Fortolkning af lærlingebestemmelserne følger de fagretlige regler.

Stk. 3

Uoverensstemmelser mellem lærlinge og virksomheder søges, såfremt det drejer sig om overenskomstforhold, forligt ved forhandling under medvirken af organisationerne jf. fagets fagretlige regler, dog kan uoverensstemmelser ikke videreføres til voldgift. Såfremt enighed ikke opnås, indbringes sagen for det faglige udvalg førend videreførelse ved Tvistighedsnævnet.

Stk. 4

Såfremt en sag videreføres til Tvistighedsnævnet og afvises af dette, fordi der er tale om fortolkning af lærlingeafsnittet i overenskomsten, genoptages sagen til fornyet behandling mellem organisationerne. Såfremt enighed ikke opnås, kan sager af denne karakter videreføres til endelig afgørelse ved faglig voldgift.

Stikordsregister

A

Aflønning.....	10
Afspadring af overarbejde (gældende for afspadsering, der ikke hinrører fra systematisk overarbejde)	12
Aftalt timeløn	16
Akkordaftaler	14
Afbrydelse af akkord	15
Fastsættelse af akkordpriser.....	14
Godkendelse af akkordpriser.....	14
Ventepenge.....	15
Ældre modeller.....	14
Akkordpriser	
Hjælp under akkord	14
Anciennitetsregler	24
Ansættelser og afskedigelser	53
Ansættelseskontrakter.....	29
Arbejde på deltid.....	10
Aflønning	10
Opsigelsesbestemmelser.....	11
Organisering.....	11
Overarbejde	10
Sikring af fuldtidsbeskæftigede.....	10
Arbejdsmiljørepræsentanternes deltagelse i relevante arbejdsmiljøkurser	53
Arbejdsmiljøspørgsmål	52

B

Barsel.....	44
Barselsordning.....	43
Barsel	44
Fædreorlov	45
Beregnet timeløn	15
Beregning af gennemsnitsfortjenesten.....	16
Betaling for manglende varsel	12
Brand- og tyveriforsikring af værktøj.....	23
Børneomsorgsdage	48
Børns hospitalindlæggelse	47

Børns sygdom	47
D	
Dagpenge i sygdomstilfælde	46
Dagpenge i ulykkestilfælde	46
Delvist fravær	28
Dobbeltbeskæftigelse	67
E	
Elektroniske dokumenter	18
Erstatning for manglende opsigelsesvarsel	28
F	
Faglig opdatering af ophørte tillidsrepræsentanter	54
fagretlig behandling	
Sager om bortvisning.....	56
Fagretlig behandling	56
Administrationsbidrag - tiltrædelsesoverenskomst DA/LO ...	60
Administrationsbidrag - tiltrædelsesoverenskomst TUUF	60
Arbejdsfred.....	56
DA/LO Udviklingsfond	60
Faglig strid	56
Fravigelse af overenskomst	57
Ikke valgt tillidsrepræsentant	57
Træets Uddannelses- og Udviklingsfond	59
Økonomi.....	59
Fastsættelse af akkordpriser	14
Ferie i hele uger	37
Ferie i timer	37
Feriebestemmelser	36
Fagretlig behandling.....	40
Ferie i hele uger	37
Ferie i timer.....	37
Feriegodtgørelse	38
Feriens lægning.....	36
Feriespecifikation	39
Ferieåret	36
Garanti for feriepenge	39
Overførsel af ferie	38
Pligten til at holde ferie	40
Raskmelding i forbindelse med kollektiv ferielukning.....	39
Sygdom og ulykkestilfælde.....	38
Særlige forhold.....	40

Udbetaling	39
Uhævet feriebetaling (forældelse)	40
Feriefridage	41
Feriefridage - valg af	32
Feriegodtgørelse	38
Feriegodtgørelse- ferietillæg	35
Feriens lægning	36
Ferieåret	36
Flytning af klaverer	23
Forskellige tillæg	19
Godtgørelse for transport og rejsetid	21
Hotellophold under udearbejde	21
Smudstillæg	21
Udearbejdstillæg	19
Forskudsudbetaling ved akkordarbejde	17
Forsørgertabsydelse	48
Fratrædelse	34
Fratrædelsesgodtgørelse til medarbejdere med længere anciennitet	26
Frihed til uddannelse	54
Frihed ved børns sygdom, hospitalindlæggelse og børneomsorgsdage Børns sygdom	47
Frihed ved børns sygdom, hospitalindlæggelse og børneomsorgsdage Børns hospitalindlæggelse	47
Lægebesøg ved barns sygdom	48
Frihed ved børns sygdom, hospitalsindlæggelse og børneomsorgsdage	47
Fritvalg og den lokale lønforhandling	16
Fritvalgs Lønkonto	32
Feriefridage - valg af	32
Feriegodtgørelse - ferietillæg	35
Fratrædelse	34
Opsparing	33
Særlig opsparing	32
Fædreorlov	45
G	
Garanti for feriepenge	39
Genindtrædelse i ancienniteten	25
Godkendelse af akkordpriser	14
Godtgørelse for transport og rejsetid	21

H

Helligdage	12
Hjælp under akkord	14
Hotellophold under udearbejde	21

I

Ikrafttrædelsesdatoer	69
IT-faciliteter	55

K

Klager over materialer og værktøj	23
---	----

L

Ledighedsperiode	25
Levering af materialer	22
Lokalaftaler	68
Lægebesøg ved barns sygdom	48
Løn under sygdom	46
Løn ved nedsat arbejdsevne	17
Lønningsugen	17
Lønoversigt	18
Lønudbetaling	17
Lønudbetaling og lønningsugen	17
Elektroniske dokumenter	18
Forskudsudbetaling ved akkordarbejde	17
Lønningsugen	17
Lønoversigt	18
Lønudbetaling	17
Månedsvist lønudbetaling	18
Pengeinstitut	18

M

Materialer og værktøj	22
Anciennitetsregler	24
Delvist fravær	28
Erstatning for manglende opsigelsesvarsel	28
Fratrædelsesgodtgørelse til medarbejdere med længere anciennitet	26
Genindtrædelse i ancienniteten	25
Ledighedsperiode	25
Opsigelse i forbindelse med ferie	28
Opsigelse under sygdom	27

Opsigelse under sygdom ved afskedigelse af større omfang ...	29
Opsigelsesvarsel	24
Opsigelsesvarsel bortfalder	28
Overførelse af anciennitet fra vikarbureau	25
Skriftlig opsigelse	28
Tidsbegrænset ansættelse.....	27
Uddannelse i forbindelse med afskedigelse.....	25
Månedsvist lønudbetaling	18

N

Nye virksomheder.....	64
Nyoptagne virksomheder	64
Optrapning af bidrag til Fritvalgs Lønkonto	65
Optrapning af bidrag til Træets Uddannelses- og Udviklingsfond	66
Optrapning af pensionsbidrag.....	64
Pension	64
Protokollering af firmapensionsordning	64

O

Opgørelse af overarbejde.....	12
Opsigelse i forbindelse med ferie.....	28
Opsigelse under sygdom	27
Opsigelse under sygdom ved afskedigelse af større omfang	29
Opsigelsesbestemmelser	11
Opsigelsesregler	24
Opsigelsesvarsel.....	24
Opsigelsesvarsel bortfalder	28
Opsparing.....	33
Optrapning af bidrag til Fritvalgs Lønkonto	65
Optrapning af bidrag til Træets Uddannelses- og Udviklingsfond	66
Organisering	11
Overarbejde.....	10
Overarbejdsbetaling	11
Overenskomstens ikrafttræden og udløb	69
Overførelse af anciennitet fra vikarbureau	25
Overførsel af ferie	38

P

Pengeinstitut	18
Pension	62, 64
Pensionsbidrag under barselsorlov.....	63

Personkreds	62
Pligten til at holde ferie	40
Protokollering af firmapensionsordning	64
Pudsepriser for bejdset arbejde	22

R

Regler for overarbejde	11
Afspadsering af overarbejde (Gældende for afspadsering, der ikke hidrører fra systematisk overarbejde)	12
Betaling for manglende varsel	12
Helligdage	12
Opgørelse af overarbejde	12
Overarbejdsbetaling	11
Sygdom og afspadsering (gældende for 5. og 6.)	13
Systematisk overarbejde	13
Regler for tillidsrepræsentanter	50
Afskedigelse af tillidsrepræsentant	55
Ansættelse og afskedigelse	53
Arbejds miljørepræsentanters deltagelse i relevant arbejdsmiljøkursus	53
Arbejds miljøspørgsmål	52
Faglig opdatering af ophørte tillidsrepræsentanter	54
Frihed til uddannelse	54
IT-faciliteter	55
Talsrepræsentant	53
Tillidsrepræsentantens uddannelse	54
Tillidsrepræsentantens virke	51
Udvidelse af antal	51
Valg af tillidsrepræsentant	50
Valggrundlag	50
Regler til tillidsrepræsentanter	
Tillidsrepræsentantens pligter	52

S

Samarbejde med beslægtede overenskomstområder	67
Selvvalgt uddannelse	60
Løntab - tilskud	61
Virksomheder som	61
Økonomisk tilskud	60
Sikring af fuldtidsbeskæftigede	10
Skriftlig opsigelse	28
Smudstillæg	21
Sygdom og afspadsering (gældende for stk. 5 og 6)	13

Sygdom og ulykkestilfælde.....	38
Sygdoms- og ulykkestilfælde.....	46
Løn under sygdom	46
Sygdoms- og ulykkestilfælde	
Dagpenge i sygdomstilfælde	46
Dagpenge i ulykkestilfælde	46
Systematisk overarbejde	13
Særlig opsparing	32
Særlige forhold.....	40

T

Talsrepræsentant	53
Tidsbegrænset ansættelse	27
Tillidsrepræsentantens pligter	52
Tillidsrepræsentantens uddannelse	54
Tillidsrepræsentantens virke	51
Timelønsaftaler	15
Aftalt timeløn	16
Beregnet timeløn	15
Beregning af gennemsnitsfortjenesten	16
Fritvalg og den lokale lønforhandling	16

U


Udbetaling.....	39
Uddannelse	58
Uddannelse i forbindelse med afskedigelse	25
Uddannelsesfonde	59
Udearbejdstillæg.....	19
Udvidelse af antal	51

V

Valg af tillidsrepræsentant	50
Valggrundlag.....	50
Ventepenge.....	15
Vikarer	67
Lokalaftaler.....	68
Værktøjspenge	23

Æ

Ældre modeller	14
----------------------	----



2023-2025

Overenskomst for Foreningen af
Orgelbyggerier i Danmark og 3F

99887-23

DI – Dansk Industri
H. C. Andersens Boulevard 18
1553 København V
Tlf. 3377 3377
di.dk

3F - Fagligt Fælles Forbund
Kampmannsgade 4
1790 København V
Tlf.: 70 300 300www.3f.dk