



# Industriens Funktionær- overenskomst

2020 – 2023



---

**Industriens  
Funktionæroverenskomst  
2020-2023**

---

# Indholdsfortegnelse

<b>Industriens Funktionæroverenskomst</b> .....	<b>5</b>
§ 1 Overenskomstens område .....	6
§ 2 Nyoptagne virksomheder .....	10
§ 3 Lønbestemmelse .....	14
§ 4 Fritvalgs Lønkonto .....	19
§ 5 Beregning af løn for brudte måneder .....	25
§ 6 Nedsat løn .....	26
§ 7 Medarbejdere med nedsat arbejdsevne .....	26
§ 8 Pension .....	26
§ 9 Arbejdstid .....	40
§ 10 Deltidsbeskæftigelse .....	43
§ 11 Overarbejde .....	44
§ 12 Ferie, frihed, barns sygdom og hospitalsindlæggelse, børneomsorgsdage samt barsel .....	46
§ 13 Ansættelsesbevis .....	59
§ 14 Afskedigelse .....	59
§ 15 Opsigelsesvarsler .....	61
§ 16 Valg af tillidsrepræsentanter .....	63
§ 17 CO-fællestillidsrepræsentant .....	65
§ 18 Tillidsrepræsentantens uddannelse .....	66
§ 19 Tillidsrepræsentantens opgaver .....	68
§ 20 Vederlag til valgte tillidsrepræsentanter .....	71
§ 21 Afskedigelse af tillidsrepræsentant m.v. ....	72
§ 22 Stedfortræder for tillidsrepræsentant .....	74
§ 23 Indgåelse og opsigelse af lokalaftaler m.v. ....	75
§ 24 Regler for behandling af uoverensstemmelser af faglig karakter .....	77
§ 25 Kompetenceudvikling .....	86
§ 26 Uddannelsesfonde .....	90
§ 27 Samarbejde .....	91
§ 28 Overenskomstmæssige arbejdskonflikter ....	91
§ 29 Overenskomstens varighed .....	91

Nærværende overenskomst er en mindre udgave af Industriens Funktionæroverenskomst. Overenskomstteksten er den samme, men bilagene er ikke optrykt. Bilagene kan ses i den normale overenskomst.

# Industriens Funktionæroverenskomst

Så længe denne overenskomst står ved magt, må ingen af de undertegnede 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.

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

*Anm.*

*Parterne er dog enige om, at Funktionærloven har en særlig karakter.*

---

## § 1 Overenskomstens område

---

Nærværende overenskomst omfatter:

### Stk. 1

- a. Tekniske funktionærer, som hovedsageligt er beskæftiget med teknisk/ klinisk bistandsydelse, som typisk udføres af medarbejdere, der har en grundlæggende teknikeruddannelse eller en videregående teknikeruddannelse, herunder uddannelse på konstruktørniveau. Arbejdsfunktioner omfattet af nærværende overenskomst udføres typisk af medarbejdere med en uddannelse som bl.a. teknisk designer, produktionsteknolog, byggetekniker, it-teknolog (retning elektronik), VVS-installatør, elinstallatør, eksporttekniker, bygningskonstruktør, procesteknolog, automationsteknolog og designteknolog eller medarbejdere med tilsvarende kvalifikationer. De videregående uddannelser er betegnelsen for de erhvervskompetencegivende teknikeruddannelser, som uddannelses- og beskæftigelsesmæssigt er placeret i området mellem erhvervsuddannelser på den ene side og ingeniøruddannelser på den anden side.
- b. Tekniske funktionærer, som har en af de i bilag 2 nævnte professionsbacheloruddannelser m.v. og med denne uddannelse som forudsætning udfører arbejde i tilknytning til det i pkt. a beskrevne dækningsområde.

### Stk. 2

- a. Funktionærer, som hovedsageligt er beskæftiget med handels- og kontorarbejde, som typisk udføres af medarbejdere med en handels- og kontoruddannelse (erhvervsuddannelse/EUD eller kort videregående uddannelse/KVU), og

- funktionærer, der som speciale er beskæftiget med edb-arbejde, som typisk udføres af medarbejdere med en edb-uddannelse, som f.eks. datamatiker, informatikassistent, edb-assistent, akademiuddannelsen i informationsteknologi eller medarbejdere med tilsvarende kvalifikationer.
- b. Funktionærer, der er uddannet som laboranter (erhvervsuddannelse/EUD eller kort videregående uddannelse/KVU), eller som udfører arbejde, som forudsætter samme faglige kvalifikationer. Uddannede miljøteknikere, laboratorieteknikere samt andre laboratoriefunktionærer, der udfører mere krævende kemisk, biologisk eller fysisk laboratoriearbejde eller er pålagt særligt ansvar.
  - c. Funktionærer, som har en af de i bilag 3 nævnte professionsbacheloruddannelser m.v. og med denne uddannelse som forudsætning udfører arbejde i tilknytning til det i pkt. a eller b beskrevne dækningsområde.

### **Stk. 3**

Overenskomsten omfatter foruden funktionærer tillige medarbejdere, hvis arbejde er af den ovenfor beskrevne karakter, men hvor medarbejderen ikke er beskæftiget gennemsnitligt mindst 8 timer ugentligt.

Endvidere omfatter overenskomsten arbejdsfunktioner, som på grund af arbejdets art ikke er omfattet af Funktionærloven, såsom kontorbetjent og piccolo-/piccolinearbejde.

Vikarer som udsendes af vikarbureauer, der er omfattet af overenskomsten, til brugervirksomheder for at udføre arbejdsopgaver omfattet af

overenskomstens faglige gyldighedsområde, er gennem vikarbureauet omfattet af overenskomsten.

Hvor der i denne overenskomst er anvendt ordet funktionær, finder bestemmelsen tillige anvendelse på de i nærværende stk. beskrevne medarbejdere, dog ikke § 15, stk. 1.

*Særregel for handels- og kontorområdet samt laboratorieområdet – 50 pct.-reglen (§ 1, stk. 2 og 3).*

Nærværende overenskomst er dog kun gældende for så vidt angår de under § 1, stk. 2, og § 1, stk. 3 anførte medarbejdere, hvis overenskomsten er sat i kraft på virksomheden for disse områder.

Der henvises til bilag nr. 1 vedrørende 50 pct.-reglen.

*Fælles anmærkning vedrørende professionsbacheloruddannelser m.v. på det tekniske område, handels- og kontorområdet samt laboratorieområdet (§ 1, stk. 1, pkt. b og § 1, stk. 2, pkt. c):*

*Det er en betingelse, at funktionæren ikke udfører arbejde, der typisk forudsætter et kvalifikationsniveau svarende til en lang videregående uddannelse eller udfører arbejde som beskrevet i overenskomstens bilag 1, pkt. 4 b (ledelse m.v.).*

*Nogle af uddannelserne er opført både i bilag 2 og i bilag 3. I disse tilfælde er funktionærens speciale og arbejdsfunktioner afgørende for, om funktionæren er omfattet af § 1, stk. 1, pkt. b eller § 1, stk. 2, pkt. c.*

*Bestående ansættelsesforhold for funktionærer, der omfattes af overenskomsten efter denne bestemmelse må ikke forringes som helhed.*

*For så vidt angår pension gælder overenskomstens § 8, stk. 6, litra G.*



#### **Stk. 4**

Overenskomsten omfatter tillige funktionærer, der hovedsageligt er beskæftiget med arbejdsfunktioner, der falder inden for det fælles uddannelsesområde for DIO I og CO-industris timelønsforbund, f.eks. datateknikere, samt funktionærer, der hovedsageligt er beskæftiget med arbejdsfunktioner, der falder inden for elektrikeruddannelsen.

#### *Anmærkning til stk. 4*

*For en funktionær, der ikke i praksis er blevet henført til Industriens Funktionæroverenskomst, gælder, at overenskomsten først finder anvendelse, når virksomheden eller den pågældende funktionær anmoder herom.*

*Denne anmærkning har ingen indvirkning på funktionærens stilling efter funktionærloven.*

*Overenskomsten træder først i kraft for funktionæren med 2 måneders varsel til udgangen af en måned efter kravets fremsættelse. De i stk. 4 omhandlede funktionærer indgår ikke i beregningen efter 50 pct.-reglen.*

*Med hensyn til rettigheder, medarbejderen erhverver i henhold til overenskomsten, medregnes den anciennitet, \*medarbejderen tidligere har optjent på Industriens Overenskomst, såfremt medarbejderen hidtil har været ansat på virksomheden i henhold til Industriens Overenskomst. Medarbejderen bevarer det opsigelsesvarsel, der var gældende på overflytningstidspunktet, indtil den pågældende i henhold til funktionærloven opnår mindst samme opsigelsesvarsel.*

*Om pension henvises til bestemmelsen i § 8, stk. 1.*

#### *Anmærkning til § 1:*

*Forbund under CO-industri kan begære afholdt ét møde i konkrete virksomheder, såfremt der er en begrundet formodning om, at virksomheden beskæftiger medarbejdere inden for overenskomstens dækningsområde, som fejlagtigt/uretmæssigt holdes uden for overenskomstdækning.*

*Mødet finder sted på virksomheden med deltagelse af organisationerne og har til formål at sikre relevante medarbejderes korrekte overenskomstmæssige placering.*

*Anmærkning vedrørende uddannelsesbetegnelser:*

*Ved ændring af en uddannelsesbetegnelse nævnt i overenskomsten eller i bilag 2 hertil, drøfter parterne i tvivlstilfælde den konkrete uddannelse i et af overenskomstparterne nedsat udvalg, jf. Protokollat om opdatering af uddannelsesbetegnelser i Industriens Funktionær-overenskomst § 1. Er der alene tale om en ændring i uddannelsens navn eller en "gammel" uddannelsesbetegnelse, er parterne enige om, at ændringen ikke påvirker overenskomstdækningen.*

---

## **§ 2 Nyoptagne virksomheder**

---

### **Stk. 1**

Virksomheder, som ved deres optagelse i DIO I har overenskomst med et eller flere forbund inden for CO-området dækkende nærværende overenskomsts område, omfattes uden særlig opsigelse af en sådan overenskomst af nærværende overenskomst fra tidspunktet for optagelsen. Dette gælder, uanset om overenskomsten er en særoverenskomst, en tiltrædelsesoverenskomst eller en lokalaftale.

### **Stk. 2**

Der optages snarest efter virksomhedens optagelse i DIO I tilpasningsforhandlinger med det formål at udforme eventuelle lokale aftaler på en sådan måde, at bestående overenskomstforhold ikke forrykkes som helhed.

### **Stk. 3**

Lokalaftalerne vil efter udløbet af perioden for den hidtil gældende overenskomst være omfattet af § 23.

#### **Stk. 4**

Nyoptagne medlemmer af DIO I, der forinden indmeldelsen i DIO I 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 DI-meddelelse til CO-industri om virksomhedens optagelse i DIO I skal arbejdsgiverbidraget henholdsvis lønmodtagerbidraget udgøre mindst 20 pct. af de overenskomstmæssige bidrag.

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

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

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

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

Hvis pensionsbidragene på virksomheden er højere end 20 pct. af det overenskomstmæssige bidrag ved optagelsen, forbliver bidragssatserne uforandrede, indtil de indhentes af optrappingsordningens satser ovenfor, hvorefter de følger ovennævnte optrappingsordning.

Nuværende medarbejdere fortsætter med de aftalte pensionsbidrag, dog mindst samme niveau som optrappingsordningen. Medarbejdere, som ansættes efter indmeldelsestidspunktet, har krav på de samme pensionsbidrag, som de medarbejdere, der var ansat forud for indmeldelsen, til enhver tid har krav på.

Ordningen skal senest 2 måneder efter indmeldelsen protokolleres mellem DIO I og CO-industri efter begæring fra DIO I, eventuelt i forbindelse med tilpasningsforhandlinger.

## **Stk. 5**

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

Senest fra tidspunktet for DI-meddelelse til CO-industri om virksomhedens optagelse i DIO I skal virksomheden indbetale 1,0 pct. i bidrag til Fritvalgs Lønkontoen.

Senest 1 år efter skal virksomheden indbetale 2,0 pct. i bidrag til Fritvalgs Lønkontoen.

Senest 2 år efter skal virksomheden indbetale 3,0 pct. i bidrag til Fritvalgs Lønkontoen.

Senest 3 år efter skal virksomheden indbetale 4,0 pct. i bidrag til Fritvalgs Lønkontoen.

Optrappingsordningen skal senest 2 måneder efter indmeldelsen protokolleres mellem DIO I og CO-industri efter begæring fra DIO I, eventuelt i forbindelse med tilpasningsforhandlinger.

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

*Anm.*

*For så vidt angår medarbejderens anciennitet i nyoptagne virksomheder, se § 15, stk. 4.*

## **Stk. 6**

Nyoptagne medlemmer af DIO I kan kræve, at bidraget til Industriens Uddannelses- og Samarbejdsfond, jf. § 26, stk. 2, fastsættes således:

Senest fra tidspunktet for DI-meddelelse til CO-industri om virksomhedens optagelse i DIO I 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 mindst fuldt overenskomstmæssigt bidrag.

Optrappingsordningen skal senest 2 måneder efter indmeldelsen protokolleres mellem DIO I og CO-industri efter begæring fra DIO I, eventuelt i forbindelse med tilpasningsforhandlinger.

### **Stk. 7**

Virksomheder eller organisationer, der ved indmeldelse ikke er omfattet af overenskomster eller aftaler med CO-forbund dækkende (dele af) nærværende overenskomsts område, omfattes fra indmeldelsesdatoen af nærværende overenskomst. For så vidt angår handels- og kontorområdet er det dog en forudsætning, at betingelserne i bilag 1 til overenskomsten (50 pct.-reglen) er opfyldt.

*Anm.*

*For så vidt angår medarbejdernes anciennitet i nyoptagne virksomheder, se § 15, stk. 4.*

---

## **§ 3 Lønbestemmelse**

---

### **Stk. 1**

Lønnen for den enkelte medarbejder aftales i hvert enkelt tilfælde mellem arbejdsgiveren og medarbejderen.

### **Stk. 2**

Lønnen skal give udtryk for den enkeltes indsats, kvalifikationer, uddannelse og dygtighed samt stillingens indhold og ansvar, samt om der er indgået en aftale om funktionsløn, jf. § 11, stk. 6.

### **Stk. 3**

Vurdering og eventuel regulering af medarbejderens lønforhold sker individuelt mindst en gang om året.

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

### **Stk. 4**

En medarbejder omfattet af overenskomsten er berettiget til at kræve en forhandling med virksomheden, såfremt medarbejderens løn afviger fra begyndelsesniveauet for sammenlignelige medarbejdergrupper. Hvis denne forhandling ikke resulterer i enighed, er organisationen berettiget til at kræve en forhandling med DIO I på virksomheden. Uoverensstemmelse om lønforhold for enkeltpersoner kan ikke bringes til faglig voldgift.

### **Stk. 5**

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

### **Stk. 6**

Der kan individuelt eller kollektivt aftales andre eller supplerende lønsystemer. Overenskomstparterne anser det for ønskeligt at anvende lønsystemer, der lokalt afpasses efter den enkelte virksomheds særlige forhold.

Såfremt en af de lokale parter stiller forslag om det, skal der optages lokale forhandlinger herom.

De lokale parter kan ligeledes søge råd og vejledning vedrørende lønsystemer hos organisationerne samt i "Plusløn", som er organisationernes metodevejledning i lønsystemer.

Et lokalt lønsystem må ikke stride mod nærværende lønbestemmelse.

Såfremt der er enighed herom, kan parterne ved udarbejdelse af lønsystemer anmode en repræsentant fra CO-industri henholdsvis DIO I om at medvirke.

## **Stk. 7**

### **A. Elever under erhvervsuddannelse**

Der indgås senest ved uddannelsens start en skriftlig uddannelsesaftale mellem elev og virksomhed i henhold til bestemmelserne i Lov om erhvervsuddannelser, kapitel 7.

Til elever under erhvervsuddannelsesloven udgør minimallønnen:

Pr. måned

	<b>1.3.2020</b>	<b>1.3.2021</b>	<b>1.3.2022</b>
1. år	kr. 11.525	kr. 11.720	kr. 11.920
2. år	kr. 12.770	kr. 12.985	kr. 13.205
3. år	kr. 14.040	kr. 14.280	kr. 14.520
4. år	kr. 15.180	kr. 15.435	kr. 15.700

Der ydes tillæg pr. måned til ovennævnte satser til elever på følgende uddannelser:

Handels- og kontoruddannelserne med forudgående hhx-eksamen



**1.3.2020** kr. 1.035

Teknisk designeruddannelsen

**1.3.2020** kr. 3.575

**1.3.2021** kr. 3.635

**1.3.2022** kr. 3.695

Der aflønnes med den sats, der svarer til det uddannelsesår, eleven befinder sig på i forhold til uddannelsens opbygning.

Elever på teknisk designeruddannelsen overgår fra trin 1 til trin 2 18 måneder efter uddannelsens start, dvs. efter grundforløbet, og et år i virksomheden (inkl. eventuelle skoleophold). Eleven forbliver på trin 2 den resterende del af uddannelsen.

#### **Voksne elever:**

Ved voksne elever forstås elever, der ved uddannelsesaftalens indgåelse er fyldt 25 år.

Voksne elever, som gennemgår en faglig oplæring i henhold til Erhvervsuddannelsesloven, anbefales aflønnet efter bestemmelserne i overenskomstens § 3, stk. 1-4.

Voksne elever, der i mindst 12 måneder forud for aftalens oprettelse har været ansat på den pågældende virksomhed, aflønnes dog i henhold til bestemmelserne i overenskomstens § 3, stk. 1-4.

Samtlige lønsatser er minimallønssatser, hvorfor der henvises til § 3, stk. 2.

For så vidt angår befodringsgodtgørelse henvises til bilag nr. 6.

For så vidt angår udstationering henvises til bilag nr. 7.

### **B. Erhvervsakademiuddannelser (praktikanter)**

Praktikken gennemføres på baggrund af en kontrakt/praktikaftale og efter de vejledende retningslinjer, som er fastsat af de organisationer, som dækker det pågældende område.

I praktikken betales for så vidt de dele af uddannelserne, som ikke er berettiget til SU, efter følgende lønsatser:

Pr. måned, kr.

Det tekniske område

<b>1.3.2020</b>	<b>1.3.2021</b>	<b>1.3.2022</b>
kr. 16.085	kr. 16.358	kr. 16.636

Det merkantile område

<b>1.3.2020</b>	<b>1.3.2021</b>	<b>1.3.2022</b>
kr. 19.415	kr. 19.745	kr. 20.080

Det drejer sig aktuelt om følgende uddannelser:

Tekniske område:  
Laborantuddannelsen.

Merkantile område:  
Biløkonomuddannelsen  
Handelsøkonomuddannelsen

For samtlige erhvervsakademiuddannelser gælder, at lønsatserne er minimalsatser, hvorfor der henvises til § 3, stk. 2.

For erhvervsakademistuderende med forudgående erhvervsuddannelse aftales en højere løn end ovennævnte satser, jf. § 3, stk. 2.

### **C. Erhvervsgrunduddannelse**

Elever ansat efter Lov om erhvervsgrunduddannelse (EGU) aflønnes med pr. måned

<b>1.3.2020</b>	<b>1.3.2021</b>	<b>1.3.2022</b>
kr. 11.776	kr. 11.976	kr. 12.180

---

## **§ 4 Fritvalgs Lønkonto**

---

### **Stk. 1**

- a. Virksomheden indbetaler på medarbejderens Fritvalgs Lønkonto 4,0 pct. af den ferieberettigede løn, som stilles til rådighed for medarbejderens frie valg.
- b. Med virkning fra den 1. marts 2020 indbetales yderligere 1,0 pct. af den ferieberettigede løn, som stilles til rådighed for medarbejderens frie valg.

Dette bidrag reguleres:

1. marts 2021 til 2,0 pct.
  1. marts 2022 til 3,0 pct.
- c. Disponerer medarbejderen ikke over hele bidraget til Fritvalgs Lønkontoen i forbindelse med sit frie valg inden 1. august (i 2020: 1. april), kan virksomheden udbetale det resterende bidrag løbende sammen med medarbejderens løn, dog maksimalt bidraget efter stk. 1, litra b, 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.

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

- d. De lokale parter kan aftale, at bidrag til Fritvalgs Lønkontoen efter stk. 1, 2 og 3 ligeledes udbetales løbende sammen med lønnen.

## **Stk. 2**

- a. Medarbejdere, der pr. 1. maj 2020 har ret til feriefridage, skal inden den 1. april vælge eller fravælge muligheden for at afholde en eller flere af feriefridagene i perioden 1. maj 2020 – 31. december 2021, mod i stedet løbende at få afsat yderligere 0,375 pct. af den ferieberettigede løn pr. fravalgt feriefridag i perioden 1. maj 2020 – 31. august 2021. Det antal feriefridage som ønskes afholdt, afvikles og betales efter de nugældende regler i § 12, stk. 12.

Ovenstående litra a bortfalder 1. september 2020 og erstattes af følgende:

- 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 de nugældende regler i § 12, stk. 12.

- b. Nyansatte medarbejdere, der efter 9 måneders ansættelse opnår ret til feriefridage, kan vælge, om en eller flere af de fem feriefridage ønskes afholdt efter nugældende regler. Det antal feriefridage, som ikke ønskes afholdt, indbetales til Fritvalgs Lønkontoen med beløbet pr. ubrugt feriefridag i § 12, stk. 12 f. For efterfølgende ferieår kan medarbejderen vælge efter stk. 2, litra a.
- c. 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 (i 2020 til ferieårets udløb 30. april).

Supplementet udgør:

- Værdien af de fravalgte feriefridage, hvis medarbejderen skulle have dem udbetalt som ikke-afholdte feriefridage efter Industriens Funktionsnæroverenskomst § 12, stk. 12 f.
- Fratrukket den del af Fritvalgs Lønkontoen, der stammer fra de fravalgte feriedage.

### **Stk. 3**

På virksomheder, hvor der for medarbejdere omfattes 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. 4

Medarbejderen kan vælge mellem følgende:

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 eller børneomsorgsdage, kan medarbejderen vælge at få udbetalt et beløb fra sin konto.

Fra 1. maj 2020 gælder ovenstående også afholdelse af børns lægebesøg.

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 1. august hvert år (i 2020: 1. april) oplyse om, hvor stor en andel af opsparingen til Fritvalgs Lønkontoen der ønskes afsat til pension igennem det kommende ferieår (1. september – 31. august).

I 2020 gælder valget for perioden 1. maj 2020 til 31. august 2021.

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

### **Stk. 5 Restopsparing på Fritvalgs Lønkontoen**

Hvis der er overskud på Fritvalgs Lønkontoen ved ferieafholdelsesperiodens udløb (i 2020 til ferieårets udløb 30. april), videreføres beløbet til udbetaling i det efterfølgende ferieår.

### **Stk. 6**

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

### **Stk. 7**

Opsparingen til Fritvalgs Lønkontoen indeholder feriegodtgørelse samt ferietillæg af opsparingen.

### **Stk. 8 Seniorordning**

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

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

Såfremt medarbejderen ønsker yderligere seniorfridage, kan dette ske ved at konvertere løbende pensionsbidrag, jf. § 8. Det konverterede pensionsbidrag indsættes ligeledes på medarbejderens Fritvalgs Lønkonto.

Medarbejderen og virksomheden kan aftale, at medarbejderen, fra 5 år før seniorordningen kan iværksættes, kan opspare værdien af ikke afholdte feriefridage, jf. § 12, stk. 12, og akkumulere denne. Værdien heraf kan komme til udbetaling i forbindelse med afholdelse af yderligere seniorfridage.

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

Ved afholdelse af seniorfridage reduceres fritvalgs-lønkontoen med et beløb svarende til løn under sygdom.

Medmindre andet aftales skal medarbejderen senest 1. august (i 2020: 1. april) 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 den kommende ferieafholdelsesperiode. Dette valg er bindende for medarbejderen og vil fortsætte i de følgende ferieafholdelsesperioder. Medarbejderen kan dog hvert år inden 1. august (i 2020: 1. april) meddele virksomheden, om der ønskes ændringer for den kommende ferieafholdelsesperiode. I 2020 gælder valget for perioden 1. maj 2020 til 31. august 2021.

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. § 12, stk. 12.

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.

---

## **§ 5 Beregning af løn for brudte måneder**

---

### **Stk. 1**

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

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

### **Stk. 2**

Ved fravær på grund af ferie, hvor der ikke er optjent løn/feriepenge, beregnes lønnen ved, at der i medarbejderens månedsløn fradrages et beløb svarende til de faktiske fraværstimer.

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

### **Stk. 3**

Stk. 1 og stk. 2 finder tilsvarende anvendelse for deltidsansatte. Lønnen for deltidsansatte bregnes forholdsmæssigt.

---

## **§ 6 Nedsat løn**

---

Hvor forholdene gør det naturligt, kan der under organisationernes medvirken i særlige tilfælde træffes aftale om nedsat løn.

---

## **§ 7 Medarbejdere med nedsat arbejdsevne**

---

### **Stk. 1**

For medarbejdere, som enten varigt eller midlertidigt har en nedsat arbejdsevne, er der mulighed for lokalt på den enkelte arbejdsplads mellem medarbejder og virksomhed at aftale arbejdsvilkår (herunder nedsat arbejdstid og/eller lavere løn), som fraviger de i denne overenskomst gældende bestemmelser.

### **Stk. 2**

Organisationerne har påtaleret i henhold til § 24.

---

## **§ 8 Pension**

---

### **Stk. 1 Omfattede medarbejdere**

Der skal betales pensionsbidrag, når medarbejderen er fyldt 18 år, og

- a. Medarbejderen på ansættelsestidspunktet er omfattet af Pension for Funktionærer (PFF) eller en anden arbejdsmarkedspension fra en tidligere ansættelse – herunder tjenestemandspension eller tilsvarende ordning, eller

- b. Medarbejderen kan dokumentere at have mindst 2 måneders anciennitet i virksomheden eller i ansættelser omfattet af overenskomsten.
- c. En medarbejder, der hidtil har været ansat i henhold til Industriens Overenskomst, men i henhold til § 1, stk. 4 bliver omfattet af Industriens Funktionæroverenskomst, omfattes ved overgangen af Funktionæroverenskomstens pensionsordning, idet der ikke stilles krav om optjening af anciennitet i henhold til stk. 1. Ved lokal enighed kan medarbejderen fortsætte med at være omfattet af Industriens Overenskomsts pensionsordning.
- d. Elever omfattes af pensionsordningen i § 8, når de fylder 20 år, samt har opnået to måneders anciennitet.

Elever, der påbegynder en erhvervsuddannelse, inden de fylder 20 år, vil, indtil de fylder 20 år, være omfattet af forsikringsordningen i stk. 6, litra A.

Elever, der efter erhvervsuddannelseslovens § 55, stk. 2 har krav på pension efter reglerne i et andet uddannelsesområdes overenskomst, omfattes ikke af litra d, uanset at indbetaling sker til Pension for Funktionærer eller den af virksomheden valgte ordning, jf. stk. 8.

**Pr. 1. september 2020** erstattes ovenstående litra d af nedenstående som nyt litra d, pkt. 1-6:

- 1. Elever omfattes af pensionsordningen i § 8, når de fylder 18 år samt har opnået to måneders anciennitet.
- 2. I medarbejderens 18. og 19. år udgør bidrags-satserne dog hhv. 4 pct. fra virksomheden og 2

pct. fra medarbejderen, i alt 6 pct. Derudover afholder virksomheden omkostningerne til forsikringsordningen i stk. 6, litra A.

3. Med virkning fra den måned, hvor medarbejderen fylder 20 år og har opnået 2 måneders anciennitet, gælder de satser, som er aftalt i Industriens Funktionæroverenskomst § 8, stk. 2.
4. Elever, der påbegynder en erhvervsuddannelse, inden de fylder 18 år, vil, indtil de fylder 18 år, være omfattet af forsikringsordningen i stk. 6, litra A.
5. Elever, der efter erhvervsuddannelseslovens § 55, stk. 2 har krav på pension efter reglerne i et andet uddannelsesområdes overenskomst, omfattes ikke af litra d, uanset at indbetaling sker til Pension for Funktionærer eller den af virksomheden valgte ordning, jf. stk. 8.
6. Satsen i § 8, stk. 1, litra d, pkt. 2 forhøjes til satserne i Industriens Funktionæroverenskomst § 8, stk. 2, såfremt pensionsbetalingen for 18-19 årige refunderes til virksomhederne gennem AUB. Forsikringsordningen i stk. 6, litra A bortfalder samtidig. Overenskomstparterne fastsætter i givet fald ikrafttrædelsesmåneden.

Forsikringsdækninger og obligatorisk indbetaling til ordningen ophører ved det 65. år. Såfremt medarbejderen fortsat er i beskæftigelse efter det fyldte 65. år, er virksomheden forpligtet til at udrede et beløb svarende til virksomhedens pensionsbidrag, indtil medarbejderen fratræder. Det aftales mellem medarbejderen og virksomheden, om beløbet skal udbetales til medarbejderen som løn, eller om beløbet fortsat skal indbetales til pensionsordningen som pensionsbidrag (såfremt dette er muligt).

For medarbejdere, der er fyldt/fylder 65 år inden den 1. maj 2020 og som ikke har nået folkepensionsalderen, gælder ovenstående bestemmelse.

For medarbejdere, der når folkepensionsalderen den 1. maj 2020 eller senere, gælder nedenstående:

Såfremt medarbejderen fortsat er i beskæftigelse efter at have nået folkepensionsalderen, skal medarbejderen forinden 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.

Der er særlige regler om forsikringsordning for elever uden pension, medarbejdere på fleksjob, seniorordning, udvidet arbejdstid og professionsbachelorer, se stk. 6.

## **Stk. 2 Pensionssatser**

Pensionsbidragene udgør mindst:

	Arbejdsgiver- bidrag	Arbejdstager- bidrag	Samlet bidrag
1. juli 2009	8,0 pct.	4,0 pct.	12,0 pct.

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

Pensionsbidraget udgør:

	Arbejdsgiver- bidrag kr. pr. time/ kr. pr. måned	Arbejds- tagerbidrag kr. pr. time/ kr. pr. måned	Samlet bidrag kr. pr. time/ kr. pr. måned
1. juli 2014	8,50/1.360,00	4,25/680,00	12,75/2.040

Til deltidsansatte indbetales et forholdsmæssigt bidrag.

Der er på den enkelte virksomhed aftalefrihed med hensyn til at aftale højere pensionsbidrag og/eller en anden fordeling mellem arbejdsgiver- og lønmodtagerbidrag. Arbejdsgiveren skal dog altid som minimum udrede de ovenfor fastsatte mindste arbejdsgiverbidrag.

### **Stk. 3 Beregningsgrundlag**

Pensionsbidraget beregnes af den A-skattepligtige lønindkomst.

*Anm.*

*Vejledning om indberetning og indbetaling til Industriens Pension giver en nærmere specifikation af de løndele, der indgår i bidragsgrundlaget.*

**Bruttoløn**

Såfremt det kan dokumenteres, at den aftalte brutto-månedsløn indeholder arbejdsgiverens bidrag til en eksisterende mulig pensionsordning for medarbejderen, kan det overenskomstaftalte samlede pensionsbidrag modregnes i lønnen, indtil det obligatoriske bidrag måtte overstige det for ansættelsen

gældende på det tidspunkt, hvor virksomheden omfattes af denne aftale.

#### **Stk. 4 Indbetaling**

Arbejdsgiveren tilbageholder lønmodtagerens andel og foretager en samlet indbetaling til Pension for Funktionærer (PFF). Overenskomstparterne anbefaler, at denne pensionsordning anvendes for medarbejdere omfattet af overenskomsten.

Der kan indbetales til eksisterende pensionsordning eller kommende firmapensionsordning efter reglerne i stk. 8.

Industriens Pension kan anvendes som pensions-selskab i særlige tilfælde.

Virksomheden kan uden særligt varsel udtræde af en firmapensionsordning ved i stedet at indbetale til PFF.

#### **Stk. 5 Ordningens indhold**

Pensionsordningen omfatter ud over alderspension også invalidepension, pensionsydelse til efterladte samt mulighed for børnepension.

Ordningen skal indeholde livsvarig alderspension med løbende udbetalinger eller en ratepension og kan indeholde aldersforsikring. Mindst 2/3 af bidraget skal anvendes til disse formål.

Ordningen indeholder mulighed for forhøjede indbetalinger, supplerende ydelser og kapitalisering af små pensionsbeløb.

For personer, der er fyldt 50 år ved oprettelsen, kan ordningen indeholde en aldersforsikring/aldersopsparing eller ratepension efter eget valg.

## **Stk. 6 Øvrige forhold**

### **A. Elever**

Elever kan være omfattet af pensionsordningen, se stk. 1, litra d.

Elever, der ikke – bortset fra stk. 1, litra d, pkt. 2 – allerede er omfattet af en arbejdsgiverbetalt pensions- eller forsikringsordning, det være sig i henhold til stk. 1, litra d, eller på andet grundlag, har krav på følgende forsikringsydelser:

- a. Invalidepension på 60.000 kr. årligt.
- b. Invalidesum på 100.000 kr.
- c. Forsikring ved kritisk sygdom på 100.000 kr.
- d. Dødsfaldssum på 300.000 kr.

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 sammensætninger af ydelserne, kan denne dog alene udnyttes, såfremt en eventuel omkostningsforøgelse afholdes af medarbejderen. Ordningen placeres i et pensions- eller forsikringselskab efter arbejdsgiverens valg.

Omkostningerne ved ordningen afholdes af arbejdsgiveren.

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



## B. Fleksjob

Medarbejdere på fleksjob kan være omfattet af særlige regler om bl.a. indbetaling og forsikringsdækning, se organisationsaftale – pensionsforhold for flexjobbere.

## C. Fritvalgs Lønkonto

Der er mulighed for at vælge, at en andel af opsparringen til Fritvalgs Lønkontoen i stedet kan indbetales til pension, se § 4, stk. 4b.

## D. Seniorordning

I forbindelse med seniorordning kan det aftales at konvertere pensionsbidraget til løn, se § 4, stk. 8.

## E. Udvidet arbejdstid

Ved lokalaftale om udvidet arbejdstid kan det aftales, at pensionsbidraget kan konverteres til løn, se § 23 stk. 7.

## F. Sygdom og invaliditet

Firmapensionsordninger kan indeholde vilkår om erstatning for erhvervsevnetab og præmiefritagelse. Der er særlige betingelser knyttet til dette, se Organisationsaftaler: Protokollat – Diverse aftaler om pensionsmæssige forhold m.v., pkt. 3.

## G. Professionsbachelor m.v.

### Pensionsbidrag

For medarbejdere, der omfattes af denne overenskomst efter § 1, stk. 1, pkt. b eller § 1, stk. 2, pkt. c, kan virksomheden vælge at optrappe bidragsprocenterne med virkning fra den dato, overenskomsten træder i kraft for medarbejderen. Optrapning sker over fire år efter reglen i § 2, stk. 4, 2.-6. afsnit. I givet fald oplyses de bidragsprocenter, der bliver gældende, i ansættelsesbevis eller tillæg.

## Pensionsordning

Hvis medarbejderen ikke i forvejen er omfattet af en eksisterende firmapension eller en egen ordning, bliver medarbejderen, når to måneders anciennitet er opnået, omfattet af en pensionsordning, der gælder for overenskomstdækkede funktionærer i virksomheden.

Hvis medarbejderen allerede er omfattet af virksomhedens eksisterende firmapension eller en egen ordning, kan denne efter aftale mellem virksomheden og medarbejder fortsættes, uden at den skal tilpasses til overenskomstens pensionsordnings indhold og vilkår. Virksomheden kan efter aftale med medarbejderen overflytte denne til en pensionsordning, der gælder for de øvrige overenskomstdækkede funktionærer. Hvis medarbejderen ønsker at blive omfattet af virksomhedens pensionsordning og ophøre med egen ordning, hvorved depotet eventuelt flyttes, bærer medarbejderen eventuelle omkostninger herved.

## Bruttoløn

Hvis der foreligger aftale om bruttoløn/lønpakke\*, modregnes den andel af bruttolønnen, der vedrører pensionsbidrag, i funktionærens krav på arbejdsgiverbidrag i henhold til overenskomsten. Hvis funktionæren i en bruttoløn/lønpakke modtager mindre pension end overenskomstens arbejdsgiverbidrag, kan virksomheden alternativt beslutte, at der skal ske optrapning af arbejdsgivers pensionsbidrag over 4 år efter § 2, stk. 4, 2.-6. afsnit.

*\*) Anm.: Bruttoløn/lønpakke e.l. er ordninger der indebærer, at lønnen er fastlagt under den forudsætning, at funktionæren ud af lønnen finansierer bidrag til en pensionsordning, som funktionæren eventuelt selv tager initiativ til at etablere.*

## **Stk. 7 Nyoptagne virksomheder**

For virksomheder, der nyoptages i DIO I, er der særlige regler i § 8, stk. 8, om firmapensionsordning i afsnit 8.1, om tilpasning af eksisterende ordning i afsnit 8.3, og om optrapning af pensionsbidraget i § 2, stk. 4.

Etablering af optrapningsordning og videreførelse af firmapensionsordninger behandles af organisationerne efter protokollat om håndtering af sager om optrapningsordninger og firmapensionsordninger.

## **Stk. 8 Firmapensionsordninger**

### **8.1 Ordningens indhold**

En eksisterende eller kommende firmapensionsordning skal for at kunne erstatte ordningen i stk. 5 opfylde følgende betingelser:

- a. Ordningen skal være en obligatorisk arbejdsmarkedspension, som omfatter hele den gruppe, der er dækket af nærværende overenskomst.
- b. Pensionsbidraget skal til enhver tid mindst svare til de samlede overenskomstaftalte bidrag, jf. stk. 2.
- c. Hvis ordningen indeholder anciennitetskrav, må dette højst være 2 måneder, jf. stk. 1, b.
- d. Der må ikke stilles krav om personlige helbredsoplysninger, men der kan stilles krav om arbejdsdygtighedserklæring. Medarbejdere, der ikke kan afgive en arbejdsdygtighedserklæring, eller medarbejdere, der ansættes i skåne-/flexjob, tilbydes pensionsordning uden invalidedækning.

- e. Firmapensionsordningen skal indeholde livsvarig alderspension med løbende udbetalinger eller en ratepension og kan indeholde aldersforsikring. Mindst 2/3 af det samlede overenskomstmæssige pensionsbidrag skal anvendes til disse formål.
- f. Pensionsordningen skal indeholde forsikringsdækninger med sumudbetalinger ved dødsfald og invaliditet på minimum kr. 100.000 og løbende udbetaling, og ved uarbejdsdygtighed på minimum 20 pct. af lønnen. Desuden skal der være mulighed for at tilvælge børnepension.
- g. Medarbejderen skal have ret til at opretholde forsikringsdækningerne i fuldt omfang ved orlov, enten ved egenbetaling eller ved depotbetaling, uanset om orlov er med eller uden løn.
- h. Uanset en lavere pensionsalder i pensionsordningen skal der for fortsat ansatte være mulighed for indbetaling af pensionsbidrag til det fyldte 67. år på uændrede vilkår, jf. stk. 1.
- i. Pensionsordningen kan normalt ikke tilbagekøbes.
- j. Ved fratrædelse skal der være ret til at fortsætte pensionsordningens forsikringer på individuelle vilkår, enten via ny arbejdsgiver eller via betaling for egen regning.
- k. Hvis ordningen indeholder mulighed for individuelle valg af investering, skal betingelserne i stk. 8.2 overholdes.

Dokumentation for, at betingelserne er opfyldt, kan ske ved at pensionsforsikringsselskabet afgiver en indeståelseserklæring om, at ordningen opfylder overenskomstens bestemmelser.

Ved at indestå garanterer selskabet for, at pensionsordningen overholder betingelserne. Det kræver en særlig præcisering i indeståelseserklæringen, hvis den kun skal være gældende for en bestemt periode.

Omkostningerne i forbindelse med firmapensionsordningen er nærmere reguleret, se organisationsaftale - Omkostninger i firmapensionsordninger.

## 8.2 Individuel investering

Ved en individuel investeringsordning forstås en pensionsordning, hvor medarbejderen gennem individuelt valg har mulighed for at påvirke depotets investering og dermed forrentning. En firmapensionsordning, der indeholder en mulighed for individuel investering, kan alene etableres for den enkelte medarbejder under følgende forudsætninger:

- a. Medarbejderen kan højst placere 1/3 af depotet i og efterfølgende lade 1/3 af indbetalingen tilgå en individuel investeringsordning. Resten placeres enten i gennemsnitsrente eller i markedsrenteprodukter, hvor pensionselskabet bestemmer, hvorledes depotet investeres.
- b. Deltagelse i en individuel investeringsordning skal tilvælges af medarbejderen ved afgivelse af dokumenterbar accept og kan altid efterfølgende fravælges af medarbejderen.
- c. De i investeringsordningen gældende omkostninger skal oplyses over for medarbejderen.
- d. Omkostningerne i den del, der placeres i den individuelle investeringsordning, afholdes af den enkelte medarbejder og er de for sådanne ordninger til enhver tid gældende. Omkostninger i den del, som placeres af pensionselskabet, skal være i overensstemmelse med afsnit 8.1.

- e. Forud for tilvalg af den individuelle investeringsordning skal der første gang udarbejdes en risikoprofil på medarbejderen med en løbende frivillig opdatering ud fra alder og tid til pensioneringen samt risikovillighed og erfaring med investeringer. Såfremt medarbejderen ønsker det, skal der være mulighed for tilkøb af personlig rådgivning.

Ordninger, som før 1.10.2012 er etableret med individuelle investeringsmuligheder, samt nyindmeldte og tiltrædende virksomheders pensionsordninger – og ved leverandørskift fra sådanne ordninger – omfattes ikke af betingelsen i a. om, at højst 1/3 af depotet kan placeres i individuelle ordninger, hvis der er investeret mere end 1/3 af depotet.

### 8.3 Tilpasning af eksisterende ordning

Virksomheder, der, inden de omfattes af overenskomsten har en eksisterende pensionsordning for medarbejdere, skal inden 12 måneder efter, at overenskomsten bliver gældende, tilpasse den eksisterende pensionsordning til overenskomstens krav efter stk. 8.1, eller lade medarbejderne omfatte af PFF, jf. stk. 4.

Der henvises til overenskomstens § 2, stk. 4 om mulighed for optræning af pensionsbidraget.

### 8.4 Skift fra overenskomstens pensionsordning til firmapensionsordning

Firmapensionsordninger, der skal træde i stedet for PFF, kan træde i kraft, 12 måneder efter pensionsforsikrings-selskabet har afgivet indeståelseserklæring efter stk. 8.1.

Den enkelte medarbejder kan skriftligt modsætte sig skiftet af pensionsordning og forbliver i så fald på

PFF. Medarbejderens endelige stillingtagen herom kan først finde sted, når der er afgivet indeståelseserklæring efter pkt. 8.1.

## 8.5 Skift af firmapensionsleverandører

Der kan foretages skift af leverandør af firmapensionsordning, der træder i stedet for PFF. Omkostningerne for skift må ikke på nogen måde pålignes medarbejderen, og eventuelle øvrige ulemper for medarbejderne skal være de mindst mulige.

Følgende betingelser skal opfyldes ved skift af leverandør:

- a. Ved skift af leverandør skal de overenskomst-mæssigt fastsatte betingelser være opfyldt, og der skal afgives indeståelseserklæring, jf. pkt. 8.1.
- b. Eventuelle supplerende ydelser må som helhed ikke forringes. Såfremt der lokalt måtte være uenighed om, at de supplerende ydelser er opfyldt, kan sagen indbringes til organisationsmæssig behandling.
- c. Medarbejderne eller tillidsrepræsentanterne skal varsles om skiftet. Dette kan først ske, når indeståelseserklæringen efter litra a. er afgivet. Varslet er 12 måneder, medmindre der er lokal enighed om at nedsætte dette til 6 måneder. Varsling kan ske ved, at indeståelseserklæringen sendes til CO-industri.
- d. Det modtagende selskab er forpligtet til at overtage alle fra den hidtidige firmaordning, på baggrund af de hidtidige eventuelt afgivne helbredsoplysninger eller arbejdsdygtighedserklæring, hvor aftale om skift af pensionsleverandør indgås efter 1. maj 2014.

- e. Ved skiftet skal der gives mulighed for – såfremt den enkelte medarbejder måtte ønske det – at medarbejderen kan vælge at lade sit depot overføre til PFF og fortsætte sin pensionsordning der.
- f. Eventuelle overførsler af medarbejdernes depoter i forbindelse med sådanne leverandørskift skal ske uden omkostninger for medarbejderne. Det vil sige uden, at der sker fradrag i depotet, hverken hos det afgivende eller det modtagende selskab eller ved, at der på anden måde kompenseres, således at medarbejderens depot ikke forringes ved flytningen. Såfremt der måtte være lokal enighed, kan dette princip fraviges.

## 8.6 Overgangsbestemmelse

Eksisterende firmapensionsordninger, der har kunnet videreføres i overensstemmelse med Landsoverenskomstens bestemmelser, fortsætter og berøres ikke af nærværende pensionsbestemmelse.

Dog skal pensionsbidraget samt engangssummer til enhver tid som minimum svare til nærværende overenskomsts bestemmelser herom.

---

## § 9 Arbejdstid

---

### Stk. 1

Den normale ugentlige effektive arbejdstid fastlægges pr. uge, måned eller år på basis af en gennemsnitlig arbejdstid på indtil 37 timer pr. uge. Varies ugentlig arbejdstid lægges i henhold til stk. 5.

*Anm. (indsat ved overenskomstforhandlingerne år 2000)*



*Parterne er enige om, at der ved indsættelsen af ovenstående tekst i denne bestemmelse ikke sker nogen ændring i hidtil gældende regler eller retspraksis.*

## **Stk. 2**

Arbejdstiden lægges af virksomheden efter forudgående lokal drøftelse.

## **Stk. 3**

Hvis den normale arbejdstid er kortere end 37 timer pr. uge, betales ekstraarbejde ud over den gældende arbejdstid, men inden for 37 timer pr. uge, med sædvanlig løn.

## **Stk. 4**

Den enkelte fuldtidsbeskæftigede medarbejders egentlige arbejdstid skal i virksomheder med en 5-dages arbejdsuge tilstræbes fordelt jævnt på disse dage. For arbejde i holddrift, forskudt tid, ude- og rejsearbejde samt udstationering skal der, såfremt der ikke ved lønfastsættelsen er truffet aftale om, at lønnen dækker herfor, ydes særskilt betaling efter aftale.

## **Stk. 5**

- a. Under forudsætning af lokal enighed kan arbejdstiden for samtlige medarbejdere eller grupper af medarbejdere lægges med varierende egentlige arbejdstider, blot den gennemsnitlige arbejdstid er 37 timer over en 12 måneders periode.
- b. De lokale parter fastlægger rammerne for de varierende egentlige arbejdstider. Manglende enighed herom kan gøres til genstand for fagretlig behandling sluttende med et organisationsmøde.

- c. Aftaler om arbejdstidens placering træffes med den enkelte medarbejder eller grupper af medarbejdere, jf. dog pkt. b.
- d. Timer ud over 37 timer pr. uge kan afvikles som hele fridage efter aftale med den enkelte medarbejder. Der kan aftales lønmæssig opsparring til anvendelse ved de pågældende fritimer. Ved en periodes afslutning kan eventuelt over- eller underskud af timer aftales afviklet inden for maksimalt 6 måneder.
- e. Ved nyansættelser i en periode med et lavere timetal end gennemsnittet kan der for en periode etableres en lønudjævning.
- f. Overarbejde eller forskudt arbejdstid i forbindelse med den varierende daglige arbejdstid betales i henhold til overenskomstens §§ 9 og 11.
- g. Aftaler i henhold til denne bestemmelse kan opsiges med 2 måneders varsel til en periodes udløb i henhold til § 23.

## **Stk. 6**

For medarbejdere, som er tilknyttet det daglige arbejde i produktionen, kan der, såfremt der for vedkommende timelønnede medarbejdere i produktionen er etableret særligt weekendarbejde, efter aftale etableres tilsvarende weekendarbejde for medarbejdere omfattet af nærværende overenskomst efter de i Industriens Overenskomst gældende regler herom.

Månedslønnen for medarbejdere, der således arbejder på weekendarbejde, svarer til lønnen for fuldtidsansatte på overenskomstens normale arbejdstidsvilkår.

## **Stk. 7**

Der kan lokalt aftales flextid.

For så vidt angår arbejdstid henvises til bilag 17, EU-direktiv om arbejdstid.

---

## **§ 10 Deltidsbeskæftigelse**

---

### **Stk. 1**

Ved deltidsbeskæftigelse beregnes lønnen efter forholdet mellem pågældendes ugentlige arbejdstid og den for virksomheden eller afdelingen gældende normale ugentlige arbejdstid.

### **Stk. 2**

Arbejder den deltidsbeskæftigede ud over vedkommendes normale arbejdstid, aflønnes sådanne ekstratimer med pågældendes normale timeløn.

### **Stk. 3**

Hvis ekstratimerne ligger uden for virksomhedens/afdelingens normale arbejdstid, aflønnes disse som overarbejde, jf. § 11, som for øvrige medarbejdere.

### **Stk. 4**

Der betales for søgnehellidage i det omfang, disse falder på medarbejderens normale arbejdsdage.

### **Stk. 5**

Der henvises til bilag 22, EU-direktiv om deltidsarbejde.

---

## § 11 Overarbejde

---

### Stk. 1

Der er mellem parterne enighed om, at overarbejde bør begrænses mest muligt.

### Stk. 2

I virksomheder med varierende produktionsbehov, og hvor de lokale parter forgæves har søgt at opnå en lokalaftale om varierende ugentlig arbejdstid, jf. § 9, stk. 5, 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 arbejdstids ophør 4 kalenderdage før den uge, hvori det systematiske overarbejde udføres.

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

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

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

*Anm.*

*Se Bilag 29 - Forståelse af protokollat om "Systematisk overarbejde".*

### **Stk. 3**

For overarbejde, for hvilket der kan kræves tillæg, jf. reglerne i § 9 og § 10, betales timeløn plus 50 pct. for de første tre timer efter normal arbejdstids ophør, og for overarbejde efter dette tidspunkt betales 100 pct. For overarbejde på arbejdsfrie hverdage betales timeløn plus 50 pct. for de første 3 timer, for 4. og følgende timer betales timeløn plus 100 pct. For arbejde på søn- og helligdage betales timeløn plus 100 pct.

### **Stk. 4**

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

### **Stk. 5**

Overarbejdsbetaling ydes kun, når der er tale om beordret overarbejde. Overarbejde skal så vidt muligt varsles senest dagen før.

### **Stk. 6**

Der kan ved lønfastsættelsen indgås aftale om funktionsløn under behørig iagttagelse af principperne i § 3, stk. 2. Ved sådan aftale kan det bestemmes, at lønnen også omfatter betaling for overarbejde med den virkning, at der ikke ydes overarbejdsbetaling.

Aftalen skal stå i forhold til løn, stillingsindhold og overarbejdets omfang og kan behandles fagretligt i overensstemmelse med § 3, stk. 5, jf. § 24.

### **Stk. 7**

Elever under 25 år er ikke omfattet af § 11, stk. 6. Der kan dog ved lønfastsættelsen træffes aftale om, at lønnen også omfatter betaling for almindeligt forefaldende overarbejde. I så fald ydes der ikke overarbejdsbetaling.

En sådan aftale udelukker ikke særskilt overarbejdsbetaling i henhold til stk. 3 for arbejde ud over almindeligt forefaldende overarbejde.

Aftalen skal stå i forhold til løn, stillingsindhold og overarbejdets omfang.

### **Stk. 8**

Såfremt aftale om afspadsering træffes, afspadseres hver overarbejdstime med én time, og tillægget for overarbejdet kan enten udbetales eller afspadseres.

Såfremt det aftales, at tillægget afspadseres, skal et 50 pct. tillæg afspadseres med 0,5 time og et 100 pct. tillæg afspadseres med 1 time.

### **Stk. 9**

Sygdom betragtes som en hindring for afspadsering, forudsat medarbejderen melder sig syg inden normal arbejdstids begyndelse den dag, hvor afspadseringen skulle have fundet sted. Er der planlagt flere dages afspadsering, gælder afspadseringshindringen også for sygdom de efterfølgende afspadseringsdage.

---

## **§ 12 Ferie, frihed, barns sygdom og hospitalsindlæggelse, børneomsorgsdage samt barsel**

---

### **I – Ferie**

#### **Stk. 1. Brudte måneder**

Når medarbejdere, der modtager løn under ferie, men ikke har optjent løn/feriepenge, er fraværende på grund af ferie, beregnes lønnen ved, at der i medarbejderens månedsløn fradrages et beløb svarende til 1/160,33 af månedslønnen ved fuld tid

(svarende til 37 timer ugentlig arbejdstid) pr. faktiske fraværstimer.

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

### **Stk. 2 Ferie i hele uger**

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

### **Stk. 3 Afholdelse af 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. 4 Raskmelding i forbindelse med kollektiv ferielukning**

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 forlæn-

gelse af den oprindeligt varslede ferie, medmindre andet aftales.

### **Stk. 5 Elever**

Har elever ikke optjent ret til feriegodtgørelse for alle feriedagene i de i Ferielovens § 42 (indtil 1. september 2020: § 9) angivne tilfælde, giver virksomheden den efter § 3 fastsatte løn i de resterende antal dage.

### **Stk. 6 Overførsel af ferie**

- a. Medarbejder og arbejdsgiver kan aftale, at optjente og ikke afviklede feriedage ud over 20 dage kan overføres til den følgende ferieafholdelsesperiode.
- b. Der kan maksimalt overføres sammenlagt 10 feriedage, og senest i 2. ferieafholdelsesperiode efter, at ferie overføres, skal al ferie afholdes (denne bestemmelse gælder ikke ved overførsel af ferie fra ferieåret 2019-2020 til det korte ferieår i 2020).
- c. Medarbejderen og arbejdsgiveren skal skriftligt indgå en aftale inden den 31. december (indtil 1. januar 2021: inden 30. september efter ferieårets udløb). Parterne anbefaler, at den som bilag 25 optrykte aftale anvendes.
- d. Hvis en medarbejder, der har overført ferie, fratræder, inden al overført ferie er afviklet, udbetales feriegodtgørelse for resterende overførte feriedage.
- e. Ved overførsel af ferie skal arbejdsgiveren inden den 31. december (indtil 1. januar 2021: inden 30 september efter ferieårets udløb) skriftligt meddele den, der skal udbetale feriegodtgørelsen, at ferien overføres.



- f. 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. 7 Ferietillæg ved fratræden**

Ferietillæg, der udbetales til medarbejdere med løn under ferie, kan udbetales, før ferien holdes. I så fald kan det kræves modregnet ved fratræden i det omfang, der er udbetalt ferietillæg for ikke afholdt ferie.

### **Stk. 8 Udbetaling af feriepenge uden at ferien holdes**

- a. Feriegodtgørelse for et optjeningsår udbetales til medarbejderen ved ferieårets begyndelse af arbejdsgiveren, uanset om ferie holdes, når beløbet er 1.500 kr. eller derunder efter fradrag af skat og arbejdsmarkedsbidrag.
- b. Ved ferieårets udløb udbetales feriegodtgørelse til medarbejderen af arbejdsgiveren, hvis beløbet er på 2.250 kr. eller derunder efter fradrag af skat og arbejdsmarkedsbidrag. Hvis medarbejderen har været ansat uafbrudt hos samme arbejdsgiver fra et tidspunkt i optjeningsåret til ferieårets udløb, udbetales feriegodtgørelse vedrørende dette ansættelsesforhold kun, hvis beløbet vedrører ferie ud over 20 dage.
- c. Ved ferieårets udløb udbetaler arbejdsgiveren løn under ferie og eventuelt ferietillæg til medarbejderen, hvis beløbet er på 2.250 kr. eller derunder efter fradrag af skat og arbejdsmarkedsbidrag, og hvis beløbet vedrører ferie ud over 20 dage.

Stk. 8 bortfalder 1. september 2020

### **Stk. 9 Garantiordningen**

DIO I stiller sædvanlig garanti for pengenes tilstedeværelse, herunder for overført ferie.

### **Stk. 10 Manglende feriebetaling**

Feriebetalingen er en del af vedkommende medarbejders løn og kan i mangel af ydelse – på samme måde som arbejds løn – inddrives ved retsforfølgning over for den pågældende arbejdsgiver. Tvistløsning i det fagretlige system omhandler alene de i overenskomsten aftalte fravigelser fra Ferieloven.

## **II – Frihed**

### **Stk. 11 Juleaftensdag og grundlovsdag**

Den 24. december (juleaftensdag) og den 5. juni (grundlovsdag) er hele fridage.

### **Stk. 12 Feriefridage**

Inden for et ferieår har medarbejderne ret til fem feriefridage.

Om retten til at afholde feriefridagene gælder:

- a. Berettiget er alle, der har været beskæftiget i virksomheden uafbrudt i 9 måneder.
- b. Feriefridagene omregnes til og afvikles som timer inden for ferieåret.
- 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 – evt. på den

sidste lønseddel – antallet af ikke afholdte feriefridage/feriefridagstimer.

- f. Holdes feriefridagene ikke inden ferieårets udløb, kan medarbejderen inden 3 uger rejse krav om kompensation svarende til løn under sygdom pr. ubrugt feriefridag, hvorefter kompensation udbetales i forbindelse med den næstfølgende lønudbetaling. Kompensationsbetalingen indgår i den ferieberettigede indkomst.
- g. Der kan uanset jobskifte kun holdes 5 feriefridage i hvert ferieår.

Med virkning fra **1. maj 2020** gælder følgende:

- a. Den 1. maj 2020 tildeles medarbejdere, der har været beskæftiget i virksomheden i uafbrudt 9 måneder, 6,67 feriefridage.

Medarbejdere, der opnår 9 måneders anciennitet i perioden 1. maj 2020 – 31. august 2020, tildeles 6,67 feriefridage på tidspunktet for opnåelse af ancienniteten.

Medarbejdere, der opnår 9 måneders anciennitet i perioden 1. september 2020 – 31. august 2021, tildeles 5 feriefridage på tidspunktet for opnåelse af ancienniteten.

- b. Feriefridagene omregnes til og afvikles som timer inden for perioden 1. maj 2020 til 31. december 2021.
- c. Feriefridagene betales som ved sygdom.
- d. Feriefridage placeres efter samme regler som øvrig ferie (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 – evt. på den sidste lønseddel – antallet af ikke afholdte feriefridage/feriefridagstimer.
- f. Holdes feriefridagene ikke inden 31. december 2021, kan medarbejderen inden 3 uger rejse krav om kompensation svarende til løn under sygdom pr. ubrugt feriefridag, hvorefter kompensation udbetales i forbindelse med den næstfølgende lønudbetaling.
- g. Kompensationsbeløbet indgår i den ferieberettigede løn, men der beregnes ikke pension af kompensationsbeløbet.
- h. Medarbejderen kan – uanset jobskifte – kun afholde 6,67 feriefridage stammende fra tildelingen 1. maj 2020 i perioden 1. maj 2020 til 31. december 2021

Med virkning fra **1. september 2021** gælder følgende:

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.
- b. Feriefridagene omregnes til og afvikles som timer inden for ferieafholdelsesperioden.
- c. Feriefridagene betales som ved sygdom.
- d. Feriefridage placeres efter samme regler som øvrig ferie (restferie), jf. ferielovens bestem-

meler. 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 – evt. på den sidste lønseddel – 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 kompensation svarende til løn under sygdom pr. ubrugt feriefridag, hvorefter kompensation udbetales i forbindelse med den næstfølgende lønudbetaling.
- g. Kompensationsbeløbet indgår i den ferieberettigede løn, men der beregnes ikke pension af kompensationsbeløbet.
- h. Medarbejderen kan uanset jobskifte kun afholde fem feriefridage i hver ferieafholdelsesperiode, der knytter sig til de tildelte feriefridage.

### **III – Barns sygdom, hospitalsindlæggelse og børneomsorgsdage**

#### **Stk. 13 Barns første sygedag**

Medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet kan holde fri med løn, når dette er nødvendigt af hensyn til pasning af medarbejderens syge, hjemmeværende 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.

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.

Virksomheden kan kræve dokumentation f.eks. i form af tro og love-erklæring.

### **Stk. 14 Barns hospitalsindlæggelse**

Til medarbejdere og ansatte under uddannelse indrømmes der frihed, når det er nødvendigt, at medarbejderen indlægges på hospital sammen med barnet. Dette gælder også, når indlæggelsen sker helt eller delvist i hjemmet.

Reglen vedrører børn under 14 år.

Retten til frihed med løn følger det enkelte barn, hvorfor der maksimalt kan gives indehavere af forældremyndigheden, der er omfattet af overenskomster, hvori DIO I er part, 5 dages frihed med løn inden for en 12 måneders periode. Friheden fordeles mellem indehavere af forældremyndigheden efter deres skøn.

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

Medarbejderen skal på opfordring fremlægge dokumentation for hospitalsindlæggelsen.

Der ydes fuld løn.

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

*Anm.*

*Ved ordet "nødvendig" i ovenstående bestemmelse forstås: Et brev fra hospitalet om, at hospitalet anbefaler eller henstiller, at en af barnets forældre indlægges eller opholder sig sammen med barnet på hospitalet, er tilstrækkelig til at dokumentere nødvendigheden. En egentlig lægeerklæring er ikke påkrævet.*

### **Stk. 15 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. ferieår. Medarbejderen kan højst afholde 2 børneomsorgsdage pr. ferieår, 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.

Med virkning fra **1. maj 2020** gælder følgende:

Den 1. maj tildeles medarbejdere og ansatte under uddannelse, med mindst 9 måneders anciennitet, der har ret til at holde barns første sygedag, 2,66 børneomsorgsdage til afholdelse i perioden 1. maj 2020 – 31. august 2021. Medarbejderen kan højst afholde 2,66 børneomsorgsdag i perioden, 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.

Med virkning fra **1. september 2021** gælder følgende:

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 børneomsorgsdag 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. 16 Lægebesøg i forbindelse med børns sygdom**

Med virkning fra **1. maj 2020** gælder følgende:

Medarbejdere og ansatte under uddannelse med mindst 9 måneders anciennitet, der har ret til at holde barns første sygedag, 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.



## IV – Barsel

### Stk. 17 Barsel

- a. Arbejdsgiveren betaler til medarbejdere, der på det forventede fødselstidspunkt har 9 måneders anciennitet, løn under fravær på grund af barsel i indtil 14 uger efter fødslen (barselsorlov). Til lige ydes løn under fravær pga. graviditet i op til 4 uger før forventet fødselstidspunkt (graviditetssorlov).

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

Beløbet indeholder den ved lovgivningen fastsatte maksimale dagpengesats.

- b. Under samme betingelser betales der i indtil 2 uger løn under ”fædreorlov”.
- c. Arbejdsgiveren yder endvidere fuld løn under forældreorlov i indtil 13 uger.

Af disse 13 uger har hver af forældrene ret til at holde 5 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 13 uger skal afholdes inden for 52 uger efter fødslen.

Medmindre andet aftales, skal de 13 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.

For forældreorlov, som påbegyndes **1. juli 2020** eller senere, gælder følgende:

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 barselorloven, 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.

- d. Alle eventuelt eksisterende ordninger med arbejdsgiverbetaling ved barsel kan opsiges til bortfald efter reglerne i § 23.

*Anm.*

*Under de 14 ugers barselsorlov ydes forhøjet pensionsbidrag, jf. § 8, stk. 2.*

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

---

## **§ 13 Ansættelsesbevis**

---

Ansættelsesforholdet skal bekræftes ved ansættelsesbevis.

Det anbefales, at der anvendes et af DIO I og CO-industri udarbejdet ansættelsesbevis.

Der henvises til bilag 16 EU-direktiv om ansættelsesbeviser samt bilag 24, Standard ansættelsesbevis for medarbejdere omfattet af nærværende overenskomst.

---

## **§ 14 Afskedigelse**

---

### **Stk. 1**

For så vidt angår behandling af sager vedrørende afskedigelse af medarbejdere henvises til Hovedaftalens og Funktionærlovens bestemmelser.

Der henvises til bilag 10, Afskedigelse af medarbejdere, og bilag 18, EU-direktiv om varsling m.v. i forbindelse med afskedigelser i større omfang.

### **Stk. 2**

Lokale forhandlinger i afskedigelsessager sker iht. § 24, stk. 1, idet dog lokalforhandling skal være afsluttet inden for en frist af 10 arbejdsdage fra underretning om afskedigelsen. Mæglingssmøde iht. § 24, stk. 2 skal finde sted omgående.

### **Stk. 3**

Såfremt der ikke ved mæglingssmødet opnås enighed i sagen, kan sagen videreføres ved Afskedigelsesnævnet iht.. Hovedaftalens regler herom.

I tilfælde, hvor en af sagens parter ønsker sagen videreført ved de civile domstole, henvises til overenskomstens bilag nr. 11, Fagretlig behandling af uoverensstemmelser – civilretlig behandling.

### **Stk. 4**

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 a-kassen/fagforeningen.
3. Medarbejdere, som har mindst 6 måneders anciennitet i virksomheden, har ret til en uges frihed til efter- eller videreuddannelse med støtte fra Industriens Kompetenceudviklingsfond (IKUF).

Disse medarbejdere har endvidere ret til at benytte ikke-forbrugt frihed efter § 25, stk. 2.

4. Medarbejdere, der har været ubrudt ansat i virksomheden i mindst tre år, har ret til yderligere to ugers frihed i opsigelsesperioden til deltagelse i uddannelse med støtte fra IKUF.
5. Medarbejdere, der har ret til frihed efter pkt. 3 og 4, har ret til støtte efter reglerne i § 25, stk. 2 og stk. 10 b. Der kan ud over kurser, der er relevante for beskæftigelse under dækningsområderne for Industriens Overenskomst og Industriens Funktionæroverenskomst, endvidere søges støtte til udvalgte offentligt støttede kurser, der retter sig mod beskæftigelse inden for persontransport, kantineområdet og rengøringsområdet.

*Anm.*

*Se Organisationsaftale Vedr. Protokollat om op til 5 ugers uddannelse i forbindelse med afskedigelse.*

*Kursusdeltagelse kan gennemføres efter fratrædelse, hvis Folketinget imødekommer parternes ønsker til tilpasninger i lovgivningen. Ændret tekst vil fremgå af overenskomstteksterne på organisationernes hjemmesider og af industriens overenskomster i e-bøger.*

---

## § 15 Opsigelsesvarsler

---

### **Stk. 1**

For medarbejdere, der er funktionærer, henvises til Funktionærloven.

### **Stk. 2**

For medarbejdere, der ikke er omfattet af Funktionærloven, gælder følgende opsigelsesvarsler, jf. § 1, stk. 3:

I de første 3 måneder efter ansættelsen kan opsigelse fra begge sider ske uden varsel, således at fratræden sker ved normal arbejdstids ophør den pågældende dag.

Fra arbejdsgiverside:

Efter 3 måneders uafbrudt beskæftigelse:

1 måned til udgangen af en måned.

Efter 2 års uafbrudt beskæftigelse:

2 måneder til udgangen af en måned.

Efter 3 års uafbrudt beskæftigelse:

3 måneder til udgangen af en måned.

### **Stk. 3**

I tilfælde, hvor en timelønnet medarbejder bliver funktionær på samme virksomhed, bevarer medarbejderen det opsigelsesvarsel, der var gældende på overflytningstidspunktet, indtil den pågældende i henhold til Funktionærloven opnår mindst samme opsigelsesvarsel.

### **Stk. 4**

Ved en virksomheds indmeldelse i DIO I eller tiltrædelse til denne overenskomst er det den enkelte medarbejders ansættelsesdato i virksomheden, der er gældende for beregning af ancienniteten i forhold til blandt andet opsigelsesvarsler.

### **Stk. 5**

Såfremt en uoverensstemmelse i sager om bortvisning eller afskedigelse ikke har kunnet bilægges ved forhandling, behandles den efter begæring af en af parterne efter reglerne i § 14.

---

## § 16 Valg af tillidsrepræsentanter

---

### Stk. 1

For hver virksomhed – eller for hver geografisk adskilt filial/afdeling – kan der for hver af de i § 1, stk. 1, og § 1, stk. 2a, § 1, stk. 2b og § 1, stk. 4, nævnte grupper på mere end 5 medarbejdere vælges en tillidsrepræsentant.

I virksomheder med mindre end 6 medarbejdere i den enkelte gruppe kan parterne aftale, at der alligevel vælges en tillidsrepræsentant.

### Stk. 2

Tillidsrepræsentanten skal vælges blandt de anerkendt dygtige medarbejdere, som er omfattet af nærværende overenskomst, og som har arbejdet mindst 9 måneder på den pågældende virksomhed.

Hvor sådanne medarbejdere ikke findes i et antal af mere end 5, suppleres der med de medlemmer, der har arbejdet længst på virksomheden.

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

Elever herunder voksenelever er ikke valgbare, men har valget til valg af tillidsrepræsentant i den afdeling af virksomheden, hvor de er beskæftiget på valgtidspunktet.

Alene medarbejdere, der er medlem af et forbund under CO-industri, har stemmeret.

### **Stk. 3**

Ved lokal enighed kan der aftales andre muligheder for valg af tillidsrepræsentant end de i stk. 1, 2, 4 og 5 anførte.

En sådan lokalaftale indgås i henhold til § 23, stk. 1.

Sådanne lokalaftaler kan omfatte såvel Industriens Funktionæroverenskomst som Industriens Overenskomst.

Hvor medarbejdere repræsenterende flere forbund under CO-industri har udnyttet nedennævnte regel til i fællesskab at vælge en tillidsrepræsentant, kan medlemmerne af hvert forbund under CO-industri med 6 måneders varsel til den 1. i en måned opsige aftalen og efterfølgende selv vælge en tillidsrepræsentant, hvis betingelserne herfor er opfyldt.

### **Stk. 4**

Når der på en virksomhed er beskæftiget medlemmer af forbund under CO-industri, men ingen af disse forbund er repræsenteret med mere end 5 medlemmer, kan de i fællesskab vælge en tillidsrepræsentant efter de i stk. 1 opstillede retningslinjer, hvis der tilsammen er beskæftiget mere end 5 medlemmer af de pågældende forbund.

### **Stk. 5**

Hvis en eller flere faggrupper har valgt tillidsrepræsentant, kan faggrupper med mindre end 6 medarbejdere vælge at indgå i en anden faggruppe ved valg af tillidsrepræsentant, hvis der er enighed mellem faggrupperne.

### **Stk. 6**

Tillidsrepræsentantbeskyttelsen indtræder, når valget er kommet til arbejdsgiverens kundskab.



Valget er dog først gyldigt, når det er godkendt af forbundet og meddelt til DIO I.

Meddelelsen til DIO I skal ske hurtigst muligt og senest 10 arbejdsdage efter valget.

### **Stk. 7**

Eventuel indsigelse fra arbejdsgiverens side mod det foretagne valg skal være forbundet i hænde senest 10 arbejdsdage efter modtagelsen af meddelelsen om valget.

Uoverensstemmelse om den pågældendes valgbarhed afgøres i henhold til reglerne for fagretlig behandling.

### **Stk. 8**

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 lokal-aftaler med ledelsen.

Talsrepræsentanten skal være medlem af et forbund under CO-industri og have modtaget fuldmagt fra over halvdelen af de medarbejdere, der udgør valggrundlaget.

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

---

## **§ 17 CO-fællestillidsrepræsentant**

---

### **Stk. 1**

På virksomheder, hvor der er valgt flere tillidsrepræsentanter inden for CO-overenskomsterne, kan til-

lidsrepræsentanterne af deres midte vælge en fællestillidsrepræsentant, der i fællesspørgsmål, f.eks. arbejdstid, ferie og fridage, velfærdsforhold og lignende, kan være samtlige medarbejderes repræsentant over for ledelsen.

Ledelsen orienteres skriftligt om valg af fællestillidsrepræsentant.

### **Stk. 2**

Fællestillidsrepræsentanten kan deltage i behandlingen af spørgsmål vedrørende de enkelte tillidsrepræsentanters normale funktioner inden for deres respektive afdelinger, hvis ledelsen eller de berørte tillidsrepræsentanter ønsker det.

### **Stk. 3**

På virksomheder med flere afdelinger i samme by, hvor der er valgt en tillidsrepræsentant, kan der ved lokal enighed vælges en fællestillidsrepræsentant til at repræsentere samtlige afdelinger.

---

## **§ 18 Tillidsrepræsentantens uddannelse**

---

### **Stk. 1**

CO-industri og forbund herunder giver tilsagn om, at medarbejdere, der vælges til tillidsrepræsentant, snarest muligt efter valget gennemgår en relevant tillidsrepræsentantuddannelse af op til 6 ugers varighed. DIO I giver tilsagn om at medvirke til, at den nyvalgte tillidsrepræsentant får den fornødne frihed til at deltage i denne uddannelse.

### **Stk. 2**

Nyvalgte tillidsrepræsentanter tilbydes et af TekSam udbudt uddannelses- og samarbejdsprogram af 2 gange 2 dages varighed. Tillidsrepræsentanten har

ret til at deltage i et sådant forløb inden for de første 18 måneder, efter vedkommende er valgt.

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

### **Stk. 3**

Efter aftale med arbejdsgiveren kan der gives tillidsrepræsentanten den fornødne frihed til at deltage i relevante kurser for tillidsrepræsentanter.

### **Stk. 4**

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 deltager i den faglige opdatering uden fradrag i lønnen. Det er en forudsætning, at der kan ydes lovbestemt løntabsgodtgørelse til uddannelsen. Løntabsgodtgørelse tilfalder virksomheden.

Ved faglig opdatering kan der ydes støtte fra IKUF. Støtten omfatter de elementer, som er beskrevet i Organisationsaftale – Industriens Kompetenceudviklingsfond, pkt. 11 f.

---

## § 19 Tillidsrepræsentantens opgaver

---

### Stk. 1

Såvel tillidsrepræsentanten som ledelsen har pligt til både over for deres organisationer og mellem de lokale parter på virksomheden at fremme et roligt og godt samarbejde.

### Stk. 2

Tillidsrepræsentanten repræsenterer de medarbejdere, vedkommende er valgt blandt.

Tillidsrepræsentanten forelægger dog alene forslag, henstillinger og klager fra medlemmer af forbund under CO-industri over for ledelsen.

### Stk. 3

Det anbefales, at virksomheden orienterer tillidsrepræsentanten om forestående ansættelser og afskedigelser.

### Stk. 4

Når tillidsrepræsentanten for at udføre sit hverv må forlade sit arbejde, skal vedkommende forudgående underrette ledelsen.

### Stk. 5

Tillidsrepræsentanten kan kræve generelle løn- og ansættelsesvilkår for medarbejderne forhandlet med ledelsen. Hvis medarbejderen begærer det, kan tillidsrepræsentanten varetage den pågældendes individuelle løn- og ansættelsesvilkår.

### Stk. 6

Berører en konkret sag en enkelt eller enkelte medarbejders personlige anliggender, bør vedkommende selv forelægge klager eller henstillinger over for ledelsen.

### **Stk. 7**

Tillidsrepræsentanten skal til udførelse af sit hverv have den nødvendige adgang til it-faciliteter, herunder internet.

Dette gælder ligeledes for arbejdsmiljørepræsentanten.

### **Stk. 8**

På virksomheder, hvor arbejdsmiljøorganisationen 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. 9**

For møder i henhold til Samarbejdsaftalen og møder indkaldt af ledelsen, samt når ledelsen i øvrigt lægger beslag på tillidsrepræsentanten i spørgsmål, der angår virksomheden og medarbejderne, betales fuld løn samt overtidsbetaling for den tid, der måtte ligge ud over den pågældendes daglige arbejdstid.

## Stk. 10

Tillidsrepræsentantens rettigheder, pligter eller opgaver er, udover i overenskomstens §§ 16-22, nævnt i følgende bestemmelser:

- § 8, stk. 8, pkt. 8.5, litra c Skift af firmapensionsleverandør
- § 11, stk. 2. Overarbejde
- § 23 Lokalaftaler
- § 24. stk. 1, litra b og f Lokal forhandling
- § 25, stk. 6 Kompetenceudvikling
- Bilag 13 Tele-, distance- og hjemmearbejde
- Bilag 23, stk. 6 Information og beskæftigelsesmuligheder

### Organisationsaftaler:

- Stillingsvurderingssystem, Organisationsaftaler, side 31
- IKUF, pkt. 5.d, Organisationsaftaler, side 90
- IKUF, pkt. 11.c.3, Organisationsaftaler, side 95
- Vikardirektivet § 7, Organisationsaftaler, side 124
- Oplevelsesoverenskomsten § 4, Organisationsaftaler, side 127
- Fleksjob, Organisationsaftaler, side 134

- Sikkerheds- og sundhedsarbejdet, Organisationsaftaler side 153
- Databeskyttelse, Organisationsaftaler, side 75

Sidetallet henviser til den trykte udgave af Industriens Organisationsaftaler 2020-2023.

Listen er ikke udtømmende.

---

## **§ 20 Vederlag til valgte tillidsrepræsentanter**

---

Tillidsrepræsentanter valgt under Industriens Funktionæroverenskomst 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.

Valggrundlaget opgøres ved nyvalg af tillidsrepræsentanten og efterfølgende én gang årligt. Ved bortfald af tillidsrepræsentanthvervet bortfalder vederlaget.

Vederlaget udgør:

Tillidsrepræsentanter med et valggrundlag op til og med 49 personer modtager et årligt vederlag på kr. 9.000.

Tillidsrepræsentanter med et valggrundlag mellem 50 og 99 personer modtager et årligt vederlag på kr. 16.500.

Tillidsrepræsentanter med et valggrundlag på 100 personer eller derover modtager et årligt vederlag på kr. 33.000.

For CO-fællestillidsrepræsentanter opgøres antallet som summen af de repræsenterede.

Hvor der allerede er truffet aftale om aflønning/ vederlag til tillidsrepræsentanten, modregnes dette i ovenstående vederlag.

---

## **§ 21 Afskedigelse af tillidsrepræsentant m.v.**

---

### **Stk. 1**

Afskedigelse af en tillidsrepræsentant skal begrundes i tvingende årsager.

Det er en selvfølge, at den omstændighed, at en medarbejder fungerer som tillidsrepræsentant, aldrig må give anledning til, at den pågældende afskediges, eller at den pågældendes stilling forringes.

### **Stk. 2**

Hvis en arbejdsgiver finder, at der foreligger tvivlende årsager til at opsiges en tillidsrepræsentant, skal vedkommende rette henvendelse til DIO I, der herefter kan rejse spørgsmålet i henhold til reglerne for fagretlig behandling.

Mæglingsmødet skal i så fald afholdes senest 10 arbejdsdage efter mæglingsbegæringens fremkomst, og den fagretlige behandling skal i øvrigt fremmes mest muligt.

Hvis der ikke opnås enighed på mæglingsmødet, og virksomheden ønsker sagen videreført, eller der på mæglingsmødet opnås enighed om afskedigelsen, skal der på mødet afleveres en formel opsigelse til tillidsrepræsentanten. I begge situationer regnes opsigelsesvarslet fra datoen for mæglingsmødets afholdelse.



### **Stk. 3**

Tillidsrepræsentantens ansættelsesforhold kan ikke afbrydes i varselsperioden, før afskedigelsens berettigelse er prøvet ved fagretlig behandling, medmindre der lokalt er enighed herom.

Den fagretlige behandling bør fremmes mest muligt, således at afgørelsen foreligger inden opsigelsesperiodens udløb.

Stk. 3 gælder ikke i tilfælde af berettiget bortvisning.

### **Stk. 4**

Fastholder en arbejdsgiver sin afskedigelse af tillidsrepræsentanten, efter at afskedigelsen er kendt uberettiget ved den fagretlige behandling, skal arbejdsgiveren – ud over lønnen i opsigelsesperioden – betale en godtgørelse afhængig af sagens omstændigheder. Tillidsrepræsentanten kan ikke tillige kræve godtgørelse efter regler om urimelig afskedigelse.

### **Stk. 5**

For:

1. Arbejdsmiljørepræsentanter,
2. Medlemmer af Europæiske Samarbejdsudvalg, ansat i Danmark, og
3. Medarbejderrepræsentanter i bestyrelser og suppleanter gælder samme procedure ved afskedigelse som den i stk. 2 og 3 nævnte, bortset fra stk. 8.

### **Stk. 6**

Stk. 1 til 4 gælder ligeledes for medlemmer af HK, der er valgt som tillidsrepræsentanter eller er omfattet af stk. 5, på de virksomheder, hvor Industriens Funktionæroverenskomst ikke er sat i kraft.

### **Stk. 7**

En tillidsrepræsentant, der er valgt under en periode med et større antal medarbejdere, ophører med at være tillidsrepræsentant, hvis medarbejderantallet kommer under 6, medmindre parterne aftaler at opretholde stillingen.

### **Stk. 8**

En medarbejder, der ophører med at være tillidsrepræsentant efter at have virket som sådan i mindst 1 år, og som fortsat er beskæftiget på virksomheden, har krav på 6 ugers opsigelsesvarsel ud over medarbejderens individuelle varsel, hvis medarbejderen opsiges inden for 1 år efter ophøret af tillidsrepræsentanthvervet.

Denne regel gælder alene for ophørte tillidsrepræsentanter.

#### *Anm.*

*Parterne er enige om, at man med det forlængede opsigelsesvarsel fraviger Funktionærlovens § 2 om, at funktionæren fratræder ved en måneds udgang, og at dette er til gunst for funktionæren.*

---

## **§ 22 Stedfortræder for tillidsrepræsentant**

---

Hvor en tillidsrepræsentant er fraværende på grund af sygdom, ferie, deltagelse i kurser eller lignende, kan der efter aftale med ledelsen udpeges en stedfortræder for tillidsrepræsentanten. En stedfortræder har i den periode, hvori vedkommende fungerer, den samme beskyttelse som den valgte tillidsrepræsentant, hvis vedkommende opfylder betingelserne i § 16, stk. 2.

---

## § 23 Indgåelse og opsigelse af lokalaftaler m.v.

---

### Stk. 1

Der kan mellem de lokale parter på virksomheden indgås lokale aftaler for medarbejdere omfattet af nærværende overenskomst.

### Stk. 2

Lokalaftaler, kutymer, reglementer m.v. kan opsiges af begge parter med 2 måneders varsel til udgangen af en måned, medmindre aftale om længere varsel er/bliver truffet.

### Stk. 3

I tilfælde af opsigelse i henhold til stk. 2 er det den opsigende parts pligt at foranledige lokale forhandlinger afholdt og, for så vidt enighed ikke opnås, at lade sagen behandle ved et mæglingssmøde, eventuelt organisationsmøde. Begæring om fagretlig behandling skal være den modstående part i hænde inden for den i stk. 2 angivne opsigelsesfrist, jf. Regler for behandling af uoverensstemmelser af faglig karakter.

### Stk. 4

Parterne er ikke løst fra den opsagte lokalaf-tale, kutymer eller reglement, før disse almindelige regler er iagttaget, selv om udløbsdatoen er passeret.

### Stk. 5

Ved indgåelse af lokale aftaler, der væsentligt ændrer løn- og arbejdsforhold, informerer arbejdsgiveren de berørte medarbejdere i fornødent omfang.

### Stk. 6

Såfremt indgåelse eller opsigelse af lokalaf-taler m.v. indebærer ændringer for medarbejdernes løn- eller arbejdsforhold, der i henhold til Funktionærlovens

regler må anses for væsentlige, skal den enkelte medarbejders individuelle opsigelsesvarsel iagttages, medmindre anden aftale indgås.

Såfremt der i henhold til nærværende overenskomst er fastsat særlige varsler, viger retten til individuelle varsler for disse.

### **Stk. 7**

Der er adgang til ved lokalaftale at supplere og fravige bestemmelserne i overenskomstens §§ 9, 10, 11, 12 stk. 11+12, 16, 17, 18, 19, 20, 21 22, 25, 26, 27 og bilag 19, EU-direktiv om børn og unge. 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.

Det kan i forbindelse med aftaler om udvidet arbejdstid efter ovenstående bestemmelse endvidere aftales, at pensionsopsparing, jf. § 8, bidrag til fritvalgslønkontoen, jf. § 4, samt ferietillægget, jf. Ferielovens § 16, stk. 1 og § 3, stk. 3, kan konverteres til et tillæg til lønnen for den enkelte medarbejder for så vidt angår de timer, der ligger ud over den i § 9, stk. 1 nævnte gennemsnitlige ugentlige arbejdstid. Varierende ugentlig arbejdstid efter § 9, stk. 5 eller overarbejde efter § 11 betragtes ikke som udvidet arbejdstid i denne sammenhæng.

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

---

## § 24 Regler for behandling af uoverensstemmelser af faglig karakter

---

### Stk. 1 Lokalforhandling

- a. Uoverensstemmelser af faglig karakter søges løst ved forhandling mellem parterne på virksomheden. Sådanne forhandlinger skal påbegyndes og afsluttes så hurtigt som muligt.
- b. Såfremt tillidsrepræsentanten har behov herfor, eller der ikke er valgt tillidsrepræsentant på virksomheden, kan en repræsentant fra den eller de lokale afdelinger efter aftale med virksomhedens ledelse tilkaldes til den lokale forhandling.
- c. Repræsentanterne for de lokale parter skal være bemyndiget til at indgå bindende aftaler.
- d. Der udarbejdes referat af forhandlingsresultatet, som underskrives med bindende virkning af parterne.
- e. I forbindelse med lokale lønforhandlinger kan alene medarbejderparten videreføre sagen. Dette kan ske inden for 15 arbejdsdage fra referatets udarbejdelse ved at rejse sagen over for DIO I. Sker dette ikke, er sagen bortfaldet.
- f. Såfremt der opstår en faglig uoverensstemmelse af individuel karakter på virksomheder, hvor der ikke er valgt tillidsrepræsentant, kan den medarbejder, uoverensstemmelsen vedrører, anmode en repræsentant fra den lokale afdeling om at bistå sig under den lokale forhandling.

## **Stk. 2 Mæglingsmøde**

- a. Kan der ikke opnås enighed ved den lokale forhandling, kan de respektive organisationer begære mægling i sagen.
- b. Mæglingsbegæringen skal være skriftlig og indeholde en kort beskrivelse af uoverensstemmelsen, således at temaet på mæglingsmødet klart fremgår af begæringen.

Referatet fra den lokale forhandling skal vedlægges.

Organisationerne er enige om, at denne regel kun under særlige omstændigheder vil kunne fraviges.

- c. For så vidt mæglingsmøde er begæret i medfør af bestemmelserne i overenskomstens § 23 vedrørende opsigelse af lokale aftaler, kutyper eller reglementer, skal begæringen om mæglingsmødets afholdelse være den modstående organisation i hænde inden for de i § 23 angivne opsigelsesfrister, det vil sige senest den sidste hverdag i måneden.
- d. Mæglingsmøde skal så vidt muligt holdes på den virksomhed, hvor uoverensstemmelsen er opstået.
- e. Mæglingsmødet skal afholdes hurtigst muligt og senest 15 arbejdsdage efter mæglingsbegæringens modtagelse i den modstående organisation.

Tidsfristen kan fraviges efter aftale mellem organisationerne.

Mæglingsbegæring i sager, der rejses i medfør af stk. 1, litra e, skal være den modstående organisation i hænde senest 30 arbejdsdage

efter udarbejdelsen af det afsluttende referat af de lokale forhandlinger. Sker dette ikke, er sagen bortfaldet.

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

Er der i sager vedrørende bortvisning ikke opnået enighed ved mæglingsmødet, 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.

- f. Ved mæglingsmødet genoptages forhandlingerne med bistand af organisationernes mæglingsrepræsentanter, der herefter ved direkte indbyrdes forhandlinger søger at tilvejebringe en løsning af uoverensstemmelsen.
- g. Der udarbejdes referat af forhandlingsresultatet, som underskrives med bindende virkning af parterne.

### **Stk. 3 Organisationsmøde**

- a. Er der ikke opnået enighed ved mæglingsmødet, kan de respektive organisationer begære sagen videreført ved et organisationsmøde.
- b. Skriftlig begæring herom skal meddeles den modstående organisation senest 10 arbejdsdage efter mæglingsmødets afholdelse.

- c. Organisationsmøderne afholdes hurtigst muligt og senest 15 arbejdsdage efter begæringens modtagelse i den modstående organisation.

Tidsfristen kan fraviges efter aftale mellem organisationerne.

- d. På organisationsmødet deltager mindst to repræsentanter fra hver af parterne, hvoraf den ene leder forhandlingerne for sin organisation. Mæglingsrepræsentanterne i den pågældende sag kan normalt ikke lede forhandlingerne.

De i sagen direkte implicerede parter har pligt til at deltage i organisationsmødet, medmindre ganske særlige omstændigheder foreligger.

Plenarmøde skal afholdes, såfremt en af parterne anmoder herom. Der udarbejdes referat af forhandlingsresultatet, som underskrives med bindende virkning af parterne.

#### **Stk. 4 Faglig voldgift**

- a. Opnås der ikke ved mæglingsmødet/organisationsmødet en løsning af uoverensstemmelsen, kan en af organisationerne begære sagen afgjort ved en faglig voldgift.

Der henvises til overenskomstens bilag 11.

Der henvises endvidere til parternes organisationsaftale om forum for sager med påstand om urimelig afskedigelse efter overenskomstens implementering af EU-direktiver.

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



Denne tidsfrist kan fraviges efter aftale.

- c. Voldgiftsretten består af 5 medlemmer: 1 formand/opmand og 2 repræsentanter fra hver af parterne.
- d. Organisationerne anmoder i fællesskab en opmand uden for deres kreds om at påtage sig hvervet som formand for voldgiftsretten.

Opnås der ikke mellem organisationerne enighed om en formand/opmand, skal de snarest anmode Arbejdsretten om at udpege en sådan. I henvendelsen skal det oplyses, hvilke personer der ved forhandlingerne mellem organisationerne har været bragt i forslag.

- e. Retsmøde skal afholdes snarest. Tidspunktet for mødet fastsættes ved forhandling mellem retsformanden og organisationerne.
- f. Klager fremsender til modparten og retsformanden et klageskrift, bilagt kopi af de akter, der ønskes fremlagt. Klageskriftet anses for at være rettidigt modtaget, såfremt det er den modstående organisation i hænde senest kl. 16.00, 30 arbejdsdage før retsmødet.

Svarskrift fremsendes af den modstående organisation til den klagende organisation og retsformanden, bilagt kopi af de akter, der ønskes fremlagt. Svarskriftet anses for rettidigt modtaget, såfremt det er den klagende organisation i hænde senest kl. 16.00, 20 arbejdsdage før retsmødet.

Replik fremsendes til den indklagede organisation og retsformanden og anses for at være rettidigt modtaget, såfremt den er den modstående

organisation i hænde senest kl. 16.00, 15 arbejdsdage før retsmødet.

Duplik fremsendes og anses for at være rettidigt modtaget, såfremt den er den modstående organisation og retsformand i hænde senest kl. 16.00, 12 arbejdsdage før retsmødet.

Hvis en af organisationerne ønsker at foretage afhøringer, skal det fremgå af processkrifterne, hvem der ønskes afhørt.

- g. Er klageskrift ikke modtaget rettidigt, betragtes sagen som afsluttet og kan ikke rejses igen.

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

Fristen for aflevering af svarskrift er herefter senest kl. 16.00, 16 arbejdsdage før retsmødet. Replik fremsendes til den indklagede organisation og retsformanden og anses for at være rettidigt modtaget, såfremt den er den modstående organisation i hænde senest kl. 16.00, 12 arbejdsdage før retsmødet. Duplik fremsendes og anses for at være rettidigt modtaget, såfremt den er den modstående organisation og retsformanden i hænde senest kl. 16.00, 8 arbejdsdage før retsmødet.

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

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

Fristen for aflevering af replik er herefter senest kl. 16.00, 12 arbejdsdage før retsmødet. Duplik fremsendes og anses for at være rettidigt modtaget, såfremt den er den modstående organisation og retsformanden i hænde senest kl. 16.00, 8 arbejdsdage før retsmødet.

- i. Under retsmødet procederes sagen mundtligt af en organisationsrepræsentant, der ikke samtidig kan være medlem af retten.
- j. Voldgiftsretten afgør selv alle spørgsmål vedrørende forretningsgang og forretningsorden, som ikke fremgår af nærværende regler.

I afstemning herom deltager formanden, og alle spørgsmål afgøres ved simpelt flertal.

- k. Opnås der ikke under voteringen flertal for en afgørelse, skal retsformanden som opmand alene afgøre sagen i en motiveret kendelse, i hvilken om nødvendigt også spørgsmålet om rettens kompetence afgøres.

Opmanden er i sin kendelse begrænset til at træffe en afgørelse, der ligger inden for de nedlagte påstande og inden for de øvrige retsmedlemmers votering.

### **Stk. 5 Forhandlingsmøde**

Såfremt en uoverensstemmelse rettidigt er begæret videreført til faglig voldgift eller til Afskedigelses-

nævnet i henhold til Hovedaftalens § 4, kan der, når det begæres af den ene part, afholdes et forhandlingsmøde mellem overenskomstparterne. Den part, der begærer forhandlingsmøde, skal samtidig angive, om de lokale parter deltager.

Ved uoverensstemmelser, der har udløst beslutning om udstedelse af strejke- eller lockoutvarsel, skal et begæret forhandlingsmøde afholdes.

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

### **Stk. 6 Organisationsudvalgsmøde**

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

Organisationsudvalgsmøde kan begæres af en af overenskomstparterne.

- b. Såfremt en af overenskomstparterne skønner, at en afgørelse i en lokal uoverensstemmelse vil kunne få principiel betydning for hele overenskomstrådet, kan uoverensstemmelsen begæres behandlet ved et organisationsudvalgsmøde.

Hvis begæringen ikke kan tiltrædes, betragtes henvendelsen som en mæglingsbegæring.

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

### **Stk. 7 Afskedigelsessager**

Med hensyn til behandlingen af afskedigelsessager henvises til § 14 og bilag 11 – Protokollat om fagretlig behandling.

### **Stk. 8 Arbejdsuro**

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

Hvis DIO I eller CO-industri anser det for formålstjenligt, skal organisationerne på begæring hurtigst muligt og senest inden for 5 arbejdsdage træde sammen (Opfølgingsmøder) – så vidt muligt på virksomheden.

*Anm.*

*Ved organisationer forstås de organisationer, der har underskrevet Industriens Funktionæroverenskomst.*

### **Stk. 9 Vikarer**

Hvor en fagretlig sag om vikarbureauvikarer er indledt imod et vikarbureau, skal brugervirksomheden, som vikarerne har været udsendt til, på anmodning fra en af overenskomstparterne informere om, hvilke lokalaftaler og kutymer virksomheden har meddelt vikarbureauet skal overholdes, for de arbejdsfunktioner vikarerne udfører på virksomheden. Bestemmelsen ændrer ikke på, at alene vikarbureauet er ansvarlig for, at overenskomsten er overholdt for vikarerne, jf. overenskomstens § 1, stk. 3.

---

## § 25 Kompetenceudvikling

---

### Stk. 1

Medarbejderne har ret og pligt til kompetenceudvikling afpasset efter forholdene i den enkelte virksomhed for herigennem at styrke konkurrenceevnen samt virksomhedernes og medarbejdernes udviklingsmuligheder.

Kompetenceudvikling aftales mellem virksomhed og medarbejder og kan omfatte intern/ekstern efter- og videreuddannelse, læring-på-jobbet, jobudvikling m.v.

Til opfyldelse af ovennævnte formål har medarbejderne ret til uden fradrag i lønnen at deltage i 14-dages intern/ekstern uddannelse pr. år, hvis der eksisterer et uddannelsesbehov.

Udgifterne ved deltagelse i efter- og videreuddannelse udredes af arbejdsgiveren i det omfang, udgifterne ikke dækkes af det offentlige eller fra anden side.

### Stk. 2

Den enkelte medarbejder har dog ret til 2 ugers frihed om året – placeret under fornødent hensyn til virksomhedens produktionsforhold til efter- eller videreuddannelse, der er relevant for beskæftigelse under dækningsområderne for Industriens Overenskomst og Industriens Funktionæroverenskomst, forudsat at der efter stk. 10 er meddelt tilsagn om tilskud til uddannelsen, hvis medarbejderen har 6 måneders anciennitet.

### 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**

Ved lokal enighed kan virksomheden søge støtte i Industriens Kompetenceudviklingsfond til aftalt uddannelse. En medarbejder kan på dette grundlag med virksomheden aftale en uddannelsesplan, hvori indgår ikke forbrugt uddannelse efter stk. 2 og stk. 3. Planen skal aftales og indsendes til [www.ikuf.dk](http://www.ikuf.dk) efter reglerne i Organisationsaftale – Industriens Kompetenceudviklingsfond, pkt. 11, som desuden indeholder nærmere regler for aftalt støttet uddannelse.

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

Medarbejderen modtager løn efter Industriens Overenskomst § 29, stk. 2, 3. afsnit under uddannelsen, idet der dog ved indgåelse af uddannelsesaftale under Erhvervsuddannelsesloven betales løn efter afsnittet om voksne elever i § 3, stk. 7.

#### **Stk. 5**

Elever har efter 6 måneders beskæftigelse i samme virksomhed (inkl. eventuelle skoleophold) ret til at søge om støtte fra Industriens Kompetenceudviklingsfond. Støtten ydes til deltagelse i uddannelse i fritiden i samme omfang og på samme vilkår som øvrige medarbejdere under Industriens Overenskomst. Eleven betragtes ikke som opsagt, selv om uddannelsesaftalen er tidsbegrænset.

## **Stk. 6**

Det anbefales, at der gennemføres en kontinuerlig og systematisk uddannelsesplanlægning for virksomhedens medarbejdere. Uddannelsesplanlægningen bør omfatte udarbejdelse af en kompetenceudviklingsplan for den enkelte medarbejder, jf. stk. 1, efter retningslinjer drøftet mellem ledelse og medarbejdere i regi af samarbejdsudvalget eller et paritetisk sammensat uddannelsesudvalg med repræsentation af funktionærer. Der henvises til bilag nr. 12 – Protokollat om kompetenceudvikling.

Uddannelsesplanlægning kan, hvor organer i henhold til ovenstående ikke er etableret, foregå som et samarbejde mellem den enkelte medarbejder og virksomheden.

Uddannelsesudvalget (alternativt SU, sekundært tillidsrepræsentant/ledelse) kan rekvirere besøg af TekSams proceskonsulenter, når en af parterne ønsker bistand til at igangsætte dialog og arbejde i virksomheden om uddannelse.

## **Stk. 7**

Ajourførte almene jobrelevante kundskaber er en forudsætning for at vedligeholde og udvikle de faglige kvalifikationer i takt med den teknologiske udvikling. Det er såvel den enkelte medarbejders personlige ansvar som virksomhedens opgave at medvirke til, at almen jobrelevant kvalificering er omfattet af uddannelsesplanlægningen. Nærmere regler for deltagelse i almen jobrelevant kvalificering kan aftales lokalt.

## **Stk. 8**

Aftale om individuel frihed til uddannelse efter eget valg kan kun træffes mellem virksomheden og den enkelte medarbejder.



## Stk. 9

Der er særlige regler om uddannelse i forbindelse med afskedigelse i § 14, stk. 4.

## Stk. 10

- a. Virksomheden betaler årligt 520 kr. pr. medarbejder omfattet af overenskomsten efter nærmere retningslinjer i Organisationsaftale om Industriens Kompetenceudviklingsfond.

De angivne beløb omregnes til en procentsats af den pensionsgivende lønsum. Det vil sige den lønandel, der skal beregnes pensionsbidrag af for de omfattede medarbejdere.

- b. Medarbejderen kan ansøge Industriens Kompetenceudviklingsfond om støtte til uddannelse omfattet af § 25, stk. 2. Der kan således ikke ydes støtte til uddannelse, hvorunder medarbejderen helt eller delvis modtager løn.
- c. Ved arbejdsfordeling på Industriens Overenskomst efter bilag 2, kan virksomheden ved lokal enighed ansøge Industriens Kompetenceudviklingsfond om støtte til uddannelse omfattet af § 25, stk. 1 og 4 efter reglerne i Organisationsaftaler om Industriens Kompetenceudviklingsfond, pkt. 9.
- d. Virksomheder, som
  - har uddannelsesudvalg og
  - har mere end 100 ansatte omfattet af Industriens Overenskomst og/eller Industriens Funktionæroverenskomst, kan etablere en kompetenceudviklingsfond i virksomheden efter nærmere retningslinjer i Organisationsaftale om Industriens Kompetenceudviklingsfond.

---

## § 26 Uddannelsesfonde

---

### Stk. 1

Til DA/LO Udviklingsfonden betaler arbejdsgiveren 45 øre pr. time for de på virksomheden ansatte medarbejdere, der er omfattet af overenskomsten. Med virkning fra første lønperiode efter 1. januar 2022 forhøjes beløbet til 47 øre.

### Stk. 2

Til Industriens Uddannelses- og Samarbejdsfond indbetaler arbejdsgiveren pr. time:

**1. marts 2020 – 65 øre**

### Stk. 3

Betalingsforpligtelsen gælder også, hvor der er indgået lokaloverenskomster og tiltrædelsesaftaler, der ligger inden for nærværende overenskomsts dækningsområde.

Hvor betalingsforpligtelsen følger af en lokaloverenskomst eller en tiltrædelsesaftale, tillægges de overenskomstmæssige uddannelsesfondsbidrag et af organisationerne fastsat administrationsbidrag.

### Stk. 4

De angivne beløb kan omregnes til en procentsats af den pensionsgivende lønsum. Dvs. den lønandel, der skal beregnes pensionsbidrag af for de omfattede medarbejdere.

*Anm.*

*Der henvises til Protokollat om uddannelsesfonde i Organisationsaftalerne.*

---

## § 27 Samarbejde

---

Til formidling af et godt samarbejde mellem virksomheden og medarbejderne bør der være sådanne kontakter, at der gives mulighed for gensidig orientering og information om virksomhedens og medarbejdernes situation. Denne orientering og information skal gives på så tidligt et tidspunkt, at synspunkter, ideer og forslag fra medarbejderne kan indgå i beslutningsgrundlaget. Information er nødvendig for, at medarbejderne aktivt kan medvirke ved udformningen af deres egen arbejdssituation. Informationen skal indeholde ledelsens vurdering af konsekvenserne af påtænkte ændringer og skal være udformet på en sådan måde, at den er klar og let forståelig. Såvel ledelse som medarbejdere er forpligtet til aktivt at deltage i den gensidige informationspligt.

---

## § 28 Overenskomstmæssige arbejdskonflikter

---

Under overenskomstmæssige arbejdskonflikter mellem arbejdsgivere og timelønnede medarbejdere udfører medarbejdere omfattet af nærværende overenskomst det arbejde, som de under normale forhold udfører.

Hvor værdier står på spil, såfremt bestemte arbejder ikke foretages, er medarbejderne dog pligtige at være behjælpelige med at redde disse værdier.

---

## § 29 Overenskomstens varighed

---

Overenskomsten træder i kraft den 1. marts 2020 og er gældende, 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 2023.