

**2025-2028**

# **Kredsløb A/S**

**Aftale indgået mellem**

Kredsløb A/S

og

AC-organisationerne samt Maskinmestrenes Forening

Click or tap here to enter text.



# KREDSLØB

Mellem

**Kredsløb A/S**

og

**AC-organisationerne samt Maskinmestrenes Forening (MMF)**

# INDHOLD

|                                                      |    |
|------------------------------------------------------|----|
| § 1 Gyldighedsområde .....                           | 2  |
| § 2 Løn .....                                        | 2  |
| § 3 Pension.....                                     | 3  |
| § 4 Arbejdstid og overarbejde .....                  | 4  |
| § 5 Ferie og feriefrihed .....                       | 6  |
| § 6 Graviditet, barsel, adoption mv.....             | 8  |
| § 7 Barns sygdom.....                                | 8  |
| § 8 Øvrig frihed uden løn.....                       | 8  |
| § 9 Lokalaftaler .....                               | 9  |
| § 10 Regler om behandling af uoverensstemmelser..... | 10 |
| § 11 Ikrafttrædelse og opsigelse .....               | 11 |
| <b>Bilag 1</b>                                       |    |
| Tillidsrepræsentantregler .....                      | 12 |

---

## § 1 Gyldighedsområde

---

### 1.1

Aftalen gælder for medarbejdere med en akademisk uddannelse (*på bachelor eller kandidatniveau*) samt uddannelse som maskinmester eller diplom-, teknikum eller akademiingeniør, når uddannelsen på grund af arbejdets art anvendes til løsning af opgaverne i stillingen.

### 1.2

Aftalen omfatter ikke medarbejdere med en uddannelse omfattet af pkt. 1.1, men som har personaleansvar, herunder ansættelses- og afskedigelsesret.

### 1.3

Medarbejdere, der udfører arbejde omfattet af pkt. 1.1, men som på grund af arbejdsopgavernes karakter er forbundet med et særligt ansvar er heller ikke omfattet af aftalen. Medarbejdere omfattet af denne bestemmelse vil være på niveau med medarbejdere i ledergruppe D (fx afdelingschefer, seniorspecialist).

### Medarbejdere tiltrådt før 1. januar 2021

#### 1.4

Parterne er enige om, at medarbejdere med en akademisk uddannelse (på bachelor eller kandidatniveau) samt uddannelse som maskinmester eller diplom-, teknikum- eller akademiingeniør tiltrådt inden 1. januar 2021 er omfattet af aftalen.

#### 1.5

Aftalen omfatter ikke tjenestemænd.

---

## § 2 Løn

---

### 2.1

Lønnen forhandles individuelt ved ansættelse. Ved fastsættelse af lønnen skal der tages hensyn til den enkelte medarbejders indsats, kvalifikationer, uddannelse og dygtighed samt stillingens indhold og ansvar, samt om der er indgået aftale om funktionsløn, jf. pkt. 4.3

## 2.2

Vurdering og eventuel regulering af medarbejderens lønforhold sker individuelt mindst én gang om året. Derudover kan der til enhver tid ske lønforbedringer.

## 2.3

I forbindelse med fremsættelse af tilbud om ansættelse skal Kredsløb skriftligt udlevere kontaktoplysninger på den relevante tillidsrepræsentant.

## 2.4

Parterne er enige om, at medarbejdernes samlede løn inkl. ferietillæg og pension stiger 0,83% den 1. marts 2026.

Parterne er derudover enige om, at medarbejdernes samlede løn inkl. ferietillæg og pension stiger 0,83% den 1. marts 2027.

---

## § 3 Pension

---

### Alle medarbejdere

#### 3.1

Der indbetales 13 % af den ferieberettigede løn til pensionsordning. Virksomheden indbetaler pr. 1. maj 2025 11 % og medarbejderen 2 % af pensionsbidraget. Medarbejderen kan frit vælge at indbetale et ekstra beløb til en pensionsordning.

#### 3.2

Pensionsbidragene indbetales månedsvis bagud til Kredsløb' til enhver tid gældende firmapensionsordning, og skal anvendes til pensionsformål i den pensionsordning Kredsløb har indgået med leverandøren.

### Medarbejdere tiltrådt før 1. januar 2021

#### 3.3

For medarbejderne tiltrådt inden 1. januar 2021 fortsætter vilkårene fra deres hidtidige pensionsordning (beregningsgrundlag og satser), dog således at der fremadrettet sker indbetaling til Kredsløb' til enhver tid gældende firmapensionsordning. Pr. 1. maj 2025 stiger medarbejdernes arbejdsgiverbidrag til deres hidtidige pensionsordning med 1,0%.

**3.4**

Medarbejderne kan vælge, at differencen mellem deres nuværende pensionsprocentsats og procentsatsen for nyansatte medarbejdere konverteres til løn. Kreditsløjf dækker eventuelle administrative omkostninger ved flytningen.

**3.5**

Medarbejdere, der var fyldt 62 år eller derover inden skæringsdatoen samt medarbejdere med en gennemsnitsrenteordning kan vælge at forblive i deres nuværende pensionsordning (selskab, beregningsgrundlag og satser), hvis pensionsselskabet tillader det. Tilsvarende gælder medarbejdere over 55 år, hvis det kan dokumenteres at vedkommende har et særlig helbredsmæssigt behov for at forblive omfattet af den eksisterende ordning.

---

**§ 4 Arbejdstid og overarbejde**

---

**Alle medarbejdere****4.1**

Den normale ugentlige arbejdstid for fuldtidsansatte er 37 timer pr. uge (ekskl. frokostpause).

**4.2**

I tilfælde af skriftlig beordret overarbejde på hverdage, weekender og helligdage oppebæres overtidsbetaling.

Overarbejde honoreres efter individuel aftale i form af enten afspadsering i forholdet 1:1 eller udbetales med aktuel timeløn plus 50 % for de første 3 timer efter normal arbejdstidsophør, og for overarbejde efter dette tidspunkt plus 100%. For arbejde på søn- og helligdage betales timeløn plus 100%.

Timelønnen beregnes som den pågældende medarbejders månedsløn divideret med maksimalt 160,33.

Overtidsbetaling er ikke pensionsgivende.

**4.3**

Der kan ved lønfastsættelsen indgås aftale om funktionsløn under behørig iagttagelse af principperne i pkt. 2.1 samt pkt. 4.3 andet afsnit. Ved sådan aftale kan det bestemmes, at lønnen også omfatter betaling for overarbejde med den virkning, at der ikke ydes

overarbejdsbetaling. Dette kan også omfatte betaling for andre arbejdstidsformer, herunder eksempelvis skiftehold og forskudt tid.

Der kan indgås aftale om funktionsløn, når medarbejderens bruttoløn (grundløn og pension, men før evt. tillæg) fastsættes til kr. 55.000,00 (2021-niveau) eller derover. Niveaueet reguleres årligt med 50% af den procentuelle gennemsnitlige lønstigning pr. år på funktionærområdet, jf. DA's konjunkturstatistik. Næste regulering sker, når statistikken for 2025 foreligger.

#### **4.4**

Medarbejdere kan varsles på disposition, rådighedsvagt, forskudt tid og skifteholdsarbejde med 5 x 24 timers varsel (alle kalenderdage indgår).

For arbejde på disposition, rådighedsvagt, forskudt tid eller skiftehold ydes særskilt betaling i henhold til lokalaftale. Der henvises til de bilagte lokalaftaler.

Medarbejdere på skiftehold kan ikke varsles på funktionsløn, jf. pkt. 4.3.

#### **4.5**

Det påhviler Kredsløb og medarbejderne at søge arbejdet tilrettelagt således, at arbejdets tidsmæssige omfang set over en længere periode ikke overstiger den almindelige arbejdstid. Der henvises til den gældende flekstidsaftale i Kredsløb.

### **Medarbejdere tiltrådt før 1. januar 2021**

#### **4.6**

Medarbejdere tiltrådt inden 1. januar 2021, der ikke allerede har aftalt funktionsløn, kan ikke varsles på funktionsløn, medmindre det sker efter gensidig aftale, herunder evt. hvis medarbejderens stilling i Kredsløb måtte ændre sig.

#### **4.7 Varierende ugentlig arbejdstid**

Der kan indgås skriftlig lokal aftale, jf. § 9 om varierende ugentlig arbejdstid (VUA). Aftalen kan indgås for en enkelt medarbejder eller for en flerhed af medarbejdere. Arbejdstiden planlægges varierende med færre eller flere end 37 timer, blot den gennemsnitlige arbejdstid er 37 timer over en periode (VUA-referencenormen). Perioden kan være op til 12 måneder.

I aftalen fastlægges rammerne for de varierende ugentlige arbejdstider. Det anbefales, at der i forbindelse med aftalens indgåelse tages stilling til overgangen til varierende ugentlig arbejdstid, hvordan planlagt varierende ugentlig arbejdstid ændres, hvornår der er fleks-tid i henhold til eventuel lokalaftale om flekstid, hvis sådan er aftalt, og hvornår der er tale om beordret overarbejde.

Ved en periodes afslutning kan eventuelt over- eller underskud af timer aftales afviklet inden for maksimalt 6 måneder. Der etableres lønudjævning på baggrund af medarbejderens hidtidige månedsløn.

Ved medarbejderens fratræden før udløb af VUA-referenceperioden, modregnes evt., timer dersom følge heraf ligger under VUA-referencenormen i medarbejderens tilgodehavende. Overskydende timer udbetales 1:1 på baggrund af medarbejdernes timeløn 160,33 / 37 timer.

Hvis der for området er valgt en tillidsrepræsentant, indgås aftalen med denne.

---

## **§ 5 Ferie og feriefrihed**

---

### **5.1**

Ferie optjenes og afholdes i henhold til reglerne i ferieloven. Ferietil-lægget udgør 1% og udbetales i henhold til ferielovens § 18.

### **5.2**

Med henvisning til ferieloven kan det mellem Kredsløb og den enkelte medarbejder aftales, at optjent ferie udover 20 dage (4 uger) overføres til det følgende ferieår.

Vilkårene for overførsel og udbetaling af ferie følger bestemmelserne herom efter den til enhver tid gældende Industriens Funktionær-overenskomst.

### **5.3**

Medarbejdere har efter 9 måneders ansættelse derudover ret til 5 feriefridage med løn pr. ferieår. Om de supplerende vilkår vedrørende feriefridage henvises til den til enhver tid gældende Industriens Funktionæroverenskomst.

#### 5.4

Der ydes frihed med fuld løn den 24. december (juleaftensdag) og den 5. juni (grundlovsdag).

#### 5.5

Der er adgang til ved lokalaf tale 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 lokalaf tale 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, medmindre opsigelsen skyldes medarbejderens væsentlige misligholdelse.

Hvor medarbejderen ophæver eller opsiger 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.

---

## **§ 6 Graviditet, barsel, adoption mv.**

---

### **6.1**

Medarbejdere har ret til fravær i forbindelse med graviditet, barsel og adoption i samme omfang, som efter den til enhver tid gældende lovgivning.

### **6.2**

Medarbejderne har ret til betaling under fraværet i henhold til reglerne i den til enhver tid gældende Industriens Funktionæroverenskomst.

---

## **§ 7 Barns sygdom**

---

### **7.1**

Medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet kan holde fri med løn, når dette er nødvendigt af hensyn til pasning af medarbejderens syge, hjemmenværende barn/børn under 14 år. Friheden gives kun til den ene af barnets/børnenes forældre og kun indtil anden pasningsmulighed etableres og omfatter barnets/børnenes 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 fri med løn de resterende arbejdstimer den pågældende dag.

### **7.2 Barns hospitalsindlæggelse**

Medarbejdere har ret til frihed i forbindelse med barns hospitalsindlæggelse i henhold til reglerne i den til enhver tid gældende Industriens Funktionæroverenskomst.

---

## **§ 8 Øvrig frihed uden løn**

---

### **8.1**

Såfremt medarbejderens barn fortsat er sygt efter 2. hele sygedag, jf § 7, stk. 1 har medarbejderen ret til yderligere 1 fridag. Denne fridag afholdes uden løn.

## 8.2

Medarbejdere og ansatte under uddannelse, med mindst 9 måneders anciennitet, har ret til 2 dages frihed pr. ferieafholdelsesperiode til at ledsage nærtstående ved akutte nødstilfælde og til planlagte helbredskonsultationer, behandlinger og møder med offentlig myndighed. Retten til frihed gælder, såfremt medarbejderens deltagelse er påkrævet. Medarbejderen kan højst afholde 2 dages frihed pr. ferieafholdelsesperiode, uanset hvor mange nærtstående medarbejderen har.

I forbindelse med kritisk sygdom eller udredning herfor har medarbejderen, udover ovenstående, ret til frihed til at ledsage nærtstående i op til 5 dage pr. ferieafholdelsesperiode. Yderligere fravær kan efter omstændighederne aftales mellem medarbejderen og virksomheden.

Med mindre, der er tale om et akut nødstilfælde, placeres friheden efter aftale mellem virksomheden og medarbejderen under hensyntagen til virksomhedens tarv. Nærtstående omfatter i denne bestemmelse for ældre og ægtefælle/samlever.

Når medarbejderen er blevet bekendt med, at ledsagelse af en nærtstående er påkrævet, skal medarbejderen straks meddele virksomheden dette skriftligt. Friheden afholdes uden løn.

## 8.3

Medarbejdere og ansatte under uddannelse, med mindst 9 måneders anciennitet, har ret til 2 børnebørns-omsorgsdage pr. ferieafholdelsesperiode. Reglen vedrører børnebørn under 14 år.

Medarbejderen kan højst afholde 2 børnebørns-omsorgsdage pr. ferieafholdelsesperiode, uanset hvor mange børnebørn medarbejderen har. Dagene placeres efter aftale mellem virksomheden og medarbejderen under hensyn til virksomhedens tarv. Dagene afholdes uden løn.

---

## § 9 Lokalaftaler

---

Hvis der kan opnås enighed mellem de lokale parter, kan denne aftale suppleres med yderligere bestemmelser, som kan formuleres i form af lokalaftaler.

Såfremt der ikke er valgt en tillidsrepræsentant, kan ikke-overenskomstafvigende lokalaftaler indgås med tilslutning fra mere end halvdelen af valggrundlaget blandt de medarbejdere, derpå aftaletidspunktet bliver omfattet af lokalaftalen.

Lokalaftaler kan opsiges af begge parter til bortfald med 2 måneders varsel til udgangen af en måned.

---

## **§ 10 Regler om behandling af uoverensstemmelser**

---

Uoverensstemmelser af faglig karakter, herunder om fortolkningen eller påstået brud på aftalen, skal søges løst ved lokale forhandlinger mellem aftalens parter.

Fører en sådan forhandling ikke til enighed, kan hver af parterne begære mæglingsmøde afholdt med deltagelse fra den relevante AC-organisation eller Maskinmestrenes Forening og Kredsløb. Kredsløb kan lade sig repræsentere ved Dansk Industri på mæglingsmødet.

Tidspunktet for mæglingsmødet skal være aftalt inden 1 måned efter modtagelsen af mæglingsmødebegæringen, og mødet skal finde sted senest en måned herefter. Tidsfristen kan i den konkrete sag fraviges efter aftale mellem parterne.

Opnås der ikke enighed på mæglingsmødet, kan sagen kræves afgjort af en faglig voldgiftsret bestående af 5 medlemmer. Hver af parterne udpeger to medlemmer. Herudover udpeges en opmand af Arbejdsrettens formand.

Begæring om faglig voldgift skal fremsættes senest 1 måned efter mæglingsmødet. Den faglige voldgift berammes hurtigst muligt efter, at en opmand er udpeget. Straks efter berømmelsen aftaler parterne fristerne for afgivelse af processkrifter.

Vedrørende alle ovennævnte møder udarbejdes referat, der indeholder en kort gengivelse af de af parterne angivne standpunkter, og som underskrives af begge parter.

---

## **§ 11 Ikrafttrædelse og opsigelse**

---

Aftalen træder i kraft fra datoen for parternes underskrift, men med virkning fra 1. maj 2025. Aftalen er gældende indtil en af parterne opsiger den med 3 måneders varsel til en 1. marts, dog tidligst til den 1. marts 2028. Opsigelsen skal ske skriftligt.

I øvrigt henvises til bestemmelserne i hovedaftalen med DA og FH, herunder bl.a. at parterne selvom overenskomsten er opsagt eller udløbet er forpligtet til at overholde dens bestemmelser indtil anden overenskomst træder i stedet for eller arbejdsstandsning er iværksat.

# BILAG 1

---

## Tillidsrepræsentantregler

---

### 1. Valg af tillidsrepræsentanter

#### 1.1

Der kan vælges tre (3) tillidsrepræsentanter fordelt således, at AC'erne (IDA, DM, DJØF mfl.) kan vælge to (2) og maskinmestrene (MMF) kan vælge én (1), såfremt der i hver gruppe er mindst 5 medarbejdere omfattet af aftalen. Valget foregår i arbejdstiden, og alle medarbejdere inden for den pågældende medarbejdergruppe har stemmeret.

Derudover kan medarbejdere, der i henhold til lokalaftale herom arbejder på skiftehold vælge én (1) tillidsrepræsentant forudsat, at der er mere end 5 medarbejdere omfattet af skifteholdsarbejdet.

#### 1.2

Tillidsrepræsentanten vælges blandt medarbejdere med mindst 1 års anciennitet i Kredsløb. Valget anmeldes skriftligt af AC-organisationerne eller Maskinmestrenes Forening over for Kredsløb. Kredsløb er berettiget til over for AC-organisationerne eller Maskinmestrenes Forening at gøre indsigelse mod valget, når dette sker inden for 3 uger efter modtagelse af meddelelse fra AC-organisationerne. Uoverensstemmelser afgøres efter de almindelige fagretslige regler.

#### 1.3

Rettighederne som tillidsrepræsentant indtræder, når valget er kommet til arbejdsgivers kundskab. Valget er dog først gyldigt, når det er godkendt af forbundet og meddelt til Kredsløb A/S, jf. punkt 1.2.

### 2. Tillidsrepræsentantens virksomhed

#### 2.1

Såvel tillidsrepræsentanten som ledelsen har pligt til at fremme et roligt og godt samarbejde, og til ikke at lægge hindringer i vejen for virksomhedens og medarbejdernes organisering.

## **2.2**

Tillidsrepræsentanten fungerer i øvrigt som talsmand for de medarbejdere, tillidsrepræsentanten er valgt blandt, og kan som sådan over for ledelsen forelægge forslag, henstillinger og klager fra medarbejdere samt optage forhandlinger om lokale spørgsmål.

## **2.3**

Det anbefales, at Kredsløb orienterer tillidsrepræsentanten om forestående ansættelser og afskedigelser. Hvis tillidsrepræsentanterne oplever, at virksomheden ikke følger førnævnte anbefaling, kan emnet behandles i samarbejdsudvalget på tillidsrepræsentanternes initiativ.

Tillidsrepræsentanten gives mulighed for i arbejdstiden at mødes med nyansatte medarbejdere. Formålet med mødet er at orientere om tillidsrepræsentantens samarbejde med virksomheden og drøfte 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

## **2.4**

Tillidsrepræsentanterne kan én gang årligt, forud for den årlige lønvurdering, anmode om et møde med Kredsløb A/S, og afgive deres bemærkninger til den årlige lønvurdering, jf. aftalens pkt. 2.2.

Tillidsrepræsentanterne kan under samme møde spørge ind til virksomhedens overvejelserne bag lønvurderingen. Alternativt kan emnet på tilsvarende vis behandles i regi af samarbejdsudvalget.

# **3. Valg af suppleant**

## **3.1**

Der kan vælges en suppleant for hver tillidsrepræsentant.

## **3.2**

Under tillidsrepræsentantens fravær (på grund af sygdom, ferie, deltagelse i kurser eller lignende) indtræder suppleanterne i tillidsrepræsentanternes øvrige rettigheder og pligter efter

nærværende regler, dog med undtagelse af afskedigelsesbeskyttelsen i pkt. 7, som er gældende fra det i pkt. 1.3 anførte tidspunkt.

#### **4. Tidsforbruget til tillidsrepræsentantarbejde**

##### **4.1**

Tillidsrepræsentanten må anvende den tid, der er nødvendig til tillidsrepræsentantarbejdets forsvarlige udførelse under hensyntagen til Kredsløb' drift og følger i øvrigt rammer og vilkår som beskrevet i Industriens Funktionæroverenskomst.

#### **5. Vederlag til valgte arbejdsmiljø- og tillidsrepræsentanter**

##### **5.1**

Tillidsrepræsentanter valgt i henhold til denne aftale vil modtage et årligt vederlag, som udbetales med en fjerdedel pr. kvartal. Vederlaget udbetales som kompensation for tillidsrepræsentantens varetagelse af sit hverv uden for dennes arbejdstid.

Vederlaget er ikke pensionsgivende eller feriepengeberettiget. Vederlaget følger niveauet i Industriens Funktionæroverenskomst.

Tillidsrepræsentanter valgt i henhold reglerne i KL-overenskomsterne, modtager herudover et tillæg svarende til forskellen mellem Industriens Funktionæroverenskomst og deres hidtidige betaling. Hele vederlaget er pensionsgivende og feriepengeberettiget for disse tillidsrepræsentanter.

##### **5.2**

Arbejdsmiljørepræsentanter, der er medlem af et af AC's medlemsforbund eller Maskinmestrenes Forening, modtager et årligt vederlag på 9.000 kr., som udbetales bagud, ved udgangen af 4. kvartal. Beløbet reduceres forholdsmæssigt, hvis arbejdsmiljørepræsentanten fratræder sit hverv i løbet af året. Beløbet er fast uanset størrelsen på det område, som arbejdsmiljørepræsentanten dækker.

Vederlaget for 2025 udbetales forholdsmæssigt, og beløbet kommer til udbetaling ved udgangen af 4. kvartal 2025. Herefter udbetales med en fjerdedel pr. kvartal.

Ved bortfald af arbejdsmiljørepræsentanthvervet bortfalder vederlaget.

## **6. Frihed til deltagelse i kurser, møder m.v.**

### **6.1**

Efter aftale med Kredsløb kan der gives tillidsrepræsentanten fornøden tjenestefrihed med henblik på deltagelse i de af AC-organisationerne arrangerede kurser, møder mv. for tillidsrepræsentanter.

### **6.2**

Tjenestefriheden til de i stk. 1 nævnte aktiviteter er uden løn medmindre andet aftales.

## **7. Afskedigelse**

### **7.1**

En tillidsrepræsentants afskedigelse skal begrundes i tvingende årsager.

Såfremt Kredsløb agter at opsig en tillidsrepræsentant, er parterne enige om, at tillidsrepræsentantens forbund skal underrettes inden opsigelse. Tillidsrepræsentanten eller pågældendes forbund har herefter ret til at begære forhandling om sagen ved et mæglingsmøde.

Mæglingsmødet skal afholdes forinden opsigelsen afgives og inden 10 arbejdsdage efter underretning af forbundet, medmindre parterne konkret aftaler andet.

Hvis der ikke opnås enighed på mæglingsmødet, og Kredsløb fortsat ønsker at opsig tillidsrepræsentanten, skal der på mødet udleveres en formel opsigelse til tillidsrepræsentanten. Det samme er tilfældet, hvis der på mødet opnås enighed om opsigelsen.

### **7.2**

Afskedigelse af en tillidsrepræsentant kan ske med den pågældendes individuelle opsigelsesvarsel tillagt 3 måneder.

### **7.3**

I tilfælde, hvor tillidsrepræsentantens adfærd begrundet en bortvisning, kan afskedigelse ske uden varsel og uden iagttagelse af bestemmelserne i stk. 1, 2. afsnit. I sådanne tilfælde skal Kredsløb snarest muligt tage skridt til at afholde en forhandling med det relevante forbund.

#### **7.4**

Spørgsmålet om afskedigelses/bortvisningens berettigelse samt om eventuel godtgørelse for uberettiget opsigelse/bortvisning af tillidsrepræsentanten afgøres af en voldgiftsret. Godtgørelse ydes efter sædvanlige afskedigelsesnævnsbestemmelser. Voldgiftsrettens afgørelse er endelig.

#### **Aftalens parter**

Dato:

Niclas Kvernød  
HR-Chef

Trine Jensen  
På vegne af AC-org.

Flemming Knudsen  
Maskinmestrenes Forening (MMF)

# 2025-2028

## Kredsløb – Aftale med AC/MMF

Nummer