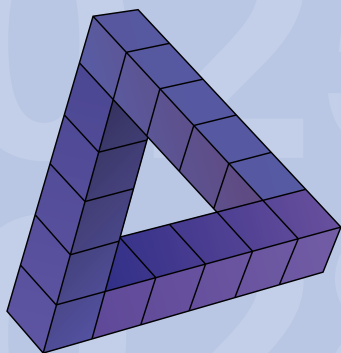




Industriens Funktionær- overenskomst

2025 – 2028

**Industriens
Funktionæroverenskomst
2025-2028**

INDHOLD

Industriens Funktionæroverenskomst.....	7
§ 1 Overenskomstens område	8
§ 2 Nyoptagne virksomheder	11
§ 3 Lønbestemmelse	15
§ 4 Fritvalgs Lønkonto	19
§ 5 Beregning af løn for brudte måneder.....	22
§ 6 Nedsat løn	23
§ 7 Medarbejdere med nedsat arbejdsevne	23
§ 8 Pension.....	23
§ 9 Arbejdstid.....	34
§ 10 Deltidsbeskæftigelse	37
§ 11 Overarbejde	37
§ 12 Ferie, frihed, barns sygdom og hospitalsindlæggelse, børneomsorgsdage, barsel og seniorordning	41
§ 13 Ansættelsesbevis.....	53
§ 14 Afskedigelse	55
§ 15 Opsigelsesvarsler	57
§ 16 Valg af tillidsrepræsentanter.....	58
§ 17 CO-fællestillidsrepræsentant	61
§ 18 Tillidsrepræsentantens uddannelse.....	61
§ 19 Tillidsrepræsentantens opgaver	62
§ 20 Vederlag til valgte tillidsrepræsentanter.....	65
§ 21 Afskedigelse af tillidsrepræsentant m.v.	67
§ 22 Stedfortræder for tillidsrepræsentant.....	69
§ 23 Indgåelse og opsigelse af lokalaftaler m.v.	69
§ 24 Regler for behandling af uoverensstemmelser af faglig karakter	71

§ 25 Kompetenceudvikling	77
§ 26 Uddannelsesfonde	81
§ 27 Samarbejde	82
§ 28 Overenskomstmæssige arbejdskonflikter	82
§ 29 Overenskomstens varighed	82
Bilag 1	
Protokollat om oprettelse af overenskomst for handels- og kontorområdet samt laboratorieområdet	83
Bilag 2	
Oversigt over professionsbacheloruddannelser og diplomuddannelser på det tekniske område	89
Bilag 3	
Oversigt over professionsbacheloruddannelser og diplomuddannelser på handels- og kontorområdet samt laboratorieområdet	90
Bilag 4	
Uddannelsesbetegnelser	91
Bilag 5	
Protokollat om overenskomstens dækningsområde	94
Bilag 6	
Protokollat om befordringsgodtgørelse for elever samt ophold på skolehjem	95
Bilag 7	
Protokollat om udstationering af elever/praktikanter	97
Bilag 8	
Protokollat om praktikaftaler for laborantstuderende	98
Bilag 9	
Protokollat om elektroniske dokumenter	99
Bilag 10	
Protokollat om afskedigelse af medarbejdere	100
Bilag 11	
Protokollat om fagretlig behandling af uoverensstemmelser – civilretlig behandling	101

Bilag 12

Protokollat om kompetenceudvikling	102
--	-----

Bilag 13

Protokollat om tele-, distance- og hjemmearbejde	104
--	-----

Bilag 14

Protokollat om EU-direktiv om mobile vejtransportaktiviteter	111
--	-----

Bilag 15

Protokollat om frihed til faglige tillidshverv	115
--	-----

Bilag 16

Implementering af direktiv (EU) 2019/1152 af 20. juni 2019 om gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår i Den Europæiske Union (arbejdsvilkårsdirektivet) med bilag 1 og 2	116
---	-----

Bilag 17

EU-direktiv om arbejdstid	123
---------------------------------	-----

Bilag 18

EU-direktiv om varsling m.v. i forbindelse med afskedigelser i større omfang	127
---	-----

Bilag 19

EU-direktiv om børn og unge	133
-----------------------------------	-----

Bilag 20

EU-direktiv om udenlandske medarbejderes løn- og arbejdsforhold ved udførelse af arbejde i Danmark	137
---	-----

Bilag 21

Protokollat om arbejdsmiljørepræsentanternes deltagelse i relevante arbejdsmiljøkurser	147
---	-----

Bilag 22

EU-direktiv om deltidsarbejde	148
-------------------------------------	-----

Bilag 23

EU-direktiv om tidsbegrænset ansættelse	151
---	-----

Bilag 24

Ansættelsesbevis	155
------------------------	-----

Bilag 25

Aftale om overførsel af ferie	158
-------------------------------------	-----

Bilag 26

Protokollat om aftaleimplementering af alder og handicapbestemmelserne
i Rådets direktiv 2000/78/EF af 27. november 2000 159

Bilag 27

Protokollat om implementering af ligelønsloven m.v. 164

Bilag 28

Protokollat om forståelsen af § 11, stk. 2 om systematisk overarbejde 168

Bilag 29

Natarbejde og Helbreds kontrol ved natarbejde 169

Bilag 30

Protokollat om Rådighedstjeneste 175

Bilag 31

Protokollat om Arbejde på havvindmøller samt direkte tilknyttet arbejde,
der foregår på land 176

Bilag 32

Mulighed for at aftale opt-out vedrørende 48-timersreglen i forbindelse
med rådighedsvagter 177

Stikordsregister 178

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 Tekniske funktionærer

a. Grundlæggende og videregående teknikeruddannelser

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, akademiuddannelse i kvalitet og måleteknologi, 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. Professionsbacheloruddannelser m.v.

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 Handels- og kontorfunktionærer og laboranter

a. Handels- og kontorarbejde og it-arbejde

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 it-arbejde, som typisk udføres af medarbejdere med en uddannelse som f.eks. datamatiker, informatikassistent, akademiuddannelsen i informationsteknologi eller medarbejdere med tilsvarende kvalifikationer.

b. Laboranter med flere

Funktionærer, der er uddannet som laboranter (erhvervsuddannelse/EUD eller kort videregående uddannelse/KVU), eller som udfører arbejde, som forudsætter samme faglige kvalifikationer.

Uddannede miljøteknologer, laboratorieteknikere samt andre laboratoriefunktionærer, der udfører mere krævende kemisk, biologisk eller fysisk laboratoriearbejde eller er pålagt særligt ansvar.

c. Professionsbacheloruddannelser m.v.

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**A. Ikke-funktionærer**

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.

B. Særregel for handels- og kontorområdet samt laboratorierområdet - 50 pct.-reglen (§ 1, stk. 2 og 3 A).

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

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

C. 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 Datateknikere med flere, der er funktionærer

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 indenfor elektrikeruddannelsen.

Anmærkning til stk. 4

Funktionærer omfattet af § 1, stk. 4, indgår ikke i beregningen efter 50 pct.-reglen.

Vedrørende funktionærer, der er dækket af Industriens Overenskomst, men udfører arbejde omfattet af dækningsområdet i § 1, stk. 4, gælder følgende:

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.

Dette 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.

Med hensyn til rettigheder, medarbejderen erhverver i henhold til overenskomsten, medregnes den anciennitet, medarbejderen tidligere har optjent på Industriens Overenskomst.

Medarbejderen bevarer det opsigelsesvarsel, der var gældende på overflytningstidspunktet, indtil den pågældende i henhold til funktionsnærloven opnår mindst samme opsigelsesvarsel.

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

Anmærkning til § 1 vedrørende møde om overenskomstdækning:

Forbund under CO-industri kan begære afholdt ét møde i konkrete virksomheder, såfremt der er en begrundet formodning om, at virksomheden beskæftiger medarbejdere indenfor 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:

Uddannelser der har ændret betegnelse, og som fortsat er omfattet af overenskomsten, fremgår af bilag 4.

§ 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 sær-overenskomst, 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.

Såfremt de overenskomstmæssige bidrag forhøjes inden for perioden, skal virksomhedens bidrag forhøjes forholdsmæssigt, således at den ovenfor nævnte andel af de overenskomstmæssige bidrag til enhver tid indbetales til pension.

Hvis pensionsbidragene på virksomheden er højere end 20 pct. af det overenskomstmæssige bidrag ved optagelsen, forbliver bidrags-satserne uforandrede, indtil de indhentes af optrapningsordningens satser ovenfor, hvorefter de følger ovennævnte optrapningsordning.

Nuværende medarbejdere fortsætter med de aftalte pensionsbidrag, dog mindst samme niveau som optrapningsordningen. 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, jf. Industriens Organisationsaftaler, Protokollat om håndtering af sager om optrappingsordninger og firmapensionsordninger, eventuelt i forbindelse med tilpasningsforhandlinger.

Stk. 5

Nyoptagne medlemmer af DIO I, der forinden indmeldelsen ikke har etableret en fritvalgslønkonto 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, er ikke omfattet af nedenstående pkt. 2-4.

1. Virksomhederne kan i lønnen, jf. § 3, fradrage det på indmeldelsestidspunktet gældende bidrag til Fritvalgs Lønkontoen § 4, stk. 1, litra a, fraregnet 6,0 procentpoint (fra 1. marts 2026 7,0 procentpoint).
2. Virksomhederne er fra indmeldelsen forpligtede til at betale bidrag til Fritvalgs Lønkontoen efter § 4, stk. 1, litra a, fraregnet 6,0 procentpoint (fra 1. marts 2026 7,0 procentpoint), samt bidrag efter nedenstående optrappingsordning. Såfremt virksomheden ikke ønsker optræning, betales det fulde bidrag efter § 4, stk. 1, litra a.
3. For så vidt angår de 6,0 procentpoint (fra 1. marts 2026 7,0 procentpoint) kan nyoptagne medlemmer af DIO I kræve optræning som følger:

Senest fra tidspunktet for DI-meddelelse til CO-industri om virksomhedens optagelse i DIO I skal virksomheden indbetale 1,5 pct. (fra 1. marts 2026 1,75 pct.) i bidrag til Fritvalgs Lønkontoen.

Senest 1 år efter skal virksomheden indbetale 3,0 pct. (fra 1. marts 2026 3,5 pct.) i bidrag til Fritvalgs Lønkontoen.

Senest 2 år efter skal virksomheden indbetale 4,5 pct. (fra 1. marts 2026 5,25 pct.) i bidrag til Fritvalgs Lønkontoen.

Senest 3 år efter skal virksomheden indbetale 6,0 pct. (fra 1. marts 2026 7,0 pct.) i bidrag til Fritvalgs Lønkontoen.

Optrapningsordningen skal senest 2 måneder efter indmeldelsen protokolleres mellem DIO I og CO-industri efter begæring fra DIO I, jf. Industriens Organisationsaftaler, Protokollat - Håndtering af sager om optrapningsordninger af Fritvalgs Lønkontobi-drag, eventuelt i forbindelse med tilpasningsforhandlinger.

4. En eventuel fritvalgslønkonto eller tilsvarende ordning, der be-stod på indmeldelsestidspunktet, ophører og erstattes af overens-komstens Fritvalgs Lønkonto.

Anm.

For så vidt angår medarbejderens anciennitet i nyoptagne virksomhe-der, se § 15, stk. 4.

Stk. 6

Nyoptagne medlemmer af DIO I kan kræve, at bidraget til Industri-ens Uddannelses- og Samarbejdsfond, jf. § 26, stk. 2, fastsættes såle-des:

Senest fra tidspunktet for DI-meddelelse til CO-industri om virk-somhedens optagelse i DIO I skal virksomheden indbetale 25 pct. af det overenskomstmæssige bidrag.

Senest 1 år efter skal virksomheden indbetale 50 pct. af det overens-komstmæssige bidrag.

Senest 2 år efter skal virksomheden indbetale 75 pct. af det overens-komstmæssige bidrag.

Senest 3 år efter skal indbetalingen udgøre mindst fuldt overens-komstmæssigt bidrag.

Optrapningsordningen skal senest 2 måneder efter indmeldelsen protokolleres mellem DIO I og CO-industri efter begæring fra DIO I, ved at der anføres et U i DIO-medlemsdata efter feltet, der kaldes Pensioner, eventuelt protokolleres optrapningsordningen i forbin-delse med tilpasningsforhandlinger.

Stk. 7

Virksomheder eller organisationer, der ved indmeldelse ikke er om-fattet af overenskomster eller aftaler med CO-forbund dækkende (dele af) nærværende overenskomsts område, omfattes fra indmel-delsesdatoen 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.

Hvis medarbejderen beder om det, er der ret til en årlig lønsamtale.

Hvor de lokale parter ønsker at forhandle lønnen kollektivt, kan dette aftales efter reglerne i § 23.

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

Med henblik på bedst muligt at kunne understøtte sine kolleger i forbindelse med indgåelse af aftaler om løn efter § 3, stk. 1 og 3, kan tillidsrepræsentanten anmode om at få belyst virksomhedens produktivitet, konkurrenceevne, økonomiske situation og fremtidsudsigter, herunder bl.a. ordrebeholdning, markedssituation og produktionsforhold.

Stk. 5

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. 6

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. 7

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. 8

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.

Anm.

Data- og kommunikationsuddannelsen (it-supporter og datatekniker) er omfattet af Metalindustriens Uddannelser og dermed Industriens Overenskomsts Lærlingebestemmelser, jf. Industriens Overenskomst, Lærlingebestemmelsernes § 1 og Bilag IV.

Til elever under erhvervsuddannelsesloven udgør minimallønnen:

Pr. måned

	1.3.2024	1.5.2025	1.3.2026	1.3.2027
1. år	kr. 12.890	kr. 13.405	kr. 13.875	kr. 14.360
2. år	kr. 14.280	kr. 14.850	kr. 15.370	kr. 15.910
3. år	kr. 15.705	kr. 16.335	kr. 16.905	kr. 17.495
4. år	kr. 16.980	kr. 17.660	kr. 18.275	kr. 18.915

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

Handels- og kontoruddannelserne med forudgående hhx-eksamen

1.3.2023	kr. 1.120
1.5.2025	kr. 1.240

Teknisk designeruddannelsen

1.3.2024	kr. 3.995
1.5.2025	kr. 4.155
1.3.2026	kr. 4.300
1.3.2027	kr. 4.450

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. 1-3 og stk. 5.

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. 1-3 og stk. 5.

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

For så vidt angår befordringsgodtgørelse 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

1.3.2024	1.5.2025	1.3.2026	1.3.2027
kr. 17.994	kr. 18.713	kr. 19.368	kr. 20.046

Det merkantile område

1.3.2024	1.5.2025	1.3.2026	1.3.2027
kr. 21.718	kr. 22.587	kr. 23.378	kr. 24.196

Det drejer sig aktuelt om følgende uddannelser:

Tekniske område:
Laborantuddannelsen.

Merkantile område:
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

1.3.2024	1.5.2025	1.3.2026	1.3.2027
kr. 13.173	kr. 13.700	kr. 14.180	kr. 14.676

§ 4 Fritvalgs Lønkonto

Stk. 1 Bidrag

- Virksomheden indbetaler på medarbejderens Fritvalgs Lønkonto 9 pct (fra 1. marts 2026: 10 pct. og 1. marts 2027: 11 pct.) af den ferieberettigede løn, som stilles til rådighed for medarbejderens frie valg.
- Disponerer medarbejderen ikke over hele bidraget til Fritvalgs Lønkontoen i forbindelse med sit frie valg inden 1. august, kan virksomheden udbetale det resterende bidrag løbende sammen med medarbejderens løn, dog maksimalt 3 pct., medmindre de lokale parter har aftalt andet. Det er en forudsætning for udbetaling, at virksomheden kan dokumentere, at medarbejderne er blevet opfordret til at træffe et valg.
- De lokale parter kan aftale, at bidrag til Fritvalgs Lønkontoen efter stk. 1, 2 og 3 ligeledes udbetales løbende sammen med lønnen.

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

Nedenstående stk. 2 er gældende til 31. august 2025

Stk. 2 Feriefridage

- 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 feriefriidagene 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 feriefriidag. Hvis alle fem feriefriidage fravælges, afsættes der således yderligere i alt 2,5 pct. Det antal feriefriidage, som ønskes afholdt, afvikles og betales efter § 12, stk. 13. Nyan-satte medarbejdere kan foretage tilsvarende valg senest 1 måned inden 9 måneders anciennitet opnås.

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

Supplementet udgør:

- Værdien af de fravalgte feriefriidage, hvis medarbejderen skulle have dem udbetalt som ikke-afholdte feriefriidage efter Industri-ens Funktionæroverenskomst § 12, stk. 13 f.
- Fratrullet den del af Fritvalgs Lønkontoen, der stammer fra de fravalgte feriefriidage.

Nedenstående stk. 2 er gældende fra 1. september 2025

Stk. 2 Feriefriidage

- a. Virksomheden indbetaler fra den førstkommende 1. september, efter at medarbejderen har opnået 9 måneders anciennitet, 2,5 pct. af den ferieberettigede løn til medarbejderens Fritvalgs Løn-konto. Bidraget dækker betaling for feriefriidage efter § 12, stk. 13, litra f.
- b. For medarbejdere, der ikke er omfattet af funktionærloven, og som følge af sygdom eller tilskadekomst har sammenhængende fravær over tre måneder og i en periode ikke modtager løn, be-regnes de 2,5 pct. af den løn, den pågældende ville have oppebå-ret i perioden.
- c. Virksomheden kan vælge at fortsætte administrationen af ferie-friidage efter reglerne i § 12, stk. 13, litra e. I så fald finder litra a-b ikke anvendelse.

Stk. 3 Konvertering af pensionsbidrag

På virksomheder, hvor der for medarbejdere omfattet af overenskomstens pensionsordning er aftalt et højere pensionsbidrag end 13 pct., kan virksomheden og medarbejderen aftale at indbetale det ekstra beløb til Fritvalgs Lønkontoen i stedet for til pensionsordningen.

Stk. 4 Valgmuligheder

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

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, søgneheligdage, feriefridage eller overenskomstmæssige fridage, barns 2. og 3. hele sygedag, børns lægebesøg, børneomsorgsdage, børnebørns-omsorgsdage og ledsagelse af nærtstående, kan medarbejderen vælge at få udbetalt et beløb fra sin konto.

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

Virksomheden fastsætter passende procedurer og frister for administrationen.

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

b. Pension:

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

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

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

c. Seniorordning

Medarbejderen kan fra 5 år før den til enhver tid gældende folke-pensionsalder vælge at anvende indbetalingen til Fritvalgs Løn-kontoen til finansiering af seniorfridage som led i en seniorord-nings efter § 12, stk. 21.

Stk. 5 Restopsparing på Fritvalgs Lønkontoen

Hvis der er indestående midler på Fritvalgs Lønkontoen ved udgan-gen af maj måned skal disse udbetales med førstkommende lønud-betaling, med mindre andet aftales lokalt.

Midler, som medarbejderen har valgt at hensætte til afholdelse af se-niorfridage efter § 12, stk. 21, skal dog ikke udbetales.

Stk. 6 Fratrædelse

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

Stk. 7 Feriegodtgørelse og ferietillæg

Opsparingen til Fritvalgs Lønkontoen indeholder feriegodtgørelse samt ferietillæg af opsparingen.

§ 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 ar-bejdsdag.

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 beregnes 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.
 - 1. Elever omfattes af pensionsordningen i § 8, når de fylder 18 år samt har opnået to måneders anciennitet.
 - 2. 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.
 - 3. Elever, der efter erhvervsuddannelseslovens § 55, stk. 2, har krav på pension efter reglerne i et andet uddannelsesområdes overenskomst, omfattes ikke af punkt d, uanset at indbetaling sker til Pension for Funktionærer eller den af virksomheden valgte ordning, jf. stk. 8.

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

Bestemmelsen gælder for medarbejdere, der når folkepensionsalderen den 1. maj 2020 eller senere. Medarbejdere som har nået folkepensionsalderen før 1. maj 2020, henvises til Industriens Funktionæroverenskomst 2017-2020, § 8, stk. 1, 2. sidste afsnit.

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

Stk. 2 Pensionssatser

Pensionsbidragene udgør mindst:

	Arbejdsgiver- bidrag	Arbejds- tagerbidrag	Samlet bidrag
1.6.2023	10,0 pct.	2,0 pct.	12,0 pct.
1.5.2025	11,0 pct.	2,0 pct.	13,0 pct.

Under de 10 uger efter § 12, stk. 20, litra c, indbetales et ekstra pensionsbidrag til medarbejdere med 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt. Dette gælder dog ikke sociale forældre, der har fået overdraget ret til orlov efter § 12, stk. 20, litra e.

	Arbejdsgiver- bidrag kr. pr. time/ kr. pr. måned	Arbejds- tagerbidrag kr. pr. time/ kr. pr. måned	Samlet bidrag kr. pr. time/ kr. pr. måned
1.7.2023	18,45/2.957,00	3,69/592,00	22,14/3.549,00

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 løndelev, der indgår i bidragsgrundlaget.

Bruttoløn

Såfremt det kan dokumenteres, at den aftalte bruttomånedsløn 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 pensionsselskab 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. 3 - 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. Invalidespension 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 forsikringsselskab 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 valg af ordning, herunder bl.a. indbetaling og forsikringsdækning, se ”Opsamlingsaftale om pensionsforhold for ansatte i fleksjob af den 26. februar 2003 mellem DA og LO”.

C. Fritvalgs Lønkonto

Der er mulighed for at vælge, at en andel af opsparingen 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 § 12, stk. 21.

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 højest 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 frem til folkepensionsalderen 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.
- l. Hvis virksomheden skifter leverandør af pensionsordning efter stk. 8.5, skal der gives medarbejderne oplysninger efter reglerne i stk. 8.5, litra g.

Dokumentation for, at betingelserne er opfyldt, kan ske ved at pensionsforsikringsselskabet afgiver en oplysnings- og indeståelsesblanket om, at ordningen opfylder overenskomstens bestemmelser.

Ved at indestå garanterer selskabet for, at pensionsordningen overholder betingelserne. Det kræver en særlig præcisering i oplysnings- og indeståelsesblanketten, 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 markedsrente-produkter, hvor pensionsselskabet 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 pensionsselskabet, 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 3 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 optrapning af pensionsbidraget.

8.4 Skift fra overenskomstens pensionsordning (PFF) til firmapensionsordning og skift af pensionsleverandør.

Reglerne om skifte af pensionsleverandør, herunder i Organisationsaftaler, træder i kraft for leverandørskifter, hvor varsel om skifte afgives efter den 1. juli 2025. Indtil da følges reglerne om skifte af pensionsleverandør i overenskomsten 2023-2025.

Der kan foretages skift af leverandør af pensionsordning. 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 overenskomstmæssigt fastsatte betingelser være opfyldt, og der skal afgives oplysnings- og indeståelsesblanket, 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 oplysnings- og indeståelsesblanket efter litra a er afgivet. Varslet er minimum 3 hele kalendermåneder. Varsling kan ske ved, at oplysnings- og indeståelsesblanket sendes til CO-industri.
- d. Det modtagende selskab er forpligtet til at overtage alle fra den hidtidige firmaordning, herunder medarbejdere i fleksjob, på baggrund af de hidtidige, eventuelt afgivne helbredsoplysninger eller arbejdsdygtighedserklæring.

Medarbejdere, der undtages fra leverandørskiftet, er udelukkende syge medarbejdere, der på grund af begivenheder indtrådt før leverandørskiftet, opfylder kriterierne for at få ydelser ved nedsat erhvervsevne. Dette omfatter også medarbejdere, der opfylder kriterierne for at få ydelser ved nedsat erhvervsevne, selvom karenperioden for at kunne modtage ydelserne endnu ikke er udløbet. Sådanne medarbejdere forbliver i den hidtidige ordning hos det afgivende selskab. Den enkelte medarbejders vilkår må ikke forringes, herunder må omkostninger og forsikringspriser ikke forøges af denne grund, så længe medarbejderen opfylder de gældende kriterier for at få ydelser ved nedsat erhvervsevne.

Når hindringen for overflytning er ophørt, og medarbejderen ikke længere opfylder kriterierne for at få ydelser ved nedsat erhvervsevne, overgår medarbejderen straks og uden ophold til det modtagende selskab. Overgangen sker med virkning fra den 1. i en måned. Det afgivende selskab har pligt til at tage initiativ til denne overgang ved at kontakte det modtagende selskab. Det

modtagende selskab er forpligtet til at overtage medarbejderen på baggrund af de hidtidige, eventuelt afgivne helbredsoplysninger eller arbejdsdygtighedserklæring.

Medarbejderen kan dog inden for en frist på 3 måneder fra det tidspunkt, hvor medarbejderen får meddelelse om overflytning, skriftligt meddele arbejdsgiveren, at medarbejderen i stedet ønsker overflytning til PFF, jf. litra e.

Medarbejdere, der er ansat i fleksjob, og som via en tidligere ansættelse har en pensionsordning i et andet pensionsselskab end det afgivende, og har valgt at bevare denne pensionsordning i sin aktuelle ansættelse, jf. ”Opsamlingsaftale om pensionsforhold for ansatte i fleksjob af den 26. februar 2003 mellem DA og LO”, kan vælge at blive i denne ordning eller skriftligt inden skiftet meddele virksomheden, at pensionsbidraget skal tilgå det modtagende selskab eller PFF. Medarbejderen vil i så fald få pensionsordning hos det modtagende selskab eller PFF på samme vilkår, der på tidspunktet for skiftet gælder for nyansatte fleksjobbere, jf. pkt. 8.1, litra d.

- e. Den enkelte medarbejder kan skriftligt modsætte sig skiftet af pensionsordning. Medarbejderen kan i stedet vælge at lade sit depot henholdsvis forblive i eller overføre til PFF og fortsætte sin pensionsordning der. Eventuelt skifte til PFF sker samtidig med skiftet til den nye ordning. Medarbejderen skal orientere virksomheden inden udløb af varslet på 3 måneder i pkt. 8.5, litra c, hvis PFF skal anvendes som pensionsordning.
- 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.
- g. I forbindelse med skiftet skal følgende oplysninger leveres til den enkelte medarbejder:
 - 1) En beskrivelse af omkostninger til administration, service og rådgivning.
 - 2) En beskrivelse af investeringsomkostningerne.

- 3) En beskrivelse af eventuelle pensionsmægleromkostninger og tilskud.
- 4) En sammenregning af de samlede årlige omkostninger (summen af pkt. 1, 2 og 3) i kroner og procent (ÅOK/ÅOP).
- 5) En valgfri beskrivelse af vilkår for medarbejderne, som ønskes fremhævet.
- 6) En beskrivelse af forsikringspræmierne.
- 7) Angivelse af kontaktoplysninger i pensions- eller mæglersekskab, der kan besvare eventuelle spørgsmål til oplysningerne.

Oplysningerne kan baseres på et typeeksempel.

De nærmere retningslinjer for afgivelse af oplysninger er fastsat i Industriens Organisationsaftaler ”Protokollat – Håndtering af sager om optrappingsordninger og firmapensionsordninger”.

8.5 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. Varierende 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 ugentlige 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.

Arbejde i holddrift betragtes som fuldtidsarbejde, således at den normale arbejdstid ved arbejde i holddrift, der normalt er reduceret ved arbejde på aften- og natthold, svarer til den normale overenskomstmæssige arbejdstid ved dagarbejde, jf. § 9, stk. 1.

Stk. 5

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

- f. Overarbejde eller forskudt arbejdstid i forbindelse med den varierende daglige arbejdstid betales i henhold til overenskomstens §§ 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.

Weekendarbejde betragtes som fuldtidsarbejde, således at 24-timers weekendarbejde svarer til den normale overenskomstmæssige arbejdstid ved dagarbejde, jf. § 9, stk. 1.

Stk. 7

Der kan lokalt aftales flextid.

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

Stk. 8 Forebyggende tiltag ved natarbejde

Overenskomstparterne er enige om at tilrettelæggelsen af natarbejde følger anbefalingerne fra Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA), herunder de særlige anbefalinger for gravide. I Industriens Overenskomst bilag 10 – Organisationsaftale om implementering af EU-Arbejdstidsdirektiv har overenskomstparterne aftalt, efter hvilke principper, natarbejde bør planlægges for at følge anbefalingerne, samt hvilke tiltag, der skal foretages, hvis anbefalingerne ikke følges.

Bilaget indeholder endvidere regler om, at natarbejdere skal tilbydes en virksomhedsbetalt helbreds kontrol, inden de påbegynder beskæftigelse som natarbejder, og at medarbejdere, der efter samme bilags pkt. 2-4 bliver klassificeret som natarbejdere, skal tilbydes helbreds kontrol inden for regelmæssige tidsrum.

Bilaget indeholder desuden regler om, hvor ofte, hvornår og hvordan helbredskontrollen skal gennemføres.

I protokollat af 6. april 2011 om implementering af model for helbredskontrollens gennemførelse i Industriens Organisationsaftaler har overenskomstparterne fastsat uddybende regler for, hvordan helbredskontrollen skal foregå i praksis.

§ 10 Deltidsbeskæftigelse

Stk. 1

Ved deltidsbeskæftigelse beregnes lønnen efter forholdet mellem pågældendes ugentlige arbejdstid og den for virksomheden eller afdelingens 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 Indledning

Organisationerne er enige om, at overarbejde så vidt muligt bør undgås.

Der kan dog forekomme forhold, der nødvendiggør overarbejde af hensyn til virksomhedens drift eller rettidig færdiggørelse af indgåede ordrer, forpligtelser etc.

Medarbejderen kan dog afslå at udføre overarbejde, hvis det er begrundet i tungtvejende personlige eller familiemæssige forhold i forbindelse med særlige mærkedage og i forbindelse med særlige akutte hændelser.

Hvad angår særlige mærkedage, er det en forudsætning, at medarbejderen har gjort virksomheden opmærksom på denne i så god tid som muligt, og senest inden overarbejdet varsles. Særlige mærkedage er egne børns eller børnebørns barkedage, konfirmation eller tilsvarende samt eget eller nærtståendes bryllup, sølvbryllup, guldbrudebryllup eller tilsvarende samt egen eller nærtståendes runde fødselsdage.

Hvad angår særlige akutte hændelser, skal medarbejderen gøre opmærksom på afslaget senest i forbindelse med, at overarbejdet varsles. Hvis årsagen til at afslå overarbejde opstår efter, at overarbejdet er varslet, skal medarbejderen meddele dette straks. Særlige akutte hændelser er medarbejderens eget akutte lægebesøg, der ikke kan flyttes til et andet tidspunkt, nærtståendes dødsfald samt akut assistance til nærtstående i forbindelse med akut lægebesøg, der ikke kan flyttes til et andet tidspunkt, samt akut hospitalsindlæggelse. Medarbejderen kan tillige afslå overarbejde i ovennævnte tilfælde, selv hvis de ikke måtte være akutte, hvis de er af afgørende helbreds-mæssig betydning.

Arbejdsgiveren har krav på at få oplyst grunden til, at medarbejderen ikke ønsker at udføre et pålagt overarbejde.

Overarbejde udføres efter nedenstående regler.

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 arbejdstidsophør 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, viderføres.

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 28 - 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. 6, jf. § 24.

Hvis der i forbindelse med en nyansættelse på virksomheden er aftalt funktionsløn, finder overenskomstparterne det hensigtsmæssigt, at medarbejderen og virksomheden ca. tre måneder efter medarbejderens tiltrædelse af stillingen holder en samtale om stillingsindhold og arbejdets omfang. Hvis en af parterne anmoder om det, afholdes samtalen.

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, barsel og seniorordning

I - Ferie

Stk. 1 Brudte måneder

Når en medarbejder, med løn under ferie, holder ferie uden betaling fra virksomheden, fradrages et beløb svarende til 1/160,33 af månedslønnen ved fuld tid (37 timer) 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 arbejdsfrie 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 forlængelse 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 angivne tilfælde, giver virksomheden den efter § 3 fastsatte løn i de resterende antal dage.

Stk. 6 Overførsel af ferie

- a. Medarbejder og virksomhed kan aftale, at optjente og ikke afviklede feriedage ud over 20 dage kan overføres til den følgende ferieafholdelsesperiode.
- b. Medarbejderen og virksomheden skal indgå en skriftlig aftale inden den 31. december. Parterne anbefaler, at den optrykte aftale i bilag 25 anvendes.
- c. Overført ferie holdes forud for anden ferie. Hvis en medarbejder ved fratræden har overført ferie til gode, udbetales feriegodtgørelse herfor.
- d. 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 Lokalaftale om ferie på forskud

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

Det kan således aftales, at:

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

Virksomheden kan varsle ferie til afholdelse på et tidspunkt, hvor ferien endnu ikke er optjent (varsle ferie på forskud). Virksomheden

kan ikke varsle mere ferie, end medarbejderen kan nå at optjene inden ferieårets udløb.

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

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

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

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

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

Stk. 9 Garantiordningen

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

Stk. 10 Tvister om ferie

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.

Stk. 11 Forhøjet ferietillæg

Virksomheden kan vælge, at løntillæg i henhold til loven om afskaffelse af store bededag bortfalder og erstattes af ferietillæg.

Såfremt virksomheden gør brug af denne mulighed, har medarbejdere, der holder ferie med løn, ret til et forhøjet ferietillæg på 1,55 pct. af den ferieberettigende løn. Medarbejdere, der har valgt at få

feriegodtgørelse på 12 pct. i stedet for ferie med løn, har ret til et ferietillæg på 0,55 pct. af den ferieberettigende løn.

Medarbejdere, der holder ulønnet orlov efter barselsloven, har ret til 0,55 pct. af den ferieberettigende løn, medarbejderen ville have fået, hvis de havde været på arbejde, i orlovsperioden.

II - Frihed

Stk. 12 Juleaftensdag og grundlovsdag

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

Nedenstående stk. 13 er gældende til 31. august 2025

Stk. 13 Feriefridage

Medarbejderen har ret til fem feriefridage inden for et ferieår.

Om retten til at afholde feriefridagene gælder:

- a. Berettiget er alle, der har været beskæftiget i virksomheden uafbrudt i 9 måneder. Hvis en medarbejder har været beskæftiget i 9 måneder den 31. august, er der ret til fem feriefridage i det ferieår, der slutter samme dag. Herefter er der ret til fem nye feriefridage i det efterfølgende ferieår, der begynder 1. september.
- b. Feriefridagene omregnes til og afvikles som timer inden for ferieafholdelsesperioden.
- c. Feriefridagene betales som ved sygdom.
- d. Feriefridage placeres efter samme regler som 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 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. Medarbejdere, der skifter job i løbet af en ferieafholdelsesperiode, kan kun afholde fem feriefridage i hver ferieafholdelsesperiode, der knytter sig til de tildelte feriefridage.

Nedenstående stk. 13 er gældende fra 1. september 2025

Stk. 13 Feriefridage

Medarbejderen har ret til fem feriefridage inden for et ferieår.

Om retten til at afholde feriefridagene gælder:

- a. Berettiget er alle, der har været beskæftiget i virksomheden uafbrudt i 9 måneder. Hvis en medarbejder har været beskæftiget i 9 måneder den 31. august, er der ret til fem feriefridage i det ferieår, der slutter samme dag. Herefter er der ret til fem nye feriefridage i det efterfølgende ferieår, der begynder 1. september.
- b. Feriefridagene omregnes til og afvikles som timer inden for ferieafholdelsesperioden.
- c. 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.
- d. Medarbejdere, der skifter job i løbet af en ferieafholdelsesperiode, kan kun afholde fem feriefridage i hver ferieafholdelsesperiode, der knytter sig til de tildelte feriefridage.
- e. For de feriefridage, der tildeles ved opnåelse af 9 måneders anciennitet, gælder:
 - 1. Feriefridagene betales som ved sygdom.
 - 2. Holdes feriefridagene ikke inden udløbet af ferieafholdelsesperioden, der knytter sig til de tildelte feriefridage, eller inden medarbejderen fratræder, modtager medarbejderen med den næstfølgende lønudbetaling kompensation svarende til løn under sygdom pr. ubrugt feriefridag.
 - 3. Kompensationsbeløbet indgår i den ferieberettigede løn, men der beregnes ikke pension af kompensationsbeløbet.

- f. De feriefridage, der tildeles medarbejderen fra den førstkomende 1. september, efter at medarbejderen har opnået 9 måneders anciennitet, afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin Fritvalgs Lønkonto, jf. § 4, stk. 4, litra a. Dette gælder, medmindre virksomheden vælger at fortsætte administrationen af feriefridage efter reglerne i litra e.

III - Barns sygdom, hospitalsindlæggelse, børneomsorgsdage og børnebørns-omsorgsdage”

Stk. 14 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, hjemmевærende 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 2 fridage. Disse fridage 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 loveerklæring.

Stk. 15 Barns hospitalsindlæggelse

Medarbejdere og ansatte under uddannelse kan holde fri, når det er nødvendigt, at medarbejderen indlægges sammen med barnet. Reglen vedrører børn under 14 år og gælder kun indlæggelse, der medfører overnatning, uanset om indlæggelsen sker helt eller delvist på hospital eller i hjemmet.

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.

Medarbejderen skal på opfordring fremlægge dokumentation for indlæggelsen.

Der ydes fuld løn.

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 eller i hjemmet, er tilstrækkeligt til at dokumentere nødvendigheden. En egentlig lægeerklæring er ikke påkrævet.

Stk. 16 Børneomsorgsdage

Medarbejdere og ansatte under uddannelse, med mindst 9 måneders anciennitet, der har ret til at holde barns første sygedag, har ret til 2 børneomsorgsdage pr. ferieafholdelsesperiode. Medarbejderen kan højst afholde 2 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. 17

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

Medarbejderen kan højst afholde 2 børnebørns-omsorgsdage pr. ferieafholdelsesperiode, uanset hvor mange børnebørn medarbejderen har.

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

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

Stk. 18 Lægebesøg i forbindelse med børns sygdom

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 - Planlagt ledsagelse af nærtstående ved akutte nødstilfælde og til helbredsconsultationer, behandlinger og møder med offentlig myndighed

Stk. 19

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

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

Med mindre, der er tale om et akut nødstilfælde, placeres friheden efter aftale mellem virksomheden og medarbejderen under hensyntagen til virksomhedens tarv.

Nærtstående omfatter i denne bestemmelse forældre og ægtefælle/samlever.

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

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

V - Barsel

Stk. 20 Barsel

a. Betingelser

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

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

Orlov varsles efter barselslovens regler.

Hvis barselslovens frister for varsling af orlov ikke overholdes, kan den ønskede orlov først påbegyndes ved udløbet af de angivne frister regnet fra varslingens afgivelse, medmindre andet aftales.

b. Ved fravær under graviditet

Arbejdsgiveren betaler fuld løn til mor under fravær på grund af graviditet i 4 uger før forventet fødselstidspunkt.

c. Ved fravær i de første 10 uger efter fødslen

Arbejdsgiveren betaler fuld løn til mor under fravær i 10 uger efter fødslen.

Der betales fuld løn til den anden forælder i 2 uger i forbindelse med fødslen.

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

d. Ved fravær efter de første 10 uger efter fødslen

Arbejdsgiveren betaler fuld løn i 9 uger til mor og i 10 uger til den anden forælder. Herudover betales fuld løn i yderligere 5 (for børn født/modtaget pr. 1. juni 2025: 7 deleuger) deleuger.

De 5 (for børn født/modtaget pr. 1. juni 2025: 7 deleuger) deleuger kan frit deles mellem forældrene.

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

Ugerne skal afholdes inden for 52 uger efter fødslen, og kan således også afholdes inden for de første 10 uger. Hver af forældrenes orlov kan maksimalt deles i to perioder, medmindre andet aftales.

e. Sociale forældre og nærtstående familiemedlemmer

For børn født eller modtaget 1. juni 2025 eller senere gælder følgende:

Til en social forælder, der har fået overdraget orlov fra barnets mor og/eller den anden forælder efter reglerne i barselslovens § 23 b, betaler arbejdsgiveren fuld løn efter overenskomstens § 12, stk. 20, litra c og litra d.

Til et nærtstående familiemedlem, der har fået overdraget orlov fra barnets mor og/eller den anden forælder efter reglerne i barselslovens § 23 c, betaler arbejdsgiveren fuld løn efter overenskomstens § 12, stk. 20, litra d.

Orloven afholdes under samme betingelser som orlov efter overenskomstens § 12, stk. 20, litra d, og det er en forudsætning for retten til fuld løn, at den sociale forælder eller nærtstående familiemedlem har fået overdraget retten til barselsdagpenge og opfylder betingelserne i § 12, stk. 20, litra a, i overenskomsten.

f. Eksisterende ordninger

Alle eventuelt eksisterende ordninger med arbejdsgiverbetaling ved barsel kan opsiges til bortfald efter reglerne i § 23, stk. 2.

Anm.

Under de 10 ugers orlov efter stk. 3 ydes forhøjet pensionsbidrag, jf. § 8, stk. 2.

Ovenstående regler kan vises på følgende måde:

Fravær med fuld løn	Mor	Den anden forælder	Den sociale forælder	Nærtstående familiemedlem
Fravær før forventet fødselstidspunkt:	4 uger	0 uger	0 uger	0 uger
Fravær efter fødsel: Første 10 uger efter fødsel	10 uger	2 uger	8 uger	0 uger

Fravær efter fødsel: Resterende uger skal bruges inden 52 uger	9 uger*	10 uger*	10 uger	10 uger
Til fri fordeling: Skal bruges inden 52 uger	5 uger (pr. 1. juni 2025: 7 deleuger) (deles med de andre forældre)	5 uger (pr. 1. juni 2025: 7 deleuger) (deles med de andre forældre)	5 uger (pr. 1. juni 2025: 7 deleuger) (deles med de andre forældre)	5 uger (pr. 1. juni 2025: 7 deleuger) (deles med soloforælderen)
Samlet set:	4 uger før forventet fødsel og op til 24 uger (pr. 1. juni 2025: 26 uger) efter fødsel	Op til 17 uger (pr. 1. juni 2025: 19 uger) efter fødsel	Op til 23 uger (pr. 1. juni 2025: 25 uger) efter fødsel	Op til 15 uger (pr. 1. juni 2025: 17 uger) efter fødsel

*Kan også afholdes inden for de første 10 uger.

Efter barnets modtagelse har adoptanter ret til samme fravær med fuld løn som mor/den anden forælder. Der er ikke ret til løn før modtagelsen.

VI - Seniorordning

Stk. 21 Seniorordning

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

Seniorordningen kan finansieres på følgende vis:

- Indbetaling til Fritvalgs Lønkontoen.
- Medarbejderen og virksomheden kan aftale, at medarbejderen fra 5 år før seniorordningen kan iværksættes, kan opspare værdien af ikke-afholdte feriefritage, efter Industriens Funktionær-overenskomst jf. § 12, stk. 13, og akkumulere denne. Værdien

heraf kan komme til udbetaling i forbindelse med afholdelse af yderligere seniorfridage.

- c. Yderligere seniorfridage kan opnås ved konvertering af løbende pensionsbidrag efter § 8.

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

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

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

Medmindre andet aftales, skal medarbejderen senest 1. august give virksomheden skriftlig besked om, hvorvidt medarbejderen ønsker at indgå i en seniorordning med seniorfridage i den kommende ferieafholdelsesperiode, og i så fald, hvor stor en andel af pensionsbidraget medarbejderen ønsker at konvertere til løn. Endvidere skal medarbejderen give besked om, hvor mange seniorfridage medarbejderen ønsker at holde i den kommende ferieafholdelsesperiode. Dette valg er bindende for medarbejderen og vil fortsætte i de følgende ferieafholdelsesperioder. Medarbejderen kan dog hvert år inden 1. august meddele virksomheden, om der ønskes ændringer for den kommende ferieafholdelsesperiode.

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

Placeringen af seniorfridage sker, medmindre andet aftales, efter de samme regler, som er gældende for placeringen af feriefridage, jf. § 12, stk. 13.

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.

§ 13 Ansættelsesbevis

Stk. 1

Ved ansættelse skal der udarbejdes en ansættelsesaftale. Denne udleveres senest 7 kalenderdage efter ansættelsens start, inklusive første ansættelsesdag. Dog kan visse oplysninger gives senest 1 måned efter ansættelsens start, jf. § 4 i protokollat om implementering af arbejdsvilkårsdirektivet i overenskomstens bilag 16.

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

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

Det anbefales, at der anvendes en af DIO I og CO-industri udarbejdet skabelon til ansættelsesaftale.

Ansættelsesaftalen skal indeholde mindst de samme oplysninger som fremhævet i aftalen, optrykt som bilag 24.

Stk. 2

Medarbejdere, der udstationeres i udlandet i mere end fire på hinanden følgende uger, skal forud for afrejsen ud over de i stk. 1 omtalte oplysninger have meddelelse om:

- a. Det/de lande arbejdet udføres i.
- b. Arbejdstid.
- c. Varigheden af det arbejde, der skal udføres i udlandet.
- d. Arbejdsvilkår og lønnen, herunder den valuta lønnen udbetales i (kan gives med henvisning til love eller kollektiv overenskomst).

- e. Eventuelle ydelser i kontanter og naturalier, herunder kost og logi.
- f. Oplysninger om omkostninger i forbindelse med tilbagevenden til hjemlandet godtgøres samt vilkår for medarbejderens eventuelle efterfølgende fortsættelse af ansættelsesforholdet i Danmark.
- g. Om der er taget skridt til at få udstedt arbejdstilladelse, opholdstilladelse og EU-attester om social sikring i forbindelse med udstationering.
- h. Link til det centrale, officielle og nationale websted, der er etableret i udstationeringslandet, jf. Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2014/67/EU.

Stk. 3

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

Stk. 4

Såfremt oplysningerne ikke er blevet udleveret eller sendt elektronisk til medarbejderen rettidigt, kan arbejdsgiveren pålægges at udrede en bod. Overtrædelse skal påtales over for arbejdsgiveren. Er det påtalte forhold ikke bragt i orden inden 5 arbejdsdage, skal der herefter skriftligt rejses sag over for DIO I. Hvis manglerne ved ansættelsesbeviset er rettet inden 5 arbejdsdage fra modtagelsen i DI, kan arbejdsgiveren ikke pålægges at udrede en bod, medmindre der foreligger systematisk brud.

Medarbejderen skal i alle tilfælde have udleveret oplysningerne om ansættelsesforholdet, senest 15 dage efter at kravet er rejst.

Stk. 5

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

Hvis en medarbejder, der var ansat forud for ikrafttrædelsesdatoen, måtte ønske en ansættelsesaftale udarbejdet i henhold til denne bestemmelse og fremsætter anmodning herom, skal arbejdsgiveren

udlevere de nødvendige dokumenter, evt. i elektronisk form, senest 8 uger efter anmodningen er modtaget.

§ 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. Mæglingsmøde iht. § 24, stk. 2, skal finde sted omgående.

Stk. 3

Såfremt der ikke ved mæglingsmødet 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 op til tre ugers frihed i opsigelsesperioden

til efter- eller videreuddannelse med støtte fra Industriens Kompetenceudviklingsfond (IKUF). Disse uger erstatter al ret til uddannelse i § 25, stk. 2 og 3.

4. Medarbejdere, der har været uafbrudt ansat i virksomheden i mindst 3 år, har ret til yderligere to ugers frihed til deltagelse i uddannelse med støtte fra IKUF.
5. Op til to ugers kursusdeltagelse efter pkt. 4 kan gennemføres i umiddelbar og uafbrudt forlængelse af den oprindelige opsigelsesperiode, og opsigelsesvarslet forlænges derved med kursusperioden. Virksomheden skal ikke afgive fornyet opsigelsesvarsel ved udskydelsen af fratrædelsen. Følgende betingelser skal være opfyldt:
 - a. Kursusdeltagelse skal i videst muligt omfang forsøges afholdt i den oprindelige opsigelsesperiode, hvilket såvel medarbejder som virksomhed skal medvirke til. IKUF-sekretariatet kan kræve dokumentation fra begge parter.
 - b. Medarbejderen skal hurtigst muligt efter modtagelsen af opsigelsen søge om støtte i IKUF. Medarbejderen skal have modtaget støttetilsagn fra IKUF til konkret, tidsfastsat kursus inden udløbet af det oprindelige opsigelsesvarsel. Støtten fra IKUF til deltagelse i kursus efter fratrædelse beregnes på baggrund af medarbejderens løn på ansøgningstidspunktet. Der kan være tale om et eller flere kurser.
 - c. Medarbejderen er arbejdssøgende og til rådighed for arbejde, idet kursus med støtte fra IKUF viger for tilbudt arbejde, også efter kurset måtte være påbegyndt.
 - d. Uddannelse i et forlænget opsigelsesvarsel er et valg, som træffes af medarbejderen, og som er til fordel for denne. Dette valg indebærer, at det forlængede opsigelsesvarsel ikke kan indgå i opnåelse eller forøgelse af eventuel fratrædelsesgodtgørelse efter funktionærlovens regler.
6. Medarbejdere, der har ret til frihed efter pkt. 3 og 4, har ret til støtte efter reglerne i § 25, stk. 2, og § 25, stk. 10, litra a, for hele perioden. Der kan ud over kurser, der er relevant 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.

7. Medarbejdere, som ikke benytter muligheden i pkt. 5, kan alternativt modtage støtte fra IKUF til betaling af kursusgebyr, der vedrører uddannelse, som er påbegyndt, hvor der er givet tilsagn fra IKUF før opsigelsen, og hvor kurset afsluttes efter fratræden.
8. Medarbejderen kan som alternativ til reglerne for uddannelse i pkt. 3-7 vælge uddannelse efter § 25, stk. 2 og 3.

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.

Ovenstående pkt. 3-8 træder i kraft med virkning for ansøgninger indgivet til IKUF 1. september 2025 eller senere. Indtil da gælder pkt. 3-5 i Industriens Funktionæroverenskomst 2023-2025.

§ 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 medarbejderside:

Efter 3 måneders uafbrudt beskæftigelse:
1 måned til udgangen af en måned.

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 4 medarbejdere vælges en tillidsrepræsentant.

I virksomheder med mindre end 5 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.

Vikarer fra vikarbureauer har ikke stemmeret.

Valg af tillidsrepræsentant foregår i arbejdstiden. Dette aftales lokalt.

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 opsiges 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 4 medlemmer, kan de i fællesskab vælge en tillidsrepræsentant efter de i stk. 1 opstillede retningslinjer, hvis der tilsammen er beskæftiget mere end 4 medlemmer af de pågældende forbund.

Stk. 5

Hvis en eller flere faggrupper har valgt tillidsrepræsentant, kan faggrupper med mindre end 5 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 valgarhed 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 opsiges lokalaftaler 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.

Såfremt der ikke er valgt en talsrepræsentant, kan der ligeledes indgås ikke-overenskomstfravigende lokalaftaler med tilslutning fra mere end halvdelen af valggrundlaget efter § 16 blandt de medarbejdere, der på aftaletidspunktet bliver omfattet af lokalaftalen.

Hvor der ikke er valgt en talsrepræsentant, jf. ovenfor, kan lokalaftaler også 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 tillidsrepræsentanterne af deres midte vælge en fællestillidsrepræsentant, der i fællesspørgsmål, f.eks. arbejdstid, ferie og fridage, velfærdsforhold og lignende, kan være samtlige medarbejders 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 hurtigst muligt og senest inden for de første 24 måneder, efter vedkommende er valgt

Arbejdsgiveren yder i forbindelse med tillidsrepræsentantens deltagelse en betaling herfor svarende til det indtægtsstab, 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, og ikke lægger hindringer i vejen for virksomhedens og medarbejdernes organisering.

Stk. 2

Tillidsrepræsentanten repræsenterer de medarbejdere, vedkommende er valgt iblandt.

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

Stk. 3

Hvis en medarbejders ansættelsesforhold ændres således, at ansættelsesforholdet ikke længere er omfattet af overenskomstens dækningsområde, skal tillidsrepræsentanten orienteres.

Hvis virksomheden ikke har orienteret tillidsrepræsentanten herom, og tillidsrepræsentanten retter henvendelse til virksomheden, skal virksomheden inden for 14 dage herefter informere tillidsrepræsentanten.

Stk. 4

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

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

Stk. 5

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

Stk. 6

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. 7

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

Stk. 8

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

Dette gælder ligeledes for arbejdsmiljørepræsentanten.

Stk. 9

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. 10

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. 11

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

§ 3, stk. 3	Kollektive lønforhandlinger
§ 8, stk. 8, pkt. 8.5, litra c	Skift af firmapensionsleverandør
§ 11, stk. 2	Overarbejde
§ 12, stk. 8	Lokalaftaler om ferie på forskud
§ 23	Lokalaftaler
§ 24, stk. 1, litra b og f	Lokal forhandling

§ 3, stk. 3	Kollektive lønforhandlinger
§ 25, stk. 6	Kompetenceudvikling og Uddannelsesrepræsentant
Bilag 13	Tele-, distance- og hjemmearbejde
Bilag 17, pkt. 5.2	Arbejde på havvindmøller
Bilag 23, stk. 6	Information og beskæftigelsesmuligheder

Organisationsaftaler:

Stillingsvurderingssystem	Organisationsaftaler, side 34
IKUF, pkt. 5.d	Organisationsaftaler, side 109
Vikardirektivet § 7	Organisationsaftaler, side 139
Oplevelsesoverenskomsten § 4	Organisationsaftaler, side 144
Fleksjob	Organisationsaftaler, side 150
Sikkerheds- og sundhedsarbejdet	Organisationsaftaler, side 166
Databeskyttelse	Organisationsaftaler, side 85
Uenigheder vedr. lokale lønforhandlinger	Organisationsaftaler, side 93
Informationsmøder, overenskomstfornyelse	Organisationsaftaler, side 72

Sidetallet henviser til den trykte udgave af Industriens Organisationsaftaler.

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 varetægelse 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.

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

Vederlaget for 2025 udbetales forholdsmæssigt, og beløbet kommer til udbetaling ved udgangen af 4. kvartal 2025.

Ved bortfald af arbejdsmiljørepræsentanthvervet bortfalder vederlaget.

Vederlag til arbejdsmiljørepræsentanter organiseret i et af CO-industris medlemsforbund finansieres via Industriens Uddannelses- og Samarbejdsfond. Fondens bestyrelse bemyndiges til én gang årligt at fastsætte det særskilte bidrag med henblik på at opnå balance mellem indbetaling og udbetaling til vederlaget.

Note:

Vederlaget til tillidsrepræsentanter efter Industriens Funktionæroverenskomst § 20 finansieres af arbejdsgiverne i fællesskab gennem indbetalinger til Industriens Uddannelses- og Samarbejdsfond, jf. § 26, stk. 2.

Bidraget til finansiering af vederlag til tillidsrepræsentanter opkræves af Industriens Pension Service på vegne af Industriens Udviklings- og Samarbejdsfond, hvorefter Industriens Pension Service udbetaler vederlaget direkte til tillidsrepræsentanterne

§ 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 tvingende 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 varselperioden, 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 5, 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 fra-
viger Funktionærlovens § 2 om, at funktionæren fratræder ved en må-
neds 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, kutymmer, 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 lokalaftale, kutyme 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 lokalaftaler 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. 12 og 13, § 16, § 17, § 18, § 19, § 20, § 21, § 22, § 25, stk. 1, 6, 7 og 8, § 27 samt overenskomstens 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 Afskedigelsesnævnet i henhold til Hovedaftalens § 4, kan der, når det begæres af den ene part, afholdes et forhandlingsmøde mellem overenskomstparterne. Den part, der begærer forhandlingsmøde, skal samtidig angive, om de lokale parter deltager.

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

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

Stk. 6 Organisationsudvalgsmøde

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

Organisationsudvalgsmøde kan begæres af en af overenskomstparterne.

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

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

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

Stk. 7 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 overenskomtparterne 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 (Opfølgningsmøder) – 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 overenskomtparterne 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 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, idet der dog efter afslutning af en periode med aftalt uddannelse i form af AMU-kurser og FVU er mulighed for i samme kalenderår at benytte ikke-forbrugte timer til selvvalgt uddannelse, jf. Organisationsaftale – Industriens Kompetenceudviklingsfond, pkt. 9, g.

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. 8.

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.

Under forudsætning af lokal enighed kan tillidsrepræsentanten(-erne) udpege en uddannelsesrepræsentant.

Uddannelsesrepræsentanten kan bistå virksomheden og medarbejdere med uddannelse efter overenskomstens bestemmelser, og herunder være sparringspartner for virksomheden, medarbejdere og IKUF's opsøgende konsulenter. Herudover kan uddannelsesrepræsentanten bistå virksomheden med at skabe overblik over, hvor der kan uddannes lærlinge og elever til at dække virksomhedens kompetencebehov.

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. 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.
- b. 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.
- c. 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 47 øre pr. time for de på virksomheden ansatte medarbejdere, der er omfattet af overenskomsten. Med virkning fra første lønperiode efter 1. januar 2026 forhøjes beløbet til 49 øre. Med virkning fra første lønperiode efter 1. januar 2027 forhøjes beløbet til 51 øre.

Stk. 2

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

1.3.2025	80 øre
1.3.2026	85 øre
1.3.2027	90 øre

Stk. 3

Til Industriens Kompetenceudviklingsfond (IKUF) betaler arbejdsgiveren årligt 520 kr. pr. medarbejder omfattet af overenskomsten efter nærmere retningslinjer i Organisationsaftale – Industriens Kompetenceudviklingsfond.

Stk. 4

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. 5

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.

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 2025 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 2028.

BILAG 1

Protokollat om oprettelse af overenskomst for handels- og kontorområdet samt laboratorieområdet

For at overenskomsten kan træde i kraft for de af § 1, stk. 2, pkt. a, og § 1, stk. 3, omfattede medarbejdere, er det en betingelse, at Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark på tidspunktet for fremsættelse af krav om, at overenskomst skal træde i kraft for de af bestemmelsen omfattede medarbejdere, organiserer mindst 50 pct. af de beskæftigede inden for § 1, stk. 2, pkt. a's samt stk. 3's område.

For medarbejdere omfattet af § 1, stk. 2, pkt. b (laboratorieområdet) tiltrædes funktionæroverenskomsten selvstændigt, hvis 50 pct.-reglen på dette område er opfyldt.

Gældende pr. 1. maj 2017:

Medarbejdere, som er nævnt i § 1, stk. 2, pkt. c (professionsbachelor), indgår i beregningen efter 50 pct.-reglen på det område, som funktionærens professionsbacheloruddannelse og arbejdsopgaver knytter sig til, dvs. enten det i § 1, stk. 2, pkt. a, og § 1, stk. 3, nævnte område (handels- og kontorområdet), eller det i § 1, stk. 2, pkt. b, nævnte område (laboratorieområdet).

Administration m.v. vedrørende 50 pct.-reglen

1. Betingelser

- a. Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark kan kun slutte overenskomst med medlemmer af Dansk Industri gennem denne forening.
- b. Det er en betingelse, at forbundet, på tidspunktet for kravets fremsættelse, som medlemmer har mindst 50 pct. af de beskæftigede inden for det område, overenskomsten tilsigter at omfatte.
- c. Som samlet område kan f.eks. ikke betragtes dele af et lager eller kontor, medmindre der på et lager eller kontor inden for det pågældende område er en så væsentlig adskillelse med hensyn til

beliggenhed på forskellige steder eller med hensyn til arbejdsvilkår, at man kan betragte en del af et kontor eller lager som et selvstændigt område.

- d. Spørgsmålet om afgrænsningen af den enkelte arbejdsplads afgøres i overensstemmelse med den hidtil anvendte praksis.
- e. Selv om foranstående vilkår for oprettelse af overenskomst ikke er opfyldt, er forbundet forhandlingsberettiget for sine medlemmer over for virksomheder, der disponerer i strid med væsentlige principper i nærværende overenskomst eller andre lignende uoverensstemmelser, f.eks. ved at aflønne under denne overenskomst, samt hvor der foreligger problemer vedrørende lovgivningen om ansættelses- og arbejdsforhold.

De på virksomheden beskæftigede medlemmer af HK kan endvidere ved afgivelse af fuldmagt bemyndige en kollega (talsrepræsentant) til på medlemmernes vegne at kræve en forhandling med virksomheden om de i dette punkt nævnte forhold. Talsrepræsentanten skal være medlem af HK og have modtaget fuldmagt fra over halvdelen af medlemmerne på et område som defineret i nærværende bilag 1.

Herudover er parterne enige om at rette henvendelse til Dansk Arbejdsgiverforening og Fagbevægelsens Hovedorganisation med henblik på at bede organisationerne om at vurdere muligheden for, at talsrepræsentanten kan vælges til Samarbejdsudvalgets gruppe b på lige fod med tillidsrepræsentanter.

2. Fremgangsmåde

- a. Ved fremsættelse af krav om overenskomst skal forbundet give oplysning om det antal medlemmer, som kravet omfatter.
- b. Er der uenighed om, hvorvidt forbundet opfylder betingelserne for oprettelse af overenskomst, skal begge parter opgive, hvilke medarbejdere man anser som hørende under overenskomstens område.
- c. Er der fortsat uenighed om, hvorvidt forbundet opfylder betingelserne for oprettelse af overenskomst, skal forhandlinger herom være aftalt inden 10 arbejdsdage efter, at forbundet har fremsat krav om en sådan forhandling. Opnås der ved en sådan forhandling ikke enighed, afgøres spørgsmålet ved voldgift.

- d. Dokumenterer forbundet, at betingelserne for oprettelse af overenskomst er opfyldt, træder overenskomsten i kraft den førstkommande 1. i en måned, såfremt kravet er fremsat senest den 15. i en måned. Er overenskomstkrevet fremsat efter den 15. i en måned, træder overenskomsten i kraft den 1. i den næstfølgende måned.
- e. I tilfælde, hvor der træffes aftale om særbestemmelser, jf. nedenfor, skal der samtidig træffes aftale om overenskomstens ikrafttrædelsestidspunkt.

3. Overenskomst eller særoverenskomst

- a. Dersom HK opfylder vilkårene for at kunne rejse krav om overenskomst, er begge parter forpligtet til at respektere overenskomsten, medmindre den pågældende virksomhed udøves i henhold til en af offentlig myndighed udfærdiget koncession eller under forhold, der kan sidestilles hermed.
- b. Overenskomstparterne kan rejse krav om særbestemmelser, hvis der i virksomheden er tale om arbejdsforhold eller arbejdsfunktioner, der ikke dækkes af overenskomstens bestemmelser.

4. Overenskomstens virkeområde

- a. De i nærværende overenskomst fastsatte vilkår gælder for samtlige medarbejdere inden for det arbejdsområde, overenskomsten i øvrigt omfatter.
- b. Medarbejdere, der indtager ledende stillinger, eller hvis dispositionsret i udstrakt grad forpligter firmaet, eller hvis hverv, fordi det har en særlig fortrolig karakter, gør dem til arbejdsgivernes tilidsmænd, falder dog uden for overenskomstens område.

5. Forståelsen af 50 pct.-reglen

A. Hvornår skal reglen være opfyldt?

Beregningen af, hvorvidt 50 pct.-reglen er opfyldt, foretages på grundlag af beskæftigelsesforholdene i den uge, hvor overenskomstkrevet modtages i Dansk Industri.

B. Hvilke medarbejdere medregnes?

- a. Kun ansatte i handels- og kontorfaget tæller med (Overenskomstens § 1, stk. 2, eller § 1, stk. 3).
- b. Medarbejdere, der er omfattet af den ovenfor i pkt. 4, overenskomstens virkeområde, litra b, nævnte gruppe, kan ikke medregnes.
- c. Ægtefælle, forældre, børn, søskende o.l. nær familie og besvoglede medregnes ikke.
- d. Syge og fraværende (ferie, fridage, barselsorlov) medregnes, såfremt de stadig er at betragte som ansatte i virksomheden, og således at vikarer for sådanne ikke medregnes, selv om vikarperioden går ud over 3 måneder.
- e. Medarbejdere i opsagt stilling medregnes, såfremt de stadig kan betragtes som ansatte i virksomheden.

Medarbejdere, der fratræder i den relevante uge, medregnes kun, hvis de har været beskæftiget i hele ugen.

- f. Medarbejdere, der tiltræder i den relevante uge, medregnes, som om de havde været ansat i virksomheden i hele ugen.
- g. Ekstrahjælp, der ikke er beskæftiget ud over 3 måneder, medregnes ikke.
- h. Vikarer antaget gennem vikarbureau medregnes ikke.
- i. Hjemmearbejdende medregnes ikke.
- j. Repræsentanter medregnes ikke.

C. Fuldtid/deltid

- a. Fuldtidsansatte, herunder elever og praktikanter, tæller helt.
- b. Deltidsbeskæftigede medregnes således:

Under 15 timer ugentlig: Medregnes ikke.

Fra 15 timer og indtil 30 timer ugentlig: Medregnes halvt.

30 timer ugentligt eller derover: Medregnes helt.

- c. Ved delt arbejdsområde, det vil sige i tilfælde, hvor det drejer sig om ansatte, der arbejder dels inden for overenskomstens område, dels med andet arbejde i firmaet, medregnes det arbejde, der udføres under overenskomstens område, efter reglerne for deltidsbeskæftigelse.

6. Optrapning

Virksomheder, der i medfør af 50 pct.-reglen tiltræder Industriens Funktionæroverenskomst, kan vælge at etablere en optrapningsordning vedrørende pension og bidrag til Fritvalgs Lønkonto. I den forbindelse finder bestemmelserne om optrapning, jf. § 2, stk. 4 og stk. 5, med tilknyttede aftaler, tilsvarende anvendelse.

Overenskomstparterne finder det naturligt, at virksomheden vælger at anvende overenskomstens optrapningsordning.

Hvis virksomheden vælger at foretage lønomlægning i medfør af ledelsesretten, skal dette ske inden for overenskomstens rammer og være saglig og proportional.

7. Arbejdsgivers selvstændige ønske om oprettelse af overenskomst

Under henvisning til tidligere protokollat fra 1967 vil Dansk Industri ikke kræve 50. pct.-reglen opfyldt i tilfælde, hvor en arbejdsgiver selv ønsker overenskomsten oprettet for sit handels- og kontorpersonale, såfremt det i øvrigt i det konkrete tilfælde findes rimeligt, at en overenskomst indgås.

Adgangen til optrapning, jf. pkt. 6, finder tilsvarende anvendelse, når arbejdsgiveren har et selvstændigt ønske om oprettelse af overenskomst.

I den forbindelse kan en repræsentant for HK efter aftale besøge virksomheden med henblik på at drøfte muligheden for oprettelse af overenskomst med virksomhedens ledelse.

Anmærkning vedrørende optrapning

Vedrørende pension

Pensionsbidraget skal udgøre mindst 20 pct. af det overenskomstmæssige bidrag på tidspunktet for overenskomstens ikrafttræden. Den efterfølgende optrapning beregnes fra samme tidspunkt. Optrapningsordningen skal protokolleres senest to måneder efter DI's fremsendelse af tiltrædelsesprotokollat til CO-industri.

Vedrørende Fritvalgs Lønkonto

Optrapningsordningen for bidrag til Fritvalgs Lønkonto iværksættes på tidspunktet for overenskomstens ikrafttræden. Optrapningsordningen skal protokolleres senest to måneder efter DI's fremsendelse af tiltrædelsesprotokollat til CO-industri.

BILAG 2

Oversigt over professionsbacheloruddannelser og diplomuddannelser på det tekniske område

Overbygningsuddannelser (professionsbachelor), der forudsætter en erhvervsuddannelse, og professionsbacheloruddannelser (MVU-niveau)

Professionsbachelor i design og business
Professionsbachelor i digital konceptudvikling
Professionsbachelor i laboratorie og fødevareteknologi
Professionsbachelor i produktudvikling og teknisk integration
Professionsbachelor i teknisk manager offshore
Professionsbachelor i softwareudvikling
Professionsbachelor i webudvikling
Professionsbachelor i eksport og teknologi
(Export and Technology Management)
Professionsbachelor i grafisk kommunikation
Professionsbachelor i katastrofe- og risikomanager
Professionsbachelor i animation
Professionsbachelor i mejeriteknologi
Professionsbachelor i tekstildesign/håndværk og formidling
Professionsbachelor i smykker, teknologi og business
Professionsbachelor i lyddesign
Professionsbachelor i visuel kommunikation

Diplomuddannelser

Biotechnologi, procesteknologi og kemi
Energi og miljø
Projektledelse
Stærkstrømsteknologi
Vedligehold

Øvrige uddannelser

Kunsthåndværker, bach.
Designer, bach.

BILAG 3

Oversigt over professionsbacheloruddannelser og diplomuddannelser på handels- og kontorområdet samt laboratorieområdet

Overbygningsuddannelser (professionsbachelor), der forudsætter en erhvervsakademiuddannelse, og professionsbacheloruddannelser (MVU-niveau)

Professionsbachelor i international handel og markedsføring
Professionsbachelor i laboratorie og fødevareteknologi
Professionsbachelor i softwareudvikling
Professionsbachelor i webudvikling
Professionsbachelor i design og business
Professionsbachelor i digital konceptudvikling
Professionsbachelor i eksport og teknologi
(Export and Technology Management)
Professionsbachelor i økonomi og informationsteknologi
Professionsbachelor i procesøkonomi og værdikædeledelse
Professionsbachelor i animation
Professionsbachelor i kommunikation
Professionsbachelor i fremmedsprog og digital markedskommunikation
Professionsbachelor i grafisk kommunikation
Professionsbachelor i mejeriteknologi
Professionsbachelor i bioanalytiker

Diplomuddannelser

It-diplomuddannelse
Informationsteknologi
Erhvervssproglig 1. Del
Erhvervssproglig 2. Del
Informationssøgning og vidensorganiseringssystemer

BILAG 4

Uddannelsesbetegnelser

Parterne har opdateret følgende uddannelsesbetegnelser i § 1, stk. 1 og § 1, stk. 2:

Industriens Funktionæroverenskomst 2012-2014

Eksisterende betegnelse	Ny betegnelse
§ 1, stk. 1:	
Teknisk assistent	Teknisk designer
Teknisk tegner	Teknisk designer
Maskintekniker	Produktionsteknolog
Måletekniker	Produktionsteknolog
Kemotekniker	Procesteknolog
Levnedsmiddeltekniker	Procesteknolog
VVS-tekniker	VVS-installatør
Elektroniktekniker	IT-teknolog, retning, elektronik

§ 1, stk. 2:

Datanom	Akademiuddannelsen i Informationsteknologi
---------	---

Industriens Funktionæroverenskomst 2014-2017

Bilag 2:

Eksisterende betegnelse	Ny betegnelse
Professionsbachelor i e-konceptudvikling	Professionsbachelor i digital konceptudvikling
Den 3-årige kunsthåndværkeruddannelse	Kunsthåndværker, bach.

Bilag 3:

Eksisterende betegnelse	Ny betegnelse
Professionsbachelor i e-konceptudvikling	Professionsbachelor i digital konceptudvikling
Professionsbachelor i økonomi og IT	Professionsbachelor i økonomi og informationsteknologi

Industriens Funktionæroverenskomst 2017-2020

Bilag 2:

Eksisterende betegnelse	Ny betegnelse
Professionsbachelor i laboratorie-, fødevare- og procesteknologi	Professionsbachelor i laboratorie og fødevareteknologi

Bilag 3:

Eksisterende betegnelse	Ny betegnelse
Professionsbachelor i laboratorie-, fødevare- og procesteknologi	Professionsbachelor i laboratorie og fødevareteknologi

Industriens Funktionæroverenskomst 2020-2023

Eksisterende betegnelse	Ny betegnelse
§ 1, stk. 2:	
Edb-assistent	Udgået
Miljøtekniker	Miljøteknolog

Bilag 2:

Eksisterende betegnelse	Ny betegnelse
Professionsbachelor i medie- og sonokommunikation	Professionsbachelor i lyddesign

Bilag 3:

Eksisterende betegnelse	Ny betegnelse
Professionsbachelor i erhvervs-sprog og it-baseret markedskom-munikation	Professionsbachelor i fremmed-sprog og digital markedskom-munikation

Ved ændring af en uddannelsesbetegnelse nævnt i overenskomsten eller i bilag 2 og/eller bilag 3 hertil, drøfter parterne i tvivlstilfælde den konkrete uddannelse i et af overenskomstparterne nedsat udvalg, jf. Protokollat om opdatering af uddannelsesbetegnelser i Industriens Funktionæroverenskomst § 1. Er der alene tale om en ændring i uddannelsens navn eller en "gammel" uddannelsesbetegnelse, er parterne enige om, at ændringen ikke påvirker overenskomstdækningen.

Anm.

De anførte betegnelser svarer til de betegnelser, der anvendes i de relevante uddannelsesbekendtgørelser. I visse tilfælde kan der være tilføjet uddannelsens kaldenavn fra UddannelsesGuiden på ug.dk.

BILAG 5

Protokollat om overenskomstens dækningsområde

Automobilforhandlere

Mellem overenskomstens parter er der enighed om, at Industriens Funktionæroverenskomst ikke omfatter medarbejdere hos automobilforhandlere, hvis opgaver primært består i forhandlinger om og indgåelse af aftaler om køb og salg af automobiler samt varetagelse af de hertil knyttede administrative opgaver.

Medarbejdere ansat i butiksudsalg

Mellem overenskomstens parter er der enighed om, at for medarbejdere beskæftiget i butiksudsalg gælder, foruden den mellem parterne gældende Industriens Funktionæroverenskomst, de til enhver tid gældende bestemmelser om arbejdstid for butiksansatte, mindstebetaling for unge under 18 år og mindstebetaling i henhold til Landsoverenskomst for butikker mellem DEA og HK Handel.

Såfremt Landsoverenskomsten for butikker mellem DEA og HK Handel bortfalder på grund af konflikt, omfattes butiksansatte medarbejdere på Dansk Industris medlemsvirksomheder fortsat og indtil ny overenskomst indgås mellem/omfattende konfliktens parter af de indtil konfliktens start gældende bestemmelser, jf. ovenfor.

Uddannelse inden for digitale medier

Uddannelser dækket af det faglige udvalg for digitale medier er omfattet af overenskomstens elevbestemmelser.

Freelancemedarbejdere/korttidsansatte

Parterne er enige om, at korttidsansatte, der i skatteteknisk henseende opfattes som lønmodtagere, omfattes af nærværende overenskomst, hvis de i øvrigt opfylder betingelserne herfor – uanset om de betegnes freelancemedarbejdere.

BILAG 6

Protokollat om befordringsgodtgørelse for elever samt ophold på skolehjem

1. Virksomheden godtgør elevens udgifter ved befordring, når den samlede skolevej er 20 km eller derover. Den samlede skolevej er den nærmeste vej fra bopæl/indkvarteringssted eller lærested til skole og tilbage til enten bopæl/indkvarteringssted eller lærested.
2. Det er en betingelse for at opnå godtgørelse, at eleven ikke kan deltage i undervisningen på en skole, der ligger nærmere ved elevens bopæl eller lærested end den skole, hvor den pågældende går.
3. Virksomheden betaler de ved transporten til skoleophold forbundne omkostninger i de tilfælde, hvor virksomheden iht. punkt 9 skal betale for skolehjem.
4. Der skal i videst muligt omfang benyttes offentlige befordringsmidler. Hvis benyttelsen af sådanne befordringsmidler vil medføre urimeligt store ulemper for den pågældende elev, kan eget befordringsmiddel anvendes, dog først efter arbejdsgiverens godkendelse i det enkelte tilfælde.
5. Ved offentlig befordring ydes godtgørelse for faktisk afholdte udgifter. Befordringen skal efter forudgående godkendelse af arbejdsgiveren foretages på den efter de stedlige forhold billigste og mest hensigtsmæssige måde.
6. Anvendes eget befordringsmiddel, jf. stk. 4, ydes en befordringsgodtgørelse pr.

1.3.2024	1.5.2025	1.3.2026	1.3.2027
kr. 1,23	kr. 1,27	kr. 1,31	kr. 1,36

pr. kørt km, når den samlede skolevej er 20 km eller derover.

7. Til indkvarterede elever ydes godtgørelse af befordringsudgifter for rejsen til og fra indkvarteringsstedet og rejsen mellem dette

og den sædvanlige bopæl i forbindelse med weekend, påske- og juleferie, såfremt afstandsbetingsen i stk. 1 er opfyldt. Bestemmelserne vedrørende befordringsgodtgørelse finder tilsvarende anvendelse efter dette stykke.

8. Er befordring mellem flere undervisningsafdelinger af en skole nødvendig inden for samme dag, ydes der godtgørelse uanset betingelserne til afstand i stk. 1.
9. AUB betaler efter gældende regler udgiften til skoleophold på skolehjem, som fastlægges i de årlige finanslove:
 - a. Hvor eleven beordres til skoleophold i henhold til gældende regler om frit skolevalg.
 - b. Hvor elevens deltagelse i uddannelse alene kan finde sted på en skole, som berettiger til optagelse på skolehjem med betaling efter den takst (2020-niveau: 542 kr./uge), som er fastsat i de årlige finanslove.

Der henvises i øvrigt til punkt 3 om befordringsgodtgørelse.

Virksomheden afholder udgifterne til voksenlærlinges undervisning på skole, eventuelt supplerende uddannelse uden for virksomheden og til svendeproe.

10. Uoverensstemmelser vedrørende nærværende aftale kan fagretligt behandles mellem organisationerne.
11. Aftalen er indgået under forudsætning af, at der i henhold til gældende lov om arbejdsgiveres elevrefusion kan ydes refusion til hel eller delvis dækning af de af virksomhederne afholdte udgifter, dog med undtagelse af de i stk. 3 nævnte forhold.

Anm.

Hvis lovgivningen om betaling for skolehjem ændres, henvises til sidste afsnit i Organisationsaftale fra april 2014: "Hovedorganisationernes tekst til de decentrale overenskomster om skolehjem".

BILAG 7

Protokollat om udstationering af elever/praktikanter

Ved udstationering af elever/praktikanter i udlandet som led i uddannelsen er den danske virksomhed uddannelsesansvarlig. Virksomheden dækker evt. lønforskel op til den aftalte løn samt nødvendige udgifter i forbindelse med flytning og rejser.

BILAG 8

Protokollat om praktikaftaler for laborantstuderende

Overenskomstparterne anbefaler, at praktikaftale for laborantpraktikanter anvendes, når aftale indgås i henhold til bekendtgørelse nr. 636 af 30. juni 2000 om erhvervsakademiuddannelse inden for laboratorieområdet, § 2, stk. 3 og 5, aftale af 30. oktober 2001.

Praktikaftale kan hentes på www.easj.dk/praktikaftale/

BILAG 9

Protokollat om elektroniske dokumenter

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

Virksomheden kan dog aftale med den enkelte medarbejder, at den elektroniske løsning ikke anvendes.

Når medarbejderen er fritaget fra at modtage digital post fra det offentlige, anvendes den elektroniske løsning ikke.

København, den 12. februar 2017.

BILAG 10

Protokollat om afskedigelse af medarbejdere

Overenskomstparterne er enige om at anbefale, at virksomheden imødekommer kontraopsigelse fra medarbejdere i opsagt stilling med kort varsel i situationer, hvor dette fremmer medarbejderens muligheder for at opnå ny beskæftigelse.

Desuden er overenskomstparterne enige om at anbefale, at virksomhederne imødekommer opsagte medarbejderes eventuelle anmodning om at blive fritstillet i opsigelsesperioden.

BILAG 11

Protokollat om fagretlig behandling af uoverensstemmelser – civilretlig behandling

Såfremt der fortsat er uenighed mellem parterne efter afholdelse af mæglingsmøde jf. § 24/§ 14, er parterne enige om, at Dansk Industri orienteres, forinden lønmodtagerparten beslutter eventuelt at overdrage sagen til advokat/udtagelse af stævning.

Dansk Industri kan inden for 5 arbejdsdage efter modtagelsen af besked herom begære sagen behandlet ved et organisationsmøde.

Sagens overdragelse til advokat/udtagelse af stævning afventer afholdelse af organisationsmøde, som skal finde sted iht. § 24, stk. 3/§ 14.

BILAG 12

Protokollat om kompetenceudvikling

Uddannelsesudvalget – eventuelt etableret som underudvalg under samarbejdsudvalget – kan som sådan behandle:

Afdækning af uddannelsesbehov:

Udarbejdelse af retningslinjer for f.eks.:

- Medarbejdersamtaler/udviklingssamtaler
- Stillingsbeskrivelser
- Interviewundersøgelser
- Spørgeskemaundersøgelser
- Analyser af virksomhedens kvalifikationsbehov og medarbejderkompetencer

Der kan i behovsafdækningen anvendes analyseværktøjer eller ekstern konsulentbistand.

Afdækning af uddannelsesmuligheder.

Løbende informationsindsamling om aktuelle uddannelsesmuligheder:

- Kursustilbud fra offentlige og private kursusudbydere
- Virksomhedsinitierede uddannelsesaktiviteter
- Individuelle uddannelsesmuligheder (cd-rom, fjernundervisning mv.)
- Andet (konferencer, fagmesser, foredrag mv.)

Udarbejdelse af uddannelsesplaner:

- Opsamling og koordinering af uddannelsesbehov og muligheder

- Planlægning af uddannelsesaktiviteter og forslag til gennemførelse
- Principper for udformning af uddannelsesplaner
- Opsamling af evalueringsresultater fra gennemførte uddannelsesaktiviteter

Det anbefales at gennemføre udviklingssamtaler med den enkelte medarbejder.

Samtalen følges op af evt.:

- a. Ændringer i udviklingsplanen, jf. § 25, stk. 2.
- b. Ændringer i stillingsindhold, ansvar, krav til kvalifikationer og grad af selvstændighed.

BILAG 13

Protokollat om tele-, distance- og hjemmearbejde

Dansk Industri og CO-industri har indgået nedenstående aftale om tele-, distance- og hjemmearbejde.

Parterne er enige om, at nærværende aftale implementerer rammeaftalen om telearbejde indgået den 16. juli 2002 af UNICE, ETUC, UEAP- ME og CEEP.

Parterne er enige om, at nærværende aftale erstatter tidligere protokol nr. 10 i Industriens Funktionæroverenskomst.

1. Anvendelsesområde og definitioner

Denne aftale finder anvendelse på tele-, distance- og hjemmearbejde, hvilket vil sige arbejde, der foregår uden for arbejdsgiverens primære eller sekundære forretningssted, og som samtidig ikke falder ind under de bestemmelser, som er fastsat i overenskomsten om ude- og rejsearbejde.

Ved "telearbejde" forstås der herudover:

Arbejde, der udføres og/eller tilrettelægges under anvendelse af informationsteknologi inden for rammerne af en ansættelseskontrakt eller et ansættelsesforhold, hvor arbejde, som kunne være udført på det sted, hvor arbejdsgiveren driver sin virksomhed, regelmæssigt udføres et andet sted.

Ved distance- og hjemmearbejde forstås der herudover:

Arbejde, der udføres uden for virksomheden, men som lige så godt kunne have været udført, hvor arbejdsgiveren driver sin virksomhed, uden at der gøres brug af informationsteknologiske hjælpemidler.

2. Frivillighed

Tele-, distance- og hjemmearbejde er frivilligt for arbejdstageren såvel som for den pågældende arbejdsgiver. Tele-, distance- og hjemmearbejde kan være fastsat som en del af arbejdstagerens

oprindelige jobbeskrivelse, eller arbejdstageren kan efterfølgende overgå til tele-, distance- og hjemmearbejde på baggrund af en frivillig ordning.

Aftaler om tele-, distance- og hjemmearbejde indgås skriftligt og under iagttagelse af de til enhver tid gældende regler om arbejdsgivers pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet, som er fastsat i overenskomsten.

Det anbefales, at det mellem overenskomstens parter udarbejdede tillæg til ansættelsesaftale anvendes. Samtidig henvises til den mellem overenskomstparterne udarbejdede vejledning herom.

Såfremt tele-, distance- og hjemmearbejde ikke udgør en del af den oprindelige jobbeskrivelse, kan beslutningen om at overgå til tele-, distance- og hjemmearbejde ændres ved en skriftlig aftale mellem medarbejderen og arbejdsgiveren eller ved en lokalaftale. Denne ændring vil kunne medføre en tilbagevenden til at arbejde det sted, hvor arbejdsgiveren driver sin virksomhed, efter anmodning fra arbejdsgiveren eller arbejdstageren. De nærmere vilkår i forbindelse med en sådan tilbagevenden skal fastsættes i den ovenfor omtalte skriftlige aftale og/eller ved en lokalaftale.

Såfremt en arbejdstager afviser at overgå til tele-, distance- og hjemmearbejde, udgør dette ikke i sig selv en grund til at bringe ansættelsesforholdet til ophør eller ændre vedkommendes arbejdsbetingelser og vilkår.

Tillidsrepræsentanten(erne) skal i overensstemmelse med overenskomstens bestemmelser herom holdes bedst muligt orienteret om afskedigelses af tele-, distance- og hjemmemedarbejdere.

3. Arbejds- og ansættelseskår

Medarbejdere, der er ansat til at udføre tele-, distance- eller hjemmearbejde, er i det hele omfattet af nærværende overenskomst samt de relevante lokalaftaler og kutymer m.v., som måtte være gældende på den virksomhed, hvori de er ansat.

Som en konsekvens heraf skal der i det følgende peges på en række forhold, som er af særlig relevans for medarbejdere, der er ansat til at udføre tele-, distance- eller hjemmearbejde:

Kollektive rettigheder

Tele-, distance- eller hjemmemedarbejdere har de samme kollektive rettigheder som arbejdstagere, der arbejder på det sted, hvor arbejdsgiveren driver sin virksomhed, hvorfor der ikke må opstilles nogen hindringer for disse medarbejderes kommunikation med de på den konkrete virksomhed valgte medarbejderrepræsentanter, herunder tillidsrepræsentanten(erne), arbejdsmiljørepræsentanten(erne) m.v.

Således skal det i tele-, distance- eller hjemmemedarbejderens ansættelsesaftale fastlægges, hvilken af arbejdsgiverens eventuelle flere virksomheder medarbejderen er tilknyttet, for at denne kan udøve ovennævnte rettigheder.

Tele-, distance- eller hjemmemedarbejdere er både valgbare og har valgt ved valg af tillidsrepræsentant(er), arbejdsmiljørepræsentant(er) og medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer m.v. efter såvel kollektiv overenskomst og/eller praksis som dansk og international lovgivning.

Tele-, distance- eller hjemmemedarbejdere skal tælles med i enhver sammenhæng, hvor der i kollektiv overenskomst og/eller praksis samt dansk og international lovgivning er fastsat antalsmæssige tærskler som en betingelse for at etablere organer med medarbejderrepræsentation.

Fastlæggelse af arbejdstiden

Arbejdstiden for tele-, distance- eller hjemmemedarbejdere kan efter aftale fastlægges af enten virksomheden og/eller medarbejderen selv.

I tilfælde hvor medarbejderens arbejdstid fastlægges af virksomheden til udførelse inden for et bestemt tidsrum, finder overenskomstens almindelige regler om arbejdstidens placering, overarbejde m.v., herunder tillægsbetalinger, anvendelse.

I tilfælde hvor medarbejderen selv fastlægger arbejdstidens placering, ydes ingen særskilte genebetalinger, herunder f.eks. overarbejdsbetaling, medmindre virksomheden konkret beordrer arbejdet udført på et bestemt tidspunkt.

Varsel i forbindelse med tele-, distance og hjemmearbejde

Såfremt tele-, distance- og hjemmearbejde ikke udgør en del af den oprindelige jobbeskrivelse, kan der ved lokalaftale fastlægges et forkortet varsel, der fraviger tele-, distance- og hjemmemedarbejderens gældende individuelle opsigelsesvarsel ved overgang til tele-, distance- og hjemmearbejde. Samme gælder i forbindelse med tilbagemødet til at arbejde det sted, hvor arbejdsgiveren driver sin virksomhed.

Såfremt vedkommende medarbejder er ansat til at udføre tele-, distance- og hjemmearbejde, kan der ved lokalaftale fastlægges et forkortet varsel, der fraviger vedkommendes gældende individuelle opsigelsesvarsel i forbindelse med en overgang til at udføre arbejde det sted, hvor arbejdsgiveren driver sin virksomhed.

Sådanne aftalte fravigelser fra opsigelsesvarsler skal anføres i den enkelte medarbejders ansættelsesaftale.

Ovenstående afsnit om forkortet varsel finder anvendelse i forhold til medarbejdere, der er omfattet af Industriens Funktionæroverenskomst, medmindre en ændring af arbejdsstedets placering udgør en væsentlig vilkårsændring.

Uddannelse

Tele-, distance- og hjemmemedarbejdere skal have passende uddannelse i anvendelsen af det udstyr, der stilles til rådighed, og i de særlige forhold, der kendetegner denne form for organisering af arbejdet. Tele-, distance- og hjemmemedarbejderens arbejdsleder samt vedkommendes nærmeste kolleger kan også have brug for undervisning i denne form for arbejde og dets tilrettelæggelse.

Tele-, distance- og hjemmemedarbejdere skal have den samme adgang til uddannelse og de samme muligheder for karriereudvikling som sammenlignelige medarbejdere i arbejdsgiverens virksomhed og er underlagt de samme evalueringspolitikker som disse andre medarbejdere.

Møder og information

Arbejdsgiveren skal sikre, at der træffes foranstaltninger med henblik på at forhindre, at tele-, distance- eller hjemmemedarbejdere bliver isoleret fra arbejdsfællesskabet i virksomheden, f.eks. ved at

give vedkommende mulighed for at mødes regelmæssigt med kolleger samt adgang til information om virksomheden.

4. Udstyr

Virksomheden kan ikke ensidigt pålægge tele-, distance- og hjemmemedarbejdere udgifter ved etablering og drift samt vedligeholdelse af tele-, distance- og hjemmearbejdspladsen.

De nærmere vilkår i denne sammenhæng skal være fastlagt, før tele-, distance- og hjemmearbejdet påbegyndes, og skal endvidere fremgå af enten medarbejderens ansættelsesaftale eller en særskilt aftale.

Såfremt tele-, distance- og hjemmearbejdet udføres på regelmæssig basis, skal arbejdsgiveren kompensere for eller afholde samtlige omkostninger, der er direkte afledt af arbejdet, herunder særligt omkostninger i forbindelse med kommunikation.

Arbejdsgiveren skal i overensstemmelse med de almindelige erstatningsretlige principper afholde samtlige udgifter, der opstår i forbindelse med beskadigelse af det udstyr og de data, som anvendes af tele-, distance- og hjemmemedarbejderen, samt de heraf eventuelt følgende øvrige tab i økonomisk forstand.

Arbejdsgiveren skal stille passende teknisk brugerstøtte til rådighed for tele-, distance- og hjemmemedarbejderen.

Tele-, distance- og hjemmemedarbejderen skal udvise den fornødne omhu med det udstyr, som vedkommende har fået stillet til rådighed, og må ikke indhente eller udbrede ulovligt materiale via internettet.

5. Databeskyttelse

Arbejdsgiveren er ansvarlig for at træffe passende foranstaltninger, særlig i forbindelse med software, med henblik på at sikre beskyttelse af de data, som tele-, distance- og hjemmemedarbejderen anvender og behandler i forbindelse med arbejdet.

Arbejdsgiveren skal informere tele-, distance- og hjemmemedarbejderen om al relevant lovgivning og om virksomhedens regler om databeskyttelse. Det er tele-, distance- og hjemmemedarbejderens ansvar at efterleve disse regler.

Arbejdsgiveren skal især informere tele-, distance- og hjemmemedarbejderen om:

- Enhver indskrænkning i forbindelse med anvendelsen af IT-udstyr eller redskaber som f.eks. internet, og
- Sanktioner i tilfælde af manglende overholdelse heraf.

6. Privatlivets fred

Arbejdsgiveren skal respektere tele-, distance- og hjemmemedarbejderens ret til beskyttelse af privatlivets fred.

Såfremt der etableres et overvågningssystem, skal det stå i rimeligt forhold til formålet hermed og indføres i overensstemmelse med "Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 1108 af 15. december 1992 om arbejde ved skærmterminaler."

7. Sikkerhed og sundhed

Arbejdsgiveren er ansvarlig for beskyttelse af tele-, distance- og hjemmemedarbejderens sikkerhed og sundhed i overensstemmelse med arbejdsmiljølovgivningen.

Arbejdsgiveren skal informere tele-, distance- og hjemmemedarbejderen om virksomhedens politik angående sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen. Tele-, distance- og hjemmemedarbejderen har pligt til at følge denne politik på korrekt vis.

Med henblik på at sikre, at bestemmelser om sikkerhed og sundhed efterlevs, skal arbejdsgiveren, arbejdstagernes repræsentanter og/eller de relevante myndigheder have adgang til tele-, distance- og hjemmemedarbejderens arbejdssted inden for rammerne af national lovgivning og kollektive aftaler. Hvis tele-, distance- og hjemmemedarbejderen arbejder i sit eget hjem, er en sådan adgang betinget af forudgående varsel samt vedkommendes accept. Tele-, distance- og hjemmemedarbejderen har ret til at anmode om kontrolbesøg.

8. Ikrafttrædelse

Nærværende protokollat træder i kraft den 16. juli 2005.

Enhver uoverensstemmelse vedrørende forståelsen af protokollatet skal behandles efter de i overenskomsten fastsatte regler for behandling af uoverensstemmelser af faglig karakter.

Anm.

Parterne er enige om, at protokollatet kan fraviges ved lokalaftale i overensstemmelse med bestemmelserne herom i Industriens Overenskomst og Industriens Funktionæroverenskomst. Sådanne aftaler skal, hvad enten de er indgået forud for protokollatets ikrafttræden eller efterfølgende, i det hele respektere protokollatets indhold.

København 2005

For Dansk Industri

For CO-industri

BILAG 14

Protokollat om EU-direktiv om mobile vejtransportaktiviteter

Dansk industri og CO-industri har indgået nedenstående aftale med henblik på implementering af rådsdirektiv nr. 2002/15/EF om tilrettelæggelse af arbejdstid for personer, der udfører mobile vejtransportaktiviteter.

Art. 1 Formål

Formålet med denne aftale er at fastsætte regler for tilrettelæggelse af arbejdstiden for medarbejdere, der udfører mobile vejtransporter, for at forbedre beskyttelsen af sikkerheden og sundheden for disse medarbejdere samt forbedre færdselssikkerheden og tilnærme konkurrencevilkårene yderligere til hinanden.

Art. 2 Anvendelsesområde

Aftalen gælder for alle medarbejdere, som er beskæftiget i virksomheder, der er omfattet af nærværende overenskomst og som deltager i vejtransportaktiviteter, som er omfattet af rådets forordning (EØF) nr. 3820/85 eller AETR-overenskomsten.

For undtagne vejtransportaktiviteter, se (EØF) nr. 3820/85, artikel 4.

I det omfang nærværende organisationsaftale indeholder mere specifikke bestemmelser vedrørende mobile medarbejdere inden for vejtransport, har den forrang i forhold til de relevante forskrifter i direktiv 93/104/EF, som er implementeret i nærværende overenskomst ved bilag 17.

Art. 3 Definitioner

I denne aftale forstås ved:

a. arbejdstid:

Det tidsrum, hvor medarbejderen er på arbejde og står til rådighed for arbejdsgiveren under udførelse af sin beskæftigelse eller sine opgaver, dvs. den tid, der medgår til alle vejtransportaktiviteter og de

perioder, som efter overenskomsten betragtes som arbejdstid, herunder f.eks. ventetid i forbindelse med af- og pålæsning.

Pauser, jf. artikel 5, hviletid, jf. artikel 6, samt rådighedstid, jf. punkt b. i nærværende artikel, medregnes ikke til arbejdstiden, medmindre andet er aftalt.

b. rådighedstid:

Andre tidsrum end pauser og hviletid, hvor den mobile medarbejder ikke skal forblive på sin arbejdsplads, men skal være parat til at påtage sig eller genoptage kørslen eller udføre arbejdsopgaver ved en anmodning herom. Rådighedstid omfatter navnlig de tidsrum, hvor den mobile medarbejder ledsager et køretøj, der transporteres med færge eller tog, samt ventetid ved grænserne og ventetid, der skyldes kørselsforbud.

For at et tidsrum kan betragtes som rådighedstid, er det en betingelse, at den mobile medarbejder på forhånd har kendskab til placeringen af disse tidsrum og den forventede varighed heraf inden ud-kørsel eller umiddelbart inden det tidspunkt, hvor den pågældende periode faktisk begynder.

For mobile medarbejdere, der kører i hold, er den tid, der under kørslen tilbringes ved siden af føreren eller i køje, rådighedstid.

c. arbejdsplads:

Det sted, hvor det primære forretningssted for den virksomhed, som medarbejderen udfører mobile vejtransportaktiviteter for, er beliggende, herunder virksomhedens sekundære forretningssteder, uanset om de har samme adresse som hovedsædet eller det primære forretningssted, det køretøj, som den medarbejder, der udfører mobile vejtransporter bruger, når vedkommende udfører sit arbejde, og ethvert andet sted, hvor de aktiviteter, der er forbundet med gennemførelsen af en transport, foregår.

d. mobil medarbejder:

En medarbejder, som er en del af det kørende personale, herunder elever og praktikanter, og som beskæftiges af en virksomhed, der for fremmed eller egen regning udfører personbefordring ad vej eller vejgodstransport.

e. person, der udfører mobile vejtransportaktiviteter:

Enhver mobil medarbejder eller selvstændig chauffør, der udfører sådanne aktiviteter.

f. uge:

Perioden mellem mandag kl. 00.00 og søndag kl. 24.00

g. natperiode:

Tidsrummet mellem kl. 00.00 og kl. 05.00

h. natarbejde:

Alt arbejde, som udføres i natperioden

Art. 4 Maksimal ugentlig arbejdstid

Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid inkl. overarbejde må ikke overstige 48 timer. Dog kan den maksimale ugentlige arbejdstid udvides til 60 timer under forudsætning af, at den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid ikke udgør mere end 48 timer i en 6-måneders periode.

Hvis den mobile medarbejder udfører arbejde for mere end én arbejdsgiver, medregnes det arbejde, der er udført for andre arbejdsgivere ved opgørelsen af den ugentlige arbejdstid.

Såfremt den mobile medarbejder udfører arbejde for andre arbejdsgivere, skal arbejdsgiveren skriftligt anmode den mobile medarbejder om at aflægge regnskab for arbejde udført for andre arbejdsgivere. Aflæggelsen af regnskabet foretages skriftligt.

Art. 5 Pauser

Placeringen af en eller flere pauser fastlægges lokalt. Hvis den samlede arbejdstid er på 6 til 9 timer, skal arbejdet afbrydes af en pause af en varighed på mindst 30 minutter. Hvis den samlede arbejdstid er på mere end 9 timer, skal pausen være på mindst 45 minutter samlet. Pauser af en varighed på mindst 30 eller 45 minutter kan opdeles i pauser af mindst 15 minutter.

Bestemmelserne i forordning (EØF) 3820/85 og AETR-overenskomsten finder samtidig anvendelse.

Art. 6 Hviletid

Bestemmelserne om hviletid findes i forordning (EØF) 3820/85 eller, hvor dette ikke finder anvendelse, i AETR-overenskomsten og gælder for alle, der er omfattet af nærværende organisationsaftale.

Art. 7 Natarbejde

Den daglige arbejdstid for mobile medarbejdere må ikke overstige 10 timer inden for et tidsrum på 24 timer, hvis der udføres natarbejde.

Art. 8 Ikrafttrædelse

Nærværende organisationsaftale trådte i kraft den 23. marts 2005.

Enhver uoverensstemmelse vedrørende forståelsen af organisationsaftalen skal behandles efter de i overenskomsten fastsatte regler for behandling af uoverensstemmelser af faglig karakter.

København, maj 2005

For Dansk Industri

For CO-industri

BILAG 15

Protokollat om frihed til faglige tillidshverv

Parterne er enige om, at Dansk Industri over for sine medlemsvirksomheder anbefaler, at medlemmer af TL's hovedbestyrelse og forbundsudvalg, HK/Privats sektorbestyrelse og forbundsudvalg samt CO-industris centralledelse får den fornødne frihed til varetagelse af disse hverv. Forbundene giver Dansk Industri meddelelse om foretagne valg.

BILAG 16

Implementering af direktiv (EU) 2019/1152 af 20. juni 2019 om gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår i Den Europæiske Union (arbejdsvilkårsdirektivet) med bilag 1 og 2

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

Parterne er enige om, at aftalen med tilhørende bilag 1 og 2 (optryk i protokollat 52 ved OK23), til fulde implementerer arbejdsvilkårsdirektivet i Industriens Overenskomst og Industriens Funktionæroverenskomst.

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

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

Parterne er videre enige om, at der med nærværende implementeringsaftale ikke er foretaget nogen fortolkning af Industriens Overenskomst eller Industriens Funktionæroverenskomst.

§ 1 Anvendelsesområde og genstand (arbejdsvilkårsdirektivets artikel 1)

Stk. 1. Formålet med aftalen er at forbedre arbejdsvilkårene ved at fremme en mere gennemsigtig og forudsigelig ansættelse samtidig med, at arbejdsmarkedets tilpasningsevne sikres.

Stk. 2. Aftalen omfatter alle medarbejdere, der er omfattet af Industriens Overenskomst og Industriens Funktionæroverenskomst, jf. dog stk. 3.

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

Stk. 4. Undtagelsen i aftalens § 1, stk. 3, finder ikke anvendelse for ansættelsesforhold, hvor der ikke på forhånd er fastsat en garanteret mængde betalt arbejde, før ansættelsesforholdet begynder.

§ 2 Definitioner af begreber i denne aftale (arbejdsvilkårsdirektivets artikel 2)

a. Tidsplan for arbejdet

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

b. Referencetimer og referencedage

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

c. Arbejdsmønster

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

§ 3 Udlevering af oplysninger (arbejdsvilkårsdirektivets artikel 3)

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

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

§ 4 Oplysningspligt (arbejdsvilkårsdirektivets artikel 4)

Stk. 1. Arbejdsgiver skal give medarbejderen oplysning om de væsentligste vilkår i ansættelsesforholdet. Oplysningerne skal mindst omfatte følgende oplysninger og gives inden for følgende frister:

Litra	Oplysning	Hvordan gives oplysningen?	Frist
A	Arbejdsgiveren og lønmodtagerens navn og adresse	Individuelt	7 kalenderdage
B	Arbejdsstedets beliggenhed eller i mangel af et fast arbejdssted eller et sted, hvor arbejdet hovedsagelig udføres, oplysning om, at lønmodtageren er beskæftiget på forskellige steder eller frit kan bestemme sit arbejdssted, samt om hovedsæde eller arbejdsgiverens adresse.	Individuelt	7 kalenderdage
C	Titel eller jobbeskrivelse	Individuelt	7 kalenderdage
D	Ansættelsesforholdets begyndelsestidspunkt.	Individuelt	7 kalenderdage
E	Ansættelsesforholdets forventede varighed, hvor der ikke er tale om tidsubestemt ansættelse.	Individuelt	7 kalenderdage
F	Vikaransatte: brugervirk-somhedernes identitet, når og så snart denne er kendt	Individuelt	1 måned
G	Varigheden af og vilkårene for en eventuel prøvetid	Kan gives ved henvisning til lov, kollektiv aftale mv.	7 kalenderdage
H	Den ret til uddannelse, som arbejdsgiveren eventuelt tilbyder.	Kan gives ved henvisning til lov,	1 måned

		kollektiv af- tale mv.	
I	Lønmodtagerens rettigheder med hensyn til betalt ferie eller andet fravær med løn	Kan gives ved henvisning til lov, kollektiv af-tale mv.	1 måned
J	Varigheden af lønmodtagerens og arbejdsgiverens opsigelsesvarsler eller reglerne herom.	Kan gives ved henvisning til lov, kollektiv af-tale mv.	1 måned
K	Den gældende eller aftalte løn, som lønmodtageren har ret til ved ansættelsesforholdets påbegyndelse, og tillæg og andre løndelev, der ikke er indeholdt heri, f.eks. pensionsbidrag og eventuel kost og logi. Endvidere skal der oplyses om lønnens udbetalingsterminer	Kan gives ved henvisning til lov, kollektiv af-tale mv.	7 kalenderdage
L	Den normale daglige eller ugentlige arbejdstid og eventuelle ordninger for overarbejde og betaling herfor og, hvor det er relevant, ordninger for vagtændringer	Kan gives ved henvisning til lov, kollektiv af-tale mv.	7 kalenderdage
M	Hvis arbejdsmønstret er helt eller overvejende uforudsigeligt, skal arbejdsgiveren underrette lønmodtageren om: 1) det princip, at tidsplanen for arbejdet er variabel, antallet af garanterede betalte arbejdstimer	Individuelt	7 kalenderdage

	og betaling for arbejde, som udføres ud over disse garanterede timer, 2) de referencetimer og -dage, hvor lønmodtageren kan pålægges at arbejde, og 3) den minimumsvars- lingsperiode, som lønmodtageren er berettiget til, før en arbejdsopgave påbegyndes, samt en eventuel frist for annullering af arbejdsopgaven		
N	Angivelse af, hvilke kollektive overenskomster eller aftaler der regulerer arbejdsforholdet. Hvis der er tale om overenskomster eller aftaler indgået af parter uden for virksomheden, skal det endvidere oplyses, hvem parterne er i den pågældende overenskomst.	Individuelt	1 måned
O	Hvor det er arbejdsgiverens ansvar: Identitet af sociale sikringsordninger, som modtager de sociale bidrag, der er knyttet til ansættelsesforholdet, og enhver beskyttelse i forbindelse med social sikring fra arbejdsgiverens side.	Kan gives ved henvisning til lov, kollektiv aftale mv.	1 måned

§ 5 Frister og oplysningernes form (arbejdsvilkårsdirektivets artikel 5)

Bestemmelsen implementeres ved ændringer af Industriens Overenskomst § 37, stk. 1, og Industriens Funktionæroverenskomst § 13.

§ 6 Ændring af ansættelsesforholdet (arbejdsvilkårsdirektivet artikel 6)

Bestemmelsen implementeres ved ændringer af Industriens Overenskomst § 37, stk. 2, og Industriens Funktionæroverenskomst § 13.

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

Bestemmelsen implementeres ved ændringer af Industriens Overenskomst § 20, stk. 5, og Industriens Funktionæroverenskomst § 13, stk. 2.

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

Stk. 1. Nachfrist-reglerne i Industriens Overenskomst § 37, stk. 4, og Industriens Funktionæroverenskomst bilag 16, punkt 4, er fortsat gældende, hvorfor overtrædelse af denne aftale kun kan medføre bod, hvis fejl og mangler ikke rettes inden for de angivne nachfrister, eller der foreligger systematisk brud på bestemmelser om ansættelsesaftaler.

Stk. 2. Parterne er enige om, at medarbejderens mulighed for at indgive klage til et kompetent organ, modtage passende oprejsning på rettidig og effektiv vis samt beskyttelse imod ugunstig behandling, jf. arbejdsvilkårsdirektivets artikel 15, 16 og 17, er sikret ved, at tvister, herunder angående ansættelsesbeviser, kan behandles i det fagretlige system i henhold til reglerne i Industriens Overenskomst, Industriens Funktionæroverenskomsts og Hovedaftalens § 4, stk. 3.

Herudover giver Industriens Funktionæroverenskomst adgang til, at en række sager i henhold til § 14, stk. 3 og bilag 11 kan videreføres ved de almindelige domstole.

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

Stk. 1. Medarbejdere, der mener, at de er blevet afskediget eller har været udsat for foranstaltninger med tilsvarende virkning på det grundlag, at de har udøvet deres rettigheder efter denne aftale, kan anmode arbejdsgiveren om at give en behørig begrundelse for

afskedigelsen eller de tilsvarende foranstaltninger. Arbejdsgiveren skal give denne begrundelse skriftligt.

Stk. 2. Hvis en medarbejder påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der er sket en afskedigelse eller tilsvarende foranstaltning, fordi medarbejderen udøver sine rettigheder efter denne aftale, jf. stk. 1, påhviler det arbejdsgiveren at bevise, at afskedigelsen er begrundet i andre forhold.

§ 10 Sanktioner (arbejdsvilkårsdirektivet artikel 19)

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

§ 11 Ikrafttræden

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

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

I tilfælde af opsigelse af overenskomsten er parterne forpligtede til at overholde bestemmelserne vedrørende implementering af arbejdsvilkårsdirektivet (EU-direktiv 2019/1152 af 20. juni 2019), indtil anden overenskomst træder i stedet, eller direktivet ændres.

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

København, den 19. februar 2023

BILAG 17

EU-direktiv om arbejdstid

Grundlaget for dette protokollat er EU-direktiv nr. 93/104/EF af 23. november 1993 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden samt dansk lovgivning, herunder specielt arbejdsmiljølovgivningen og ferieloven. Nærværende protokollat implementerer ovennævnte direktiv.

Overenskomstparterne forstår ved:

Artikel nr. og titel

2.1 Arbejdstid

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

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

2.2 Hviletid

Det tidsrum, som ikke er arbejdstid.

Eks.: Rådighedsvagt uden for arbejdsstedet, der ikke overgår til præsteret arbejde, er hviletid.

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

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

2.3 Natperiode

Natperioden aftales på den enkelte virksomhed.

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

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

2.4 Natarbejder

- a. En medarbejder, der normalt udfører 3 timer af sin daglige arbejdstid i natperioden.

eller

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

Eks. 1

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

Eks. 2

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

2.5 Skifteholdsarbejde

Skifteholdsarbejde er arbejde efter en arbejdstidsplan, hvor der arbejdes i hold, og hvor medarbejdere afløser hinanden på de samme arbejdspladser, og hvor den enkelte medarbejder normalt arbejder på forskellige tidspunkter over en given periode af dage eller uger.

2.6 Skifteholdsarbejder

En medarbejder, som deltager i skifteholdsarbejde, betragtes som skifteholdsarbejder.

3. Daglig hviletid

Er dækket af de gældende regler i arbejdsmiljølovens kap. 9 med tilhørende bekendtgørelse nr. 324 af 23. maj 2002.

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

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

Ved beregningen indgår kun arbejdsdøgn.

4. Pauser

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

5. Ugentlig hviletid

Er dækket af de gældende regler i arbejdsmiljølovens kap. 9 med tilhørende bekendtgørelse nr. 324 af 23. maj 2002.

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

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

Dansk Industri og CO-industri kan jf. bestemmelse herom godkende arbejdstidsplaner, hvor der er op til 12 døgn mellem to fridøgn.

6. Maksimal ugentlig arbejdstid

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

7. Ferie

Er dækket af den eksisterende ferielov og nærværende overenskomst.

8. Natarbejdes varighed

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

Ved beregning indgår det ugentlige fridøgn ikke.

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

9. Garantier i forbindelse med natarbejde

Er dækket af eksisterende lovgivning.

10. Information ved regelmæssig beskæftigelse af natarbejdere

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

- Antal beskæftigede natarbejdere
- Årligt præsteret timetal for beskæftigede natarbejdere

11. Sikkerheds- og sundhedsbeskyttelse

Er dækket af Arbejds miljøloven med tilhørende bekendtgørelser.

12. Arbejdsrytme

Er dækket af Arbejds miljøloven med tilhørende bekendtgørelser og vejledninger.

13. Specifikke bestemmelser

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

Vedrørende eksempler i organisationsaftalen:

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

BILAG 18

EU-direktiv om varsling m.v. i forbindelse med afskedigelser i større omfang

Nærværende regelsæt trådte i kraft 1. marts 1998.

Anvendelsesområde

§ 1.

Stk. 1

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

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

Stk. 2

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

Stk. 3

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

Stk. 4

Protokollatet finder ikke anvendelse på:

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

Stk. 5

§§ 8 og 10 finder ikke anvendelse på afskedigelser af lønmodtagere, som berøres af standsning af en virksomheds aktiviteter som følge af konkurs eller likvidationsakkord efter konkurslovens regler.

Stk. 6

Bestemmelserne i § 6, stk. 2 og i § 7 om pligt til at give det regionale arbejdsmarkedsråd meddelelse om påtænkte afskedigelser finder ikke anvendelse på afskedigelser af lønmodtagere, som berøres af standsning af en virksomheds aktiviteter som følge af konkurs eller likvidationsakkord efter konkurslovens regler, medmindre det regionale arbejdsmarkedsråd anmoder om meddelelse.

§ 2.

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

§ 3.

Stk. 1

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

Stk. 2

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

§ 4.

Bekendtgørelse nr. 1152 af 27. oktober 2017 om varsling m.v. i forbindelse med afskedigelser af større omfang finder anvendelse på nærværende overenskomstområde, indtil den afløses af regler fastsat i henhold til lov nr. 291 af 22. marts 2010.

Pligt til forhandling m.v.**§ 5.****Stk. 1**

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

Stk. 2

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

§ 6.**Stk. 1**

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

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

Stk. 2

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

Varsling m.v.

§ 7.

Stk. 1

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

Stk. 2

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

Stk. 3

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

Stk. 4

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

Stk. 5

Arbejdsgiveren skal samtidig med meddelelserne i henhold til stk. 1 og 4 fremsende genpart heraf til lønmodtagerne på virksomheden eller disses repræsentanter, såfremt sådanne er valgt eller udpeget.

Disse kan fremsende deres eventuelle bemærkninger til det regionale arbejdsmarkedsråd. Genpart heraf fremsendes til arbejdsgiveren.

§ 8.**Stk. 1**

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

Stk. 2

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

Tavshedspligt**§ 9.**

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

Godtgørelse**§ 10.****Stk. 1**

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

Stk. 2

Hvor antallet af afskedigelser udgør mindst 50 pct. af antallet af lønmodtagere på et arbejdssted, jf. § 2, og der på arbejdsstedet normalt er beskæftiget mindst 100 lønmodtagere, udgør den i stk. 1 nævnte godtgørelse for den enkelte lønmodtager, der på opsigelsestidspunktet har 9 måneders anciennitet i henhold til overenskomstens bestemmelser, et beløb, der svarer til 8 ugers løn fra

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

Straffebestemmelser

§ 11.

Stk. 1

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

Stk. 2

Er overtrædelsen begået af et selskab, en forening, en selvejende institution, en fond eller lignende, kan der pålægges den juridiske person som sådan bodsansvar.

Stk. 3

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

§ 12.

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

Redaktionelt ændret den 9. juli 2013.

Redaktionelt ændret ved OK2020.

BILAG 19

EU-direktiv om børn og unge

Dansk Industri og CO-industri har indgået nedenstående aftale med henblik på implementering af Rådets direktiv 94/33/EF af 22. juni 1994 om beskyttelse af unge på arbejdspladsen.

Udgangspunktet er taget i eksisterende regler, herunder især Arbejds miljøløvens bestemmelser om unge under 18 år.

Parterne er enige om følgende bestemmelser:

Art. 1 Formål

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

Art. 2 Anvendelsesområde

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

Art. 3 Definitioner

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

Art. 4 Forbud mod børnearbejde

Stk. 1 Unge, der er fyldt 15 år, kan udføre erhvervsmæssigt arbejde på vilkår, der er fastlagt i dette protokollat.

Stk. 2a Børn, der er fyldt 14 år, kan dog arbejde i en virksomhed som led i en elevuddannelse eller praktikordning.

Stk. 2b Børn, der er fyldt 13 år, kan udføre lettere arbejde, jf. de til enhver tid gældende bestemmelser i Arbejdsmiljøloven med tilhørende bekendtgørelser.

Art. 5 Kulturelle og lignende aktiviteter

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

Art. 6 Arbejdsgiverens almindelige forpligtelser

Stk. 1 Implementeres via lovgivning.

Stk. 2 Unge skal, såfremt deres arbejde vurderes at være omfattet af risiko for deres sikkerhed, fysiske eller psykiske sundhed eller udvikling, sikres en regelmæssig, relevant og gratis undersøgelse og kontrol af deres helbred. Dette uanset arbejdstidens placering. Regelmæssig er i denne forbindelse mindst 1 gang pr. 18 måneder.

Art. 7 Unges sårbarhed - arbejdsforbud

Stk. 1-2 Implementeres via lovgivning.

Stk. 3 Der henvises til den til enhver tid gældende bekendtgørelse om unges farlige arbejde, hvori elever er undtaget fra visse regler om sikkerhed og sundhed.

Art 8 Arbejdstid

Stk. 1a Elever, der ikke er fyldt 15 år, må maksimalt arbejde 8 timer om dagen og 40 timer om ugen.

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

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

- Stk. 2 15-17-årige, herunder elever, må maksimalt arbejde 8 timer pr. dag og 40 timer pr. uge.
- Stk. 3 For elever regnes deltagelse i obligatoriske skoleperioder som arbejdstid.
- Stk. 4 For unge, som er ansat af flere arbejdsgivere, lægges arbejdstiden sammen i relation til dette protokollat.
- Stk. 5 Overenskomstparterne kan tillade, at arbejdstiden er længere for elever og andre unge mellem 15 og 17 år i særlige tilfælde, eller hvis dette af objektive grunde er berettiget.

Art. 9 Natarbejde

Der henvises til Arbejdsmiljøloven med tilhørende bekendtgørelser.

Art. 10 Hviletid

- Stk. 1 For så vidt angår 15-17-årige henvises til de til enhver tid gældende regler i Arbejdsmiljøloven med tilhørende bekendtgørelser. Børn skal dog for hver periode på 24 timer have en sammenhængende hvileperiode på mindst 14 timer.
- Stk. 2 Unge under 18 år skal inden for en 7-dages periode have en hvileperiode på mindst 2 dage om muligt i sammenhæng. Denne hvileperiode kan nedsættes til 36 timer, hvis det af tekniske eller organisatoriske grunde er berettiget. Hvileperioden omfatter i princippet søndagen.

Art. 11 Årlig hvileperiode (Ferie)

Implementeres via lovgivning.

Art. 12 Pauser

Børn og unge, der ikke er fyldt 18 år, skal have en pause på mindst 30 minutter om muligt sammenhængende, hvis den daglige arbejdstid overstiger 4 ½ time.

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

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

Art. 14 Foranstaltninger

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

Art. 15 Tilpasning af bilaget

Implementeres via lovgivning.

Art. 16 Opretholdelse af beskyttelsesniveauet

Implementeres via lovgivning.

Art. 17 Afsluttende bestemmelser

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

BILAG 20

EU-direktiv om udenlandske medarbejderes løn- og arbejdsforhold ved udførelse af arbejde i Danmark

Afsnit A

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

1. Overenskomstparterne anbefaler, at virksomheden inden brug af udenlandske underleverandører til udførelse af arbejde på virksomhedens lokationer i Danmark orienterer tillidsrepræsentanten og fremlægger alle relevante baggrundsoplysninger om underleverandørerne, som f.eks. arbejdet de skal udføre og dets forventede varighed.

De lokale parter kan anmode om, at der hurtigst muligt afholdes et lokalt møde, hvor alle relevante baggrundsoplysninger så vidt muligt forelægges eller fremskaffes, hvis der er tvivl om løn- og ansættelsesforhold for udenlandske medarbejdere.

Den lokale drøftelse udgør et supplement til bestemmelserne om organisationernes mulighed for at behandle sager om udenlandsk arbejdskraft, og DI, CO-I eller CO-I's medlemsorganisationer kan uanset lokale drøftelser begære et møde, jf. punkt 2.

2. Såvel CO-industri som CO-industris medlemsorganisationer retter derfor omgående henvendelse til Dansk Industri, såfremt man bliver bekendt med forhold, der kan forudses at medføre problemer eller uoverensstemmelser. Tilsvarende retter Dansk Industri omgående henvendelse til CO-industri.
3. Sådanne henvendelser skal resultere i et omgående møde mellem overenskomstparterne.

Repræsentanter for de involverede parter, herunder fra forbundene, kan deltage.

4. Alle relevante baggrundsplysninger forelægges eller fremskaffes hurtigst muligt.
5. Dansk Industris medlemsvirksomheder, der beskæftiger udenlandsk arbejdskraft, skal indpasse denne i virksomhedens lønniveau, ligesom øvrige overenskomstmæssige vilkår skal overholdes.
6. Hvor en udenlandsk virksomhed er involveret i entrepris for en Dansk Industri medlemsvirksomhed, og hvor den pågældende virksomhed ikke er overenskomstdækket, tilstræber Dansk Industri/CO-industri ligeledes en forhandlingsløsning for at undgå, at kollektive kampskridt iværksættes.

Parterne er enige om i sådanne situationer, at virksomheden kan optages i Dansk Industri eller i en anden under DA hørende medlemsorganisation, selv om en konflikt er bebudet eller varslet. Såfremt konflikten er etableret, gælder Hovedaftalens § 2, stk. 6. Forbundene forpligter sig til at afgive konfliktvarsel med mindst 14 kalenderdage. Kopi tilstilles Dansk Industri.

7. Såfremt den udenlandske virksomhed under forhandlingerne efterfølgende optages som medlem af Dansk Industri, skal lønniveauet tilpasses, eventuelt under organisationernes medvirken.

Afsnit B

Følgende afsnit gælder for udstationerede medarbejdere omfattet af Industriens Overenskomst eller Industriens Funktionæroverenskomst.

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

- Ud fra et princip om ligebehandling skal lønnen for udstationerede medarbejdere omfattet af overenskomsten fastsættes efter overenskomstens lønbestemmelser.
- Opgørelse og sammenligning af lønniveauet skal baseres på den udstationerende virksomheds samlede relevante medarbejderomkostninger, dvs. lovgivningsmæssige sociale forpligtelser og overenskomstmæssige forpligtelser, uanset om de hidrører fra hjemlandet eller Danmark.

- Den udstationerende virksomhed må hverken stilles ringere eller bedre end en tilsvarende dansk virksomhed. Der sammenlignes således med de tilsvarende medarbejderomkostninger, som den danske virksomhed ville have i samme situation.

1. Lønfastsættelse

Efter Industriens Overenskomst fastsættes lønnen efter § 22, som er den almindelige timelønsbestemmelse, § 23, der angår supplerende lønsystemer og § 24, der angår løn ved akkord.

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

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

Ved fastsættelsen af lønnen skal der tages hensyn til f.eks. den enkelte medarbejders dygtighed, erfaring, uddannelse, indsats i produktionen og arbejdets krav til medarbejderen, herunder også de særlige gener, der er forbundet med arbejdet. Der henvises til Industriens Overenskomst § 22 stk. 4.

Efter Industriens Funktionæroverenskomst fastsættes lønnen efter § 3.

Efter bestemmelsen aftales lønnen mellem den enkelte medarbejder og arbejdsgiveren. Samtidig skal lønnen for den enkelte medarbejder vurderes og eventuelt reguleres mindst en gang om året.

Desuden skal lønnen give udtryk for den enkeltes indsats, kvalifikationer, uddannelse og dygtighed samt stillingens indhold og ansvar. Der henvises til Industriens Funktionæroverenskomst § 3, stk. 2.

Endelig kan der under både Industriens Overenskomst og Industriens Funktionæroverenskomst individuelt eller kollektivt aftales lønsystemer, som supplerer lønnen, f.eks. resultatløn, bonus eller produktionstillæg. Disse bør afpasses til de forhold, der gør sig gældende for den enkelte virksomhed, og bør aftales skriftligt.

Der henvises til Industriens Overenskomst § 23 og til Industriens Funktionæroverenskomst § 3, stk. 6.

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

2. Særligt om pension

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

Anciennitetskravet for at opnå pension efter Industriens Overenskomst § 34, stk. 2 og Industriens Funktionæroverenskomst § 8, stk. 1 anses for opfyldt, såfremt den udstationerede medarbejder har været omfattet af en arbejdsmarkedspensionsordning i hjemlandet i minimum 2 måneder.

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

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

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

3. Særligt om fritvalgsbidrag og feriefridage

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

4. Særligt om ferie

Hvis udstationerede medarbejdere i henhold til feriereglerne i hjemlandet har ret til færre dages betalt ferie pr. ferieår end den danske ferielov giver, supplerer virksomheden op til niveauet i den danske

ferielov, forholdsmæssigt i relation til perioden, hvor medarbejderne udfører arbejde i Danmark.

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

5. Særligt om udstationeringstillæg

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

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

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

6. Særligt om uddannelsesfonde

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

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

7. Særligt om genebetalinger

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

8. Gennemskuelighed i opgørelsen af løn

Lønnen for udstationerede medarbejdere fastlægges i henhold til Industriens Overenskomst §§ 22, 23 og 24 eller Industriens Funktionsnæroverenskomst § 3 og skal fremgå for den enkelte udstationerede medarbejder.

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

9. Lokalaftaler

Virksomheder omfattet af dette afsnit kan indgå lokalaftaler efter bestemmelserne i Industriens Overenskomst og Industriens Funktionæroverenskomst.

10. Særligt om opgørelse af de sociale bidrag efter Eurostat

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

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

1. Hvor stor en andel i procent de sociale bidrag udgør af de samlede lønomkostninger i hvert enkelt land.
2. Hvilke lovpligtige og overenskomstmæssige ydelser, der er indeholdt i de sociale bidrag.

Følgende ydelser i Industriens Overenskomst (IO) og Industriens Funktionæroverenskomst (IFO) indgår ved aftalens underskrift i Eurostats opgørelse af sociale bidrag:

- Arbejdsgivers Pensionsbidrag (IO § 34, IFO § 8).
- Fratrædelsesgodtgørelse (IO § 38, stk. 11).
- Løn under sygdom (IO § 29).
- Løn under barsel (IO § 35, IFO § 12, stk. 20).
- Betalinger til uddannelsesfonde og kompetenceudviklingsfonde (IO §§ 36 og 47; IFO §§ 25 og 26).

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

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

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

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

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

En opgørelse efter denne model afskærer ikke CO-industri fra at rejse sager om misforhold, jf. Industriens Overenskomst § 22, stk. 3 og stk. 4 eller Industriens Funktionæroverenskomst § 3, stk. 5.

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

11. Øvrige forhold

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

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

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

Eksempler på opgørelse efter Eurostat

Nedenstående er alene forenkledede eksempler på opgørelser. Parterne tager med eksemplerne ikke stilling til, hvad virksomheder skal betale for at leve op til Industriens Overenskomst eller Industrien Funktionæroverenskomst, herunder Industriens Overenskomst § 22 og Industriens Funktionæroverenskomst § 3. Med eksemplerne tager parterne heller ikke stilling til, hvad der kan indgå i opgørelsen af de samlede medarbejderomkostninger. Ligesom eksemplerne ikke kan indgå som fortolkningsbidrag i en eventuel uenighed om fortolkning af denne aftale.

Eksempel A

De samlede medarbejderomkostninger er sammensat af løn og betalinger til sociale bidrag. Efter parternes seneste fælles opgørelser (2021) udgør de sociale bidrag 14,2 pct. af de samlede medarbejderomkostninger i Danmark og 22,2 pct. i Tyskland.

Det svarer til, at de sociale bidrag udgør 29 procent (eller en faktor 1,29) af de samlede lønomkostninger i Tyskland, og 17 procent (eller en faktor 1,17) af de samlede lønomkostninger i Danmark.

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

De giver deres medarbejdere en timeløn på 100 DKK. Vi antager, at dette er den eneste løndel, som de betaler sociale bidrag af. Timelønnen plus sociale bidrag i Tyskland udgør herefter 129 DKK, hvilket ikke lever op til overenskomstens bestemmelser.

Den tyske virksomhed ønsker at tilpasse deres lønniveau svarende til en dansk timeløn på 170 DKK. En dansk virksomhed ville med en timeløn på 170 DKK have medarbejderomkostninger inklusive sociale bidrag svarende til 199 DKK/time. ($170 \times 1,17$).

På denne baggrund vælger den tyske virksomhed at give et tillæg til lønnen på 54 DKK i timen under udstationeringen i Danmark. Lønnen kommer dermed op på 154 DKK i timen ($100 + 54$) svarende til $199/1,29$. De betaler også sociale bidrag af tillægget på 54 DKK. Dermed er de samlede medarbejderomkostninger tillagt sociale bidrag i Tyskland på 199 DKK ($154 \times 1,29$).

Eksempel B

I situationen fra eksempel A ønsker parterne at udmønte virksomhedens bidrag til arbejdsmarkedspension separat. Arbejdsgiverbidraget til den tyske pensionsordning antages her at være 5 pct. De fratrækkes procentsatsen anvendt til at udregne sociale bidrag af lønomkostningerne, så den kommer ned på 24 (29-5). Til gengæld skal virksomheden i alt betale 10 pct. i arbejdsgiverbidrag til pension (fra 1. marts 2023) i henhold til overenskomsten. De fem procent afregnes til den tyske pensionsordning. Differencen på 5 pct. imellem det danske og det tyske pensionsbidrag afregner den tyske virksomhed til Industriens Pension som tillæg til lønnen eller indbetaler den på arbejdsmarkeds- eller virksomhedspensionsordningen i hjemlandet.

Virksomheden vælger på denne baggrund at give et tillæg til lønnen på 48,5 DKK/time under udstationeringen til Danmark. Det er beregnet som 199 divideret med 1,34, da de samlet har sociale bidrag af lønomkostningerne inkl. pensionsbidrag på 34 pct. De betaler også sociale bidrag og pensionsbidrag af tillæg. Dermed bliver deres samlede medarbejderomkostninger også her 199 DKK/time ($148,5 + 0,24 \cdot 148,5 + 0,10 \cdot 148,5$).

Afsnit C

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

Overenskomstparterne er endvidere enige om:

1. at i den udstrækning Industriens Overenskomst dækker områder, som er omfattet af bilaget, optrykt i Europa Parlamentets og Rådets direktiv 96/71/EF af 16. december 1996 om udstationering af arbejdstagere som led i udveksling af tjenesteydelser, skal de i Industriens Overenskomst fastsatte regler samt de på den danske virksomhed, hvor den udstationerede udenlandske arbejdstager udfører sit arbejde, gældende lokalaftaler og kutymer overholdes i forhold til de arbejdstagere, der udfører arbejde inden for disse områder i Danmark i forbindelse med levering af tjenesteydelser.
2. at uoverensstemmelser vedrørende arbejds- og ansættelsesvilkår for arbejdstagere, der er udstationeret i Danmark inden for de i nærværende protokollat, AFSNIT C, pkt. 1 nævnte områder,

behandles i henhold til nærværende protokollats AFSNIT A og overenskomstens regler for behandling af faglig strid.

København, den 22. marts 1998

Ændret ved OK 2020 og OK 2023

BILAG 21

Protokollat om arbejdsmiljørepræsentanters deltagelse i relevante arbejdsmiljøkurser

Parterne er enige om, at der efter aftale med arbejdsgiveren kan gives arbejdsmiljørepræsentanten den nødvendige frihed til deltagelse i forbundenes relevante arbejdsmiljøkurser.

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

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

Bestemmelsen træder i kraft 1. juni 2020.

BILAG 22

EU-direktiv om deltidssarbejde

Dansk Industri og CO-industri har indgået nedenstående aftale med henblik på implementering af Rådets direktiv 97/81/EF af 15. december 1997 om rammeaftalen indgået mellem UNICE, CEEP og EFS vedr. deltidssarbejde.

Overenskomstparterne er enige om,

- at de mellem parterne gældende overenskomster ikke strider mod nævnte direktivs bestemmelser, og
- at organisationsaftalen implementerer nævnte direktiv.

§ 1. Formål

Direktivets formål er:

- a. at skabe grundlag for fjernelse af forskelsbehandling og en forbedring af kvaliteten af deltidssarbejde.
- b. at lette udviklingen af deltidssarbejde på frivillig basis og bidrage til en fleksibel tilrettelæggelse af arbejdstiden på en måde, der tager hensyn til behovene hos arbejdsgivere og arbejdstagere.

§ 2. Anvendelsesområde

Denne aftale finder anvendelse på alle ansatte, som er omfattet af deltidssbestemmelserne i en af de mellem parterne indgåede kollektive overenskomster.

§ 3. Definitioner

Ved en deltidssansat forstås overenskomstparterne:

En ansat, hvis normale arbejdstid beregnet på en ugentlig basis eller i gennemsnit over en ansættelsesperiode på op til et år er lavere end den normale arbejdstid for en sammenlignelig fuldtidssansat.

Ved sammenlignelig fuldtidsansat forstås overenskomstparterne:

En fuldtidsansat i samme virksomhed, der har samme type ansættelseskontrakt eller ansættelsesforhold, og som har samme eller tilsvarende arbejde/beskæftigelse.

Sammenligningen skal ske under hensyntagen til bl.a. forhold som anciennitet, kvalifikationer og færdigheder.

Hvor der ikke findes nogen sammenlignelig fuldtidsansat i samme virksomhed, skal sammenligningen foretages med en fuldtidsansat omfattet af en af de mellem parterne gældende kollektive overenskomster.

§ 4. Princippet om ikke-forskelsbehandling

Hvad angår ansættelsesvilkår, må deltidsansatte ikke behandles på en mindre gunstig måde end sammenlignelige fuldtidsansatte, udelukkende fordi de arbejder på deltid, medmindre forskelsbehandlingen er begrundet i objektive forhold.

Princippet om forholdsmæssig aflønning og forholdsmæssige rettigheder gælder på nærværende aftales område.

Når det er hensigtsmæssigt og berettiget af objektive grunde, kan parterne gøre adgangen til særlige ansættelsesvilkår afhængig af betingelser som anciennitet, arbejdstid og indtjening.

§ 5. Muligheder for deltidsarbejde

I forhold til denne aftales formål, jf. § 1, og princippet om ikke-forskelsbehandling, jf. § 4, er parterne enige om følgende:

Hvis parterne identificerer hindringer, der kan begrænse mulighederne for deltidsarbejde, da bør disse tages op til overvejelse med henblik på en eventuel fjernelse heraf.

Med forbehold for kollektiv overenskomst, praksis m.v. bør arbejdsgiveren inden for rammerne af bestemmelser om deltidsansatte i den for ansættelsesforholdet gældende kollektive overenskomst så vidt muligt tage følgende op til overvejelse:

- a. anmodninger fra arbejdstagere om overførsel fra fuldtids- til deltidsarbejde, der bliver ledig i virksomheden,

- b. anmodninger fra arbejdstagere om overførsel fra deltids- til fuldtidsarbejde eller om forøgelse af deres arbejdstid, hvis muligheden opstår,
- c. tilvejebringelse af rettidig information om ledige deltids- og fuldtidsstillinger i virksomheden,
- d. foranstaltninger til lettelse af adgangen til deltidsarbejde for arbejdstagere omfattet af denne aftale, og hvor det er hensigtsmæssigt til lettelse af deltidsansattes adgang til erhvervsfaglig uddannelse med henblik på at øge deres karrieremuligheder og erhvervsfaglige mobilitet,
- e. tilvejebringelse af hensigtsmæssig information om deltidsarbejde i virksomheden til eksisterende organer, der repræsenterer arbejdstagerne.

§ 6. Afsluttende bestemmelser

Nærværende aftale berører ikke den beskyttelse, som deltidsansatte har efter de mellem parterne gældende kollektive overenskomster.

Betingelser i relation til deltidsansattes adgang til særlige ansættelsesvilkår skal under hensyntagen til princippet om ikke-forskelsbehandling, jf. § 4, tages op til overvejelse med jævne mellemrum.

Denne aftale finder anvendelse med forbehold for mere specifikke fællesskabsbestemmelser.

Organisationsaftalen træder i kraft den 1. januar 2001. Der kan ikke rejses fagretlige sager om forståelse af aftalen tidligere end denne dato. Det gælder dog ikke overtrædelse af overenskomstbestemmelser.

I tilfælde af opsigelse af overenskomsten er parterne forpligtet til at overholde bestemmelserne vedrørende implementering af direktiv 97/81/EF af 15. december 1997 om rammeaftale vedrørende deltidsarbejde, der er indgået mellem UNICE, CEEP og EFS, indtil anden overenskomst træder i stedet eller direktivet ændres. Der er mellem parterne enighed om, at der ikke er konfliktadgang i forbindelse med denne implementeringsaftale.

BILAG 23

EU-direktiv om tidsbegrænset ansættelse

Implementering af Rådets direktiv 1999/70/EF af 28. juni 1999 om rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse, der er indgået af EFS, UNICE og CEEP.

Dansk Industri og CO-industri har indgået nedenstående aftale med henblik på at implementere Rådets direktiv 99/70/EF af 28. juni 1999 om rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse, der er indgået af EFS, UNICE og CEEP.

Overenskomstparterne er enige om:

- at de mellem parterne gældende overenskomster ikke strider mod nævnte direktivs bestemmelser og
- at organisationsaftalen implementerer nævnte direktiv.

§ 1. Formål

Aftalens formål er

- a. at forbedre kvaliteten af tidsbegrænset ansættelse ved at fjerne forskelsbehandling
- b. at fastsætte rammer, der skal forhindre misbrug hidrørende fra flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelseskontrakter eller ansættelsesforhold.

§ 2. Anvendelsesområde

Denne aftale finder anvendelse på alle tidsbegrænsede medarbejdere, som er omfattet af en af de mellem parterne indgåede overenskomster.

Aftalen finder ikke anvendelse for:

- a. ansatte, der er under erhvervmæssig grunduddannelse og lærlingeuddannelse eller

- b. personer, der af et vikarbureau stilles til rådighed for en bruger-virksomhed.

§ 3. Definitioner

I denne aftale forstås ved:

1. "En person med tidsbegrænset ansættelse": en person, som har en ansættelseskontrakt, der er indgået direkte mellem den pågældende og en arbejdsgiver, eller som indgår i et ansættelsesforhold, etableret direkte mellem den pågældende og en arbejdsgiver, når tidspunktet for ansættelseskontraktens eller ansættelsesforholdets udløb er fastsat ud fra objektive kriterier såsom en bestemt dato, fuldførelsen af en bestemt opgave eller indtrædelsen af en bestemt begivenhed.
2. "En sammenlignelig fastansat": en fastansat i samme virksomhed, der har en tidsbegrænset ansættelseskontrakt eller indgår i et tidsbegrænset ansættelsesforhold, og som udfører samme eller tilsvarende arbejde/beskæftigelse, idet der tages hensyn til kvalifikationer/færdigheder.

Hvor der ikke findes nogen sammenlignelig fastansat i samme virksomhed, skal sammenligningen foretages med en fuldtidsansat omfattet af en af de mellem parterne gældende overenskomster.

§ 4. Princippet om ikke-forskelsbehandling

Hvad angår ansættelsesvilkår, må personer med tidsbegrænset ansættelse ikke behandles mindre gunstigt end sammenlignelige fastansatte, hvis dette udelukkende er begrundet i kontraktens tidsbegrænsede varighed, og forskelsbehandlingen ikke er begrundet i objektive forhold.

Princippet om forholdsmæssig aflønning og forholdsmæssige rettigheder gælder på nærværende aftales område.

Bestemmelser i de mellem parterne gældende overenskomster, hvor efter der for særlige ansættelsesvilkår kræves en bestemt anciennitet, er de samme for personer med tidsbegrænset ansættelse som for fastansatte, medmindre kravet om en forskellig ansættelsesperiode er begrundet i objektive forhold.

§ 5. Bestemmelser om misbrug

For at undgå misbrug af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelseskontrakter eller ansættelsesforhold skal fornyelser af sådanne kontrakter eller ansættelsesforhold være begrundet i objektive omstændigheder såsom virksomhedens forhold eller arbejdets art eller branchespecifikke forhold eller medarbejderens forhold.

§ 6. Information og beskæftigelsesmuligheder

Arbejdsgiveren skal informere sine ansatte med tidsbegrænset ansættelse om, hvilke stillinger der kan søges på virksomheden for at sikre, at de gives samme mulighed for at få en fast stilling som andre ansatte inden for overenskomstens område.

Information herom kan meddeles personligt, via den eller de relevante tillidsrepræsentanter på virksomheden og/eller ved opslag på et eller flere passende steder på virksomheden.

Arbejdsgiveren skal, for så vidt det er muligt, gøre det lettere for sine ansatte med tidsbegrænset ansættelse at få adgang til passende faglig uddannelse, således at de kan forbedre deres færdigheder, deres karrieremuligheder og få større beskæftigelsesmæssig mobilitet.

§ 7. Information og høring

Personer med tidsbegrænset ansættelse indgår fuldt ud ved beregningen af, om virksomheden ligger over den grænse, der er afgørende for, hvorvidt der i henhold til kollektiv overenskomst, lov m.v. kan oprettes organer til repræsentation af arbejdstagerne som hjemlet ved nationale regler eller fællesskabsretten.

I overensstemmelse med de mellem parterne gældende overenskomster, lovgivningen m.v. er arbejdsgiveren forpligtet til at informere om tidsbegrænset ansættelse.

§ 8. Afsluttende bestemmelser

Denne aftale berører ikke den beskyttelse, som tidsbegrænsede ansatte har efter de mellem parterne gældende kollektive overenskomster.

Denne aftale finder anvendelse med forbehold for mere specifikke fællesskabsbestemmelser.

Organisationsaftalen træder i kraft den 10. juli 2002. Der kan ikke rejses fagretlige sager om forståelsen af denne aftale tidligere end

denne dato. Det gælder dog ikke overtrædelse af overenskomstbestemmelser.

I tilfælde af opsigelse af overenskomsten er parterne forpligtet til at overholde bestemmelserne vedrørende implementering af direktiv 99/70/EF af 28. juni 1999 om rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse, der er indgået mellem EFS, UNICE og CEEP, indtil anden overenskomst træder i stedet eller direktivet ændres. Der er mellem parterne enighed om, at der ikke er konfliktadgang i forbindelse med denne implementeringsaftale.

BILAG 24

Ansættelsesbevis

	
Ansættelsesbevis for funktionærer	
1. PARTER	
Arbejdsgiver:	CVR-nr.:
Adresse:	Tlf.:
 Og	
Medarbejders fulde navn:	Fødselsdag:
Adresse:	Tlf.:
Postnr. og by:	E-mail:
Medarbejderen er til enhver tid forpligtet til at holde virksomheden underrettet om sin bopæl.	
2. ARBEJDSSTED	
☐ Arbejdsstedet er skiftende, og arbejdet udføres til dels hos <u>indsæt f.eks. kunder, forretningsforbindelser eller lignende</u> .	
☐ Ansættelsen er knyttet til virksomhedens kontor på: _____	
☐ Medarbejderen kan frit bestemme sit arbejdssted.	
3. TITEL	
(i det omfang en stillingsbeskrivelse er udarbejdet, vedlægges denne).	
4. TILTRÆDELSEDATO	
Fra den:	
Evt. til (hvis tidsbegrænset ansættelse) den:	
5. OVERENSKOMST	
For ansættelsen gælder følgende om overenskomst:	
☐ Industriens Funktionæroverenskomst indgået mellem DI og CO-industri (skal afkrydses, såfremt medarbejderen er teknisk funktionær, jf. overenskomstens § 1, stk. 1, eller medarbejderen er handels- og kontorfunktionær eller laborant, jf. § 1, stk. 2 og forudsat overenskomsten er sat i kraft for det pågældende kontor/handels- eller laborantområde, eller medarbejderen er omfattet af overenskomstens § 1, stk. 4, eller overenskomsten er aftalt mellem parterne). Overenskomsten er tilgængelig på www.co-industri.dk eller www.di.dk .	
Side 1 af 3	



☐ Anden overenskomst, lokal overenskomst eller særoverenskomst indgået mellem (Overenskomstens parter):

☐ Ingen overenskomst

6. LØN

Lønnen er fastsat til _____ kr. pr. måned og indsættes på medarbejderens bankkonto sidste bankdag i hver måned.

7. ANDRE LØNDELE OG UDDANNELSE

Om andre løndele er truffet følgende aftale:

Efter- og videreuddannelse

☐ Medarbejderen har ret til uddannelse hos virksomheden udover de rettigheder, der fremgår af Industriens Funktionæroverenskomst.

8. OVERARBEJDE

Om overarbejde er følgende aftalt:

9. PENSION OG ARBEJDSSKADESELSKAB

Om pension er følgende aftalt:

Der indbetales pension til følgende pensionsselskab:

Medarbejderen er omfattet af ATP-loven.

Virksomhedens arbejdsskadeselskab er: _____

10. ARBEJDSSTID

Den normale ugentlige arbejdstid (ekskl. frokostpause) er aftalt til: _____ timer.

11. PRØVETID

☐ For ansættelsen aftales ikke prøvetid

eller

☐ For ansættelsen aftales prøvetid, således at opsigelse gensidigt kan finde sted med 14 dages varsel i de første 3 måneder af ansættelsestiden.

12. OPSIGELSE VED SYGDOM

☐ Det aftales, at medarbejderen kan opsiges med 1 måneds varsel til en måneds udgang, når medarbejderen inden for et tidsrum af 12 på hinanden følgende måneder har oppebåret løn under sygdom i 120 dage i alt.

eller



☐ Der er ikke aftalt særlige regler for opsigelse ved sygdom.

13. ORDENS- OG ARBEJDSBESTEMMELSER

Der henvises til de til enhver tid gældende ordens- og arbejdsbestemmelser samt evt. lokalaftaler, som medarbejderen er blevet gjort bekendt med.

14. TAVSHEDSPLIGT

Medarbejderen har pligt til, såvel under ansættelsesforholdet som efter eventuel fratrædelse, at iagttage ubetinget tavshed om selskabets forhold, og hvad medarbejderen i øvrigt måtte blive bekendt med som følge af sin stilling, og som ifølge sagens natur ikke bør komme til tredjemands kundskab.

Der henvises endvidere til Lov om forretningshemmeligheds § 4.

15. FUNKTIONÆR- OG FERIELOV

I øvrigt gælder Ferielovens bestemmelser om ferie samt Funktionærloven, som bl.a. indeholder regler om opsigelsesvarsler.

16. ØVRIGE FORHOLD

Dato:

Dato:

Virksomhedens underskrift

Medarbejderens underskrift

BILAG 25

Aftale om overførsel af ferie



Aftale om overførsel af ferie

i henhold til Industriens Overenskomster

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

Medarbejderens fulde navn:	Fødselsdag: (dd-mm-åååå)
Adresse:	Tlf.nr.:
Postnr./by:	

1. Overført ferie

Parterne har i overensstemmelse med nedenstående regler aftalt, at _____ feriedage overføres til næste ferieafholdelsesperiode. Den overførte ferie afholdes først.

2. Aftaler om afvikling

For den overførte ferie, eller ferie svarende til den overførte ferie, er følgende i øvrigt aftalt: (sæt 1 kryds):

☐ Det er aftalt, at ferien skal afholdes i forbindelse med hovedferien i ferieafholdelsesperioden 20 ____.

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

Fra og med den ____ / ____ 20 ____ til og med den ____ / ____ 20 ____

☐ Anden eller supplerende aftale:

3. Øvrige bestemmelser

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

3.2. Er eller bliver der ikke senere indgået aftale om feriens afholdelse, placeres ferien som restferie.

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

3.4. Arbejdsgiveren har pligt til senest den 31. december i ferieafholdelsesperioden at meddele Feriekonto, Feriepengeinfo eller den der skal udbetale feriepengene, at ferien er overført.

Dato: _____

Virksomhedens underskrift

Medarbejderens underskrift

BILAG 26

Protokollat om aftaleimplementering af alder og handicapbestemmelserne i Rådets direktiv 2000/78/EF af 27. november 2000

Dansk Industri og CO-industri har indgået nedenstående aftale med henblik på at implementere bestemmelserne om alder og handicap i Rådets direktiv 2000/78/EF af 27. november 2000.

Parterne er enige om følgende:

- at de mellem parterne gældende overenskomster ikke strider mod nævnte direktivs bestemmelser om alder og handicap. I den udstrækning parternes overenskomster indeholder bestemmelser, som differentierer på grundlag af alder og handicap, er der enighed om, at dette er omfattet af nedennævnte hensyn,
- at organisationsaftalen implementerer nævnte direktivs bestemmelser om alder og handicap.

§ 1. Formål

Formålet med denne aftale er at hindre usaglig forskelsbehandling med hensyn til beskæftigelse på grund af alder eller handicap.

§ 2. Anvendelsesområde

Denne aftale finder anvendelse på alle ansatte, som er omfattet af de overenskomster, som er indgået mellem Dansk Industri og CO-industri.

§ 3. Ligebehandling

Parterne er enige om, at der ikke må ske forskelsbehandling af ansatte eller ansøgere på grund af alder eller handicap til ledige stillinger ved ansættelse, afskedigelser, forflyttelse, forfremmelse eller med hensyn til løn- og ansættelsesvilkår, adgang til erhvervsuddannelse og omskoling, jf. dog §§ 4 og 5.

Stk. 2

Parterne er enige i, at der med forskelsbehandling forstås følgende:

- a. Direkte forskelsbehandling: Der foreligger direkte forskelsbehandling, når en person på grund af alder eller handicap behandles ringere end en anden bliver, er blevet eller vil blive behandlet i en tilsvarende situation.
- b. Indirekte forskelsbehandling: Der foreligger indirekte forskelsbehandling, når en bestemmelse, betingelse eller en praksis, der tilsyneladende er neutral, vil stille personer med en bestemt alder eller et bestemt handicap ringere end andre personer. Dette gælder dog ikke, hvis den pågældende bestemmelse, betingelse eller praksis er objektivt begrundet i et sagligt formål, og midlerne til at opfylde det er hensigtsmæssige og nødvendige eller er en nødvendig passende foranstaltning i henhold til principperne i aftalens § 6 med henblik på at afhjælpe ufordelagtige virkninger heraf.
- c. Chikane: Chikane skal betragtes som forskelsbehandling, når en uønsket optræden i relation til en persons alder eller handicap finder sted med det formål eller den virkning at krænke en persons værdighed og skabe et truende, fjendtligt, nedværdigende, ydmygende eller ubehageligt klima for den pågældende.
- d. Instruks om forskelsbehandling: En instruks om at forskelsbehandle en person på grund af alder eller handicap betragtes som forskelsbehandling.

§ 4. Særligt vedrørende handicap

Der er mellem parterne enighed om, at der sker tilpasninger til handicappede i rimeligt omfang med henblik på at sikre, at princippet om ligebehandling af handicappede overholdes.

Arbejdsgiveren skal træffe de foranstaltninger, der er hensigtsmæssige i betragtning af de konkrete behov for at give handicappede adgang til beskæftigelse, til at udøve den eller have fremgang i den eller for at give vedkommende adgang til uddannelse, medmindre arbejdsgiveren derved pålægges en uforholdsmæssig stor byrde. Hvis denne byrde i tilstrækkeligt omfang lettes gennem foranstaltninger, der er normale elementer i den danske handicappolitik, anses den ikke for at være uforholdsmæssig stor.

Der kan dog hverken kræves ansættelse, forfremmelse, fortsat ansættelse eller uddannelse af en person, der ikke er kompetent, egnet eller disponibel til at udføre de væsentlige funktioner i forbindelse med den pågældendes stilling eller til at følge en given uddannelse.

§ 5. Særligt vedrørende alder

Parterne er enige om, at ulige behandling på grund af alder ikke er ulige behandling efter aftalen, hvis den er objektivt og rimeligt begrundet bl.a. ud fra beskæftigelsesmæssige, arbejdsmarkedsmæssige og erhvervspolitiske mål, såfremt midlerne til at opfylde det pågældende formål er hensigtsmæssige og nødvendige.

Der kan blandt andet være tale om følgende former for ulige behandling:

- a. Tilvejebringelse af særlige vilkår for adgang til beskæftigelse og erhvervsuddannelse, beskæftigelse og erhverv, herunder betingelser for afskedigelse og aflønning, for unge, ældre arbejdstagere og personer med forsørgerpligt med henblik på at fremme deres erhvervsmæssige integration eller at beskytte dem,
- b. Fastsættelse af minimumsbetingelser vedrørende alder, erhvervs-erfaring eller anciennitet for adgang til beskæftigelse eller til visse fordele i forbindelse med beskæftigelse,
- c. Fastsættelse af en maksimal aldersgrænse for ansættelse, som er baseret på uddannelsesmæssige krav til den pågældende stilling eller nødvendigheden af at have tilbagelagt en rimelig periode i beskæftigelse før pensionering.

Forskelsbehandling er legitim, hvor den følger af fastsatte aldersgrænser for adgang til erhvervstilknyttede sociale sikringsordninger, herunder fastsættelse af forskellige aldersgrænser for ansatte eller grupper eller kategorier af ansatte. Desuden findes anvendelse af alderskriteriet til aktuarberegninger inden for rammerne af disse ordninger ikke at udgøre forskelsbehandling på grund af køn, f.eks. arbejdsmarkedspensionsordninger og arbejdsbaserede forsikringer, hvor arbejdsgiveren indbetaler eller foretager hele eller en del af indbetalingerne til ordningen.

§ 6. Bevisbyrde

Hvis en person, der anser sig for krænket, jf. §§ 2-5, påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der udøves

direkte eller indirekte forskelsbehandling, påhviler det modparten at bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket.

§ 7. Fagretlig behandling

Uoverensstemmelser om ulige behandling som følge af alder og/eller handicap skal behandles efter de sædvanlige fagretlige regler. Det gælder såvel sager anlagt med hjemmel i nærværende aftale som sager med hjemmel i folgeloven jf. nærværende aftales § 8.

§ 8. Ikrafttrædelse

Denne aftale træder i kraft samtidig med ikrafttræden af den folgelov, som forventes vedtaget til implementering af direktivets bestemmelser om alder og handicap. Der kan ikke rejses fagretlige sager om forståelsen af denne aftale tidligere end dette tidspunkt.

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

§ 9. Afsluttende bemærkninger

Der er mellem parterne enighed om, at der ikke er konfliktadgang i forbindelse med denne implementeringsaftale.

Denne aftale finder anvendelse med respekt af mere specifikke fællesskabsbestemmelser.

I tilfælde af opsigelse af overenskomsten er parterne forpligtet til at overholde bestemmelserne vedrørende implementering af direktiv 2000/78/EF af 27. november 2000, indtil anden overenskomst træder i stedet, eller der træder ændringer i direktivet i kraft om alder og handicap.

Anm.

Parterne er enige om, at forskelsbehandling i strid med bilag 26 sædvanligvis vil være udtryk for en konkret, individuel krænkelse, som kan sanktioneres med en godtgørelse, der afregnes til medarbejderen.

Parterne forudsætter, at denne godtgørelse fastsættes i overensstemmelse med det godtgørelsesniveau, Højesteret har fastslået som gældende i relation til forskelsbehandlingsloven, jf. blandt andet UfR 2013.2575 H.

Parterne er enige om, at godtgørelseskrav for en konkret, individuel krænkelse indtales ved faglig voldgift, og at sådanne brud dermed ikke kan indbringes for Arbejdsretten.

København, den 2. oktober 2004.

BILAG 27

Protokollat om implementering af ligelønsloven m.v.

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

Stk. 2 Enhver arbejdsgiver skal yde kvinder og mænd lige løn, for så vidt angår alle lønelementer og lønvilkår, for samme arbejde eller for arbejde, der tillægges samme værdi. Især når et fagligt kvalifikationssystem anvendes for lønfastsættelsen, bygges dette system på samme kriterier for mandlige og kvindelige lønmodtagere og indrettes således, at det udelukker forskelsbehandling med hensyn til køn.

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

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

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

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

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

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

Godtgørelsen er som udgangspunkt udtømmende.

Parterne er dog yderligere enige om, at det mellem DI og CO-industri etablerede ligelønsnævn kan udmåle bod, hvor der foreligger brud på reglen om udarbejdelse af kønsopdelt ligelønsstatistik/ligelønsredegørelse, jf. nedenfor i § 4, eller såfremt der foreligger særlige omstændigheder.

Krav om bod jf. stk. 2 skal senest være rejst på organisationsmødet, jf. de fagretlige regler. Herefter kan der ikke rejses krav om bod, medmindre der foreligger nye brud på § 4 eller foreligger nye oplysninger, der understøtter en antagelse om systematik.

Stk. 3 Såfremt en uenighed indeholder elementer, der behandles efter reglerne i Samarbejdsaftalen, jf. nedenfor i § 4, stk. 4, kan den behandles i Ligelønsnævnet i sin helhed i stedet for i Samarbejdsnævnet i overensstemmelse med princippet om det enstrengede sanktionssystem.

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

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

Stk. 2 Det påhviler arbejdsgiveren at bevise, at en afskedigelse ikke er foretaget i strid med reglerne i stk. 1. Hvis

afskedigelsen finder sted mere end et år efter, at lønmodtageren har fremsat krav om lige løn, gælder 1. pkt. dog kun, hvis lønmodtageren påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at afskedigelsen er foretaget i strid med stk. 1.

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

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

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

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

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

udarbejdet inden udgangen af det kalenderår, hvor pligten til at udarbejde kønsopdelt lønstatistik bestod.

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

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

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

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

Parterne er enige om, at ligelønsloven herefter ikke finder anvendelse på ansættelsesforhold omfattet af overenskomsterne imellem dem, og at tvister vedrørende ligeløn skal løses i det fagretlige system.

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

København, den 22. februar 2010.

BILAG 28

Protokollat om forståelsen af § 11, stk. 2 om systematisk overarbejde

Parterne har drøftet forståelsen af § 11, stk. 2 om systematisk overarbejde. (Bestemmelsen stammer fra Protokollat nr. 9 om Systematisk Overarbejde fra OK 2017)

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

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

Parterne er endvidere enige om at præcisere, at der ikke er tale om en rullende 12-måneders afviklingsperiode efter samme princip som for afspadsering af øvrigt overarbejde, hvor der er tale om en rullende 4-måneders periode. Der er derimod tale om en periode på maksimalt 12 måneder fra etableringen af det systematiske overarbejde inden for hvilken, det systematiske overarbejde skal være afspadseret. Afspadseres systematisk overarbejde inden udløbet af 12-måneders perioden, betragtes overarbejdet som udlignet, og der vil ved ny varsling af systematisk overarbejde løbe en ny 12-måneders periode.

København, den 23. februar 2017.

BILAG 29

Natarbejde og Helbreds kontrol ved natarbejde

1. Forebyggende tiltag ved natarbejde

Parterne har implementeret NFA's anbefalinger om natarbejde:

- Højest tre nattevagter i træk.
- Højest 9 timer ad gangen.
- Mindst 11 timer mellem to vagter.
- Gravide normalt arbejder maksimalt 1 nattevagt om ugen for at mindske risiko for abort og andre graviditetskomplikationer.

Virksomheder, der har natarbejdere, skal derfor gennemføre følgende tiltag:

De lokale parter, eventuelt i samarbejde med arbejdsmiljøorganisationen, skal drøfte om man, på virksomheden, lever op til NFA's anbefalinger i de områder af virksomheden, hvor der udføres natarbejde.

Drøftelsen skal:

- a. gennemføres ved iværksættelse af natarbejde og derefter løbende en gang om året, og
- b. dokumenteres ved udfyldelse af et af parterne udarbejdet skema, som indeholder en gennemgang af anbefalingerne.

Hvis de lokale parter, eventuelt i samarbejde med arbejdsmiljøorganisationen, vurderer, at NFA's anbefalinger følges, anvendes de almindelige regler i overenskomsten uændret, herunder reglerne om helbreds kontrol i pkt. 3.

Hvis de lokale parter, eventuelt i samarbejde med arbejdsmiljøorganisationen, vurderer, at NFA's anbefalinger ikke følges, sættes følgende særlige aktiviteter i værk for medarbejdere, hvis normale arbejdstid om natten ikke er tilrettelagt i overensstemmelse med NFA's anbefalinger:

- a. Virksomheden skal tilbyde årlig helbreds kontrol til natarbejderne.
 - Det er obligatorisk for natarbejderen at gennemføre helbreds-kontrollen hvert andet år.
 - For de natarbejdere, der er fyldt 50 år, anvendes en udvidet helbreds kontrol.
 - Gennemførelse af en årlig særlig APV rettet mod natarbejde.
- b. Risikovurdering af virksomhedens arbejdsmiljøproblemer ved natarbejde.
 - Risikovurderingen skal foretages på baggrund af en afdæk-ning af virksomhedens arbejdsmiljøforhold.
 - Handlungsplan til løsning af arbejdsmiljøproblemer ved natar-bejde, som ikke kan løses umiddelbart.
 - Gennemførelse af Handlungsplanen og opfølgning på de iværk-satte foranstaltninger.

2. Gravides natarbejde

Når virksomheden er underrettet om, eller på anden måde bliver be-kendt med, at en medarbejder er gravid, skal virksomheden hurtigst muligt og senest 2 uger efter til en uges udgang omlægge medarbej-derens arbejdstid, eller overføre medarbejderen til andre arbejdsop-gaver, så pågældende højst arbejder 1 nattevagt om ugen.

Hvis det ikke er muligt for arbejdsgiveren at omlægge arbejdstiden, så pågældende medarbejder højst arbejder 1 nattevagt om ugen, eller overføre medarbejderen til andre arbejdsopgaver, har medarbejde-ren ret til fravær for øvrige nattevagter ud over 1 om ugen med beta-ling som ved graviditetsorlov efter overenskomstens § 12, stk. 20, litra a.

Der er udelukkende tale om en betalingsregel, som gælder uanset medarbejderens anciennitet og uanset antallet af uger, som medar-bejderen har fravær for øvrige nattevagter ud over 1 om ugen.

3. Helbreds kontrol

Hyppighed

Medarbejderne skal tilbydes gratis helbreds kontrol, inden de begynder beskæftigelse som natarbejder.

Medarbejdere, der, efter pkt. 2.4 i Bilag 17 til Industriens Funktionsnæroverenskomst, bliver klassificeret som natarbejdere, skal tilbydes helbreds kontrol inden for regelmæssige tidsrum på højst 2 år.

Hvis de lokale parter, eventuelt i samarbejde med arbejdsmiljøorganisationen jf. ovenstående bilags pkt. 1, vurderer, at NFA's anbefalinger vedrørende natarbejde IKKE følges, er følgende endvidere gældende for de medarbejdere, hvis normale arbejdstid om natten ikke er tilrettelagt i overensstemmelse med anbefalingerne:

- Helbreds kontrollen skal tilbydes årligt.
- Det er obligatorisk for natarbejderen at gennemføre helbreds kontrollen hvert andet år.
- For de natarbejdere, der er fyldt 50 år, anvendes en udvidet helbreds kontrol, jf. nedenstående afsnit om udvidet helbreds kontrol for visse 50+ årige natarbejdere.

Hvornår skal helbreds kontrollen foregå?

Såfremt helbreds kontrollen finder sted uden for den pågældende medarbejders arbejdstid, kompenserer arbejdsgiveren herfor.

Model for helbreds kontrollens gennemførelse

Parterne er enige om, at helbreds kontrollen skal foregå på følgende måde:

1. Virksomheden indgår aftale med en "operatør", der lever op til nedenstående retningslinjer, og som benytter de af parterne udarbejdede materialer. Virksomheder, som selv udfører helbreds kontrollen, skal ligeledes leve op til retningslinjerne og benytte de af parterne udarbejdede materialer.
2. Virksomheden udleverer en introduktionsfolder om natarbejde til alle natarbejdere, inden de begynder beskæftigelse som natarbejder, samt til de medarbejdere, der efter pkt. 2.4 i Bilag 17 til Industriens Funktionsnæroverenskomst bliver klassificeret som natarbejdere i det tilfælde, at de ikke tidligere har fået den udleveret. Introduktionsfolderen skal som minimum indeholde de

informationer, som parterne har aftalt i "**Introduktionsfolder om helbreds kontrol til natarbejdere - 2024**".

3. I samarbejde med den operatør, virksomheden har valgt, tilbydes natarbejdere en helbreds kontrol i overensstemmelse med nedenstående punkt 4-7.
4. Forud for helbreds kontrollen udfylder de medarbejdere, der ønsker at gennemføre en helbreds kontrol, et spørgeskema, der som minimum indeholder de spørgsmål, som parterne har aftalt i "**Spørgeskema til natarbejdere**". Spørgeskemaet enten sendes, afleveres eller medbringes til den operatør, virksomheden har valgt, til at udføre helbreds kontrollen i praksis efter nærmere aftale mellem virksomheden og operatøren.
5. Medarbejderen aftaler en tid med operatøren efter nærmere aftale mellem virksomheden og operatøren.
6. Operatøren gennemfører helbreds kontrollen efter nærmere aftale med virksomheden. Kontrollen skal gennemføres af en læge, sygeplejerske eller anden person med relevant uddannelse og efteruddannelse. I det tilfælde, at det ikke er en læge, der gennemfører kontrollen, skal operatøren sikre sig, at den pågældende person har en relevant uddannelse og efteruddannelse samt eventuel nødvendig autorisation.
7. Kontrollen skal som minimum indeholde følgende elementer:
 - a. Kort introduktion til helbreds kontrollen.
 - b. Måling af blodtryk, vægt og hofte/taljemål, fedtprocent, BMI, blodprøve for kolesterol samt blodprøve for blodsukker.
 - c. Samtale med udgangspunkt i udførte målinger og eventuelle tests samt spørgeskema.
 - i. Hvad siger målingerne og testene?
 - ii. Struktureret gennemgang af spørgeskemaet.
 - iii. Kombination af spørgsmål og gode råd.
 - d. Rapport udfyldes under samtalen.

- e. Vurdering af medarbejderens "egnethed", herunder mundtlig konklusion og fælles vurdering af, om der er behov for en læges vurdering.
- f. Gennemgang af rapport.
- g. Den endelige rapport udleveres eller sendes til medarbejderen, efter at den er attesteret af en læge, der besidder arbejdsmedicinske kompetencer. I samme forbindelse udleveres, eller sendes pjece om natarbejde, der som minimum indeholder de oplysninger, som parterne har aftalt i pjecen "**Natarbejde 2024**".

De oplysninger, der fremkommer i forbindelse med helbredskontrollen, er fortrolige og tilhører alene medarbejderen. Oplysningerne kan først komme til arbejdsgiverens kendskab i det tilfælde, hvor medarbejderen selv tager initiativ hertil.

Såfremt der er mulighed herfor, overføres natarbejdere, der lider af helbredsproblemer, som påviseligt skyldes, at de udfører natarbejde, til dagarbejde.

Udvidet helbreds kontrol for visse 50+ årige natarbejdere

Hvis de lokale parter, eventuelt i samarbejde med arbejdsmiljøorganisationen, jf. ovenstående pkt. 1, forebyggende tiltag ved natarbejde, vurderer at NFA's anbefalinger vedrørende natarbejde IKKE følges, anvendes en udvidet helbreds kontrol for de natarbejdere, der er fyldt 50 år, og hvis normale arbejdstid om natten ikke er tilrettelagt i overensstemmelse med anbefalingerne.

Den udvidede helbreds kontrol skal som minimum indeholde en sundhedssamtale, der har fokus på de helbredsvilkår, som kan påvirke eller påvirkes af natarbejde, i kraft af at aldringsprocessen skrider frem.

Samtalen skal bidrage til at identificere, hvilke medarbejdere der tilrådes en egentlig helbredsundersøgelse i sundhedsvæsenet.

Sundhedssamtalen skal som minimum indeholde en gennemgang af de 7 spørgsmål/spørgetemaer, som parterne har aftalt i "**Spørramme for udvidet helbreds kontrol for visse 50+ årige natarbejdere**".

Rapport til arbejdsmiljøudvalget på store virksomheder

Det findes naturligt, at arbejdsmiljøorganisationen på den enkelte virksomhed på eget initiativ fører kontrol med, om helbredskontrollen gennemføres i overensstemmelse med reglerne.

Dokumentation for at medarbejderen tilbydes helbreds-kontrol

Der skal udarbejdes en årligt tilbagevendende statistik over omfanget af natarbejde, samt i hvor høj grad virksomheder med natarbejde tilbyder helbreds kontrol, jf. ovenstående principper samt de principper, der eventuelt aftales senere.

København, den 9. februar 2025

BILAG 30

Protokollat om Rådighedstjeneste

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

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

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

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

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

Aftaler i henhold til denne bestemmelse kan opsiges i henhold til Industriens Funktionæroverenskomst § 23.

København, den 9. februar 2025

BILAG 31

Protokollat om Arbejde på havvindmøller samt direkte tilknyttet arbejde, der foregår på land

Virksomheden og en tillidsrepræsentant kan efter reglen i § 23, stk. 7, fravige Industriens Funktionæroverenskomst således, at arbejdstiden kan planlægges med en arbejdsperiode på op til 14 dage efterfulgt af 14 dages frihed i land.

Denne bestemmelse gælder for arbejde på havvindmøller (kystnære og ikke kystnære havvindmøller) samt for arbejde og opgaver, der er direkte tilknyttet arbejde på havvindmøller og foregår på land.

Arbejdet skal udføres af medarbejdere, hvis jobfunktion er at udføre arbejde på havvindmøller, og som arbejder i samme turnus, som arbejdet på havvindmøllerne foregår i.

Medarbejdere, der hovedsageligt arbejder på land, kan ikke omfattes af ovenstående.

København, den 9. februar 2025

BILAG 32

Mulighed for at aftale opt-out vedrørende 48-timersreglen i forbindelse med rådighedsvagter

Jf. § 4 a i lovebekendtgørelse 2024-08-12 nr. 982 om gennemførelse af dele af arbejdstidsdirektivet kan DI og CO-industri, på anmodning fra de lokale parter i en virksomhed, der er omfattet af Industriens Funktionæroverenskomst, under overholdelse af de almindelige principper for beskyttelse af lønmodtagernes sikkerhed og sundhed, i overensstemmelse med lovens § 4 a, stk. 2-5, aftale, at der på den pågældende virksomhed gives adgang til opt-out.

I hvert enkelt tilfælde nedfældes en sådan aftale i en organisationsaftale mellem DI og CO-industri på baggrund af en konkret vurdering af, hvorvidt de konkrete forhold hos virksomheden opfylder lovens formål.

I organisationsaftalen aftaler DI og CO-industri vilkårene for adgangen til at indgå individuelle aftaler om, at lønmodtageren arbejder ud over 48 timer om ugen i den pågældende virksomhed.

København, den 9. februar 2025

Stikordsregister

5

50 pct.-reglen	83
optrapning	87

A

Afdelingsrepræsentant	71
Aflønning	
misforhold	16
tillidsrepræsentanter	61, 65
Afskedigelse	55, 100
kontraopsigelse	100
tvingende årsager, tillidsrepræsentanter	67
urimelig.....	68
varslng ved større afskedigelser	55, 127
vejledning fra a-kasse/fagforeningen	55
Afslag	37
Afspadsering	39
overarbejde	39
sygdom.....	40
Aftaler, lokale	69
Alder og handicap, EU-direktiv	159
Almen kvalificering.....	80
Ansatte i butiksudsalg	94
Ansættelse, tidsbegrænset.....	151
Ansættelsesbevis	53, 155
Arbejdsevne, nedsat.....	23
Arbejdskonflikter, overenskomstmæssige	82
Arbejds miljøkurser	147
Arbejds miljørepræsentant	68
Arbejdstid.....	34
børn og unge	133
daglig.....	34
EU-arbejdsdirektiv.....	123
fleks tid	36
forskudt.....	35
holddrift.....	35
lægning	35

normal	34
ugentlig.....	34
varierende	35
weekendarbejde	36
Arbejdsuro	77
Automobilforhandlere	94

B

Barns hospitalsindlæggelse	46
Barns sygdom	46
Barsel	48
sociale forældre og nærtstående familiemedlemmer	49
Barselsorlov	48
Befordringsgodtgørelse, elever.....	95
Bestyrelsesmedlemmer, medarbejdervalgte.....	68
Brudte måneder.....	22
Butiksansatte	94
Børn og unge.....	133
Børnebørns-omsorgsdage.....	46
Børneomsorgsdage.....	47
Børns lægebesøg.....	47
Børns sygdom	46

C

Civilretlig behandling.....	101
CO-fællestillidsrepræsentant.....	61

D

Daglig arbejdstid	34
Databeskyttelse	108
Datanom	91, 93
Deltidsbeskæftigelse.....	37
Digitale medier, uddannelse inden for.....	94
Distancearbejde.....	104

E

Efteruddannelse	77
Elektroniktekniker	91
Elektroniske dokumenter	99
Elever, udstationering.....	97
Europæiske Samarbejdsudvalg medlemmer af	68

F

Faglig voldgift	73
Faglige tillidshverv, frihed til	115
Fagretlig behandling.....	69, 101
Ferie.....	41
elever.....	42
i timer.....	41
overførsel af.....	42, 158
raskmelding - kollektiv ferielukning	41
Feriefridage	44
Feriegodtgørelse	
brudte måneder	41
garanti.....	43
Ferietillæg	42
Firmapensionsordning	
protokollering.....	13
sygdom ved skifte.....	32
Flex tid.....	36
Fordeling, arbejdstiden	35
Forhandlingsmøde.....	76
Forskudt arbejdstid	36
Fridage.....	44
24. december	44
feriefridage	44
grundlovsdage	44
Frihed	
efteruddannelse.....	80
faglige tillidshverv	115
Fritvalgs Lønkonto	19
optrapning	13
Funktionsløn	15, 39
Funktionærloven	7, 55
Fællestillidsrepræsentant.....	61

H

Hjemmearbejde	104
Hospitalsindlæggelse - børn	46
Hovedaftalen	55

I

Indeståelseserklæring.....	30
Industriens Kompetenceudviklingsfond.....	78
Industriens Uddannelses- og Samarbejdsfond.....	81

IT-teknolog	91
-------------------	----

K

Kompetenceudvikling	77, 102
Konfliktløsningsmøder	77
Korttidsansatte	94
Kutymer	69
Køretøj, benyttelse eget.....	95

L

Laborantstuderende, praktikaftale	98
Ligeløn	164
Lokalaftaler, indgåelse/opsigelse	69
Lokale forhandlinger.....	69
Lægning af arbejdstiden	35
Læring på jobbet.....	77
Løn, brudte måneder	22
Løn, misforhold	16
nedsat	23
Lønforhandling.....	15
Lønforhold	15
elever	16
udenlandske medarbejdere.....	137
Lønkonto, fritvalgsordning	19
Lønsamtale	15
Lønssystemer - Plusløn.....	16
Lønssystemer - supplerende	16

M

Medlemmer af Europæiske Samarbejdsudvalg	68
Misforhold, aflønning	16
Mobile vejtransporter	111
Motorkøretøj, eget.....	95
Mæglingsmøde	67, 69, 71

N

Nedsat arbejdsevne	23
Normal arbejdstid	34
Nyoptagne virksomheder.....	11

O

Opfølgningsmøde	77
Ophør, tillidsrepræsentanthvervet	67

Oplysning om valgt repræsentant.....	60
Oplysnings- og indeståelsesblanket.....	30, 32
Opsigelse	
kutymer.....	69
lokaftale	69
reglementer	69
tillidsrepræsentant	67
uddannelse	55, 80
Opsigelsesregler	55
Opsigelsesvarsler	57
Opt-out	177
Optrapning	
fondsbidrag.....	14
fritvalgslønkonto	13
pensionsbidrag	12
Organisationernes forpligtelser, udenlandsk arbejdskraft	137
Organisationsmøde	73
Organisationsudvalgsmøde.....	76
Orientering, ansættelser/afskedigelser	63
Overarbejde.....	37
afspadsering	39
betaling	39
systematisk	38
Overenskomstens	
dækningsområde.....	8, 94
varighed	82
Overenskomstmæssige arbejdskonflikter	82
Overførsel af ferie	42

P

Pension.....	23
bruttoløn.....	25, 28
børnepension.....	26, 29
elever	24
fleksjob.....	27
Fritvalgs Lønkonto	27
individueel investering	30
livsvarig alderspension	26, 29
livsvarig ratepension	26, 29
optrapning	28, 29
professionsbacheloror	28
seniorordning	27
sygdom / invaliditet	27

udvidet arbejdstid	27
Pensionsordning.....	23
bidrag	25
nyoptagne virksomheder	12
Plenarmøde.....	73
Pligter, arbejdsgiverens	62
tillidsrepræsentantens.....	62
Plusløn	16
Praktikaftale, laborantstuderende.....	98
Praktikanter, udstationering	97
Professionsbachelor	89, 90
Protokollering pension.....	12

R

Referater	64, 71, 72, 73, 76
Regler for behandling af uoverensstemmelser af faglig karakter	71
Restferie.....	44
Rådighedstjeneste	124

S

Samarbejde	82
Selvvalgt uddannelse.....	78
Skifteholdsarbejde.....	35, 124
Skolehjem	95
betaling af.....	95
Sommerferie,	<i>Se Ferie</i>
Stedfortræder, tillidsrepræsentant.....	69
Store Bededagstillæg.....	43
Supplerende lønsystemer	16
Sygdom	46
afspadsering.....	40
børns.....	46
Særoverenskomst	85

T

Talsrepræsentant.....	60
Telearbejde	104
Tidsbegrænset ansættelse	151
Tidsfrister	73
Tillidshverv, frihed til.....	61, 115
Tillidsrepræsentant	58
CO-fællestillidsrepræsentant	61
faglig opdatering	62

godkendelse	60
indsigelse	60
it-faciliteter	64
pligter	62
stedfortræder	69
stillingsophør	67
uddannelse	61
valg	58
vederlag	65
voksenelev	59
Tilpasningsforhandlinger	11
Tiltrædelsesaftale	11, 81

U

Uddannelse inden for digitale medier	94
Uddannelse, faglig relevant	77
aftalt	78
frihed	78
selvvalgt	78
Uddannelsesfonde	81
Uddannelsesplanlægningen	79
Uddannelsesrepræsentant	79
Uddannelsesudvalg	79
Udenlandske medarbejdere	137
Udstationering, elever/praktikanter	97
Uoverensstemmelser af faglig karakter	
regler for behandling	71

V

Valg af tillidsrepræsentant	58
Varierende arbejdstid	34
Varighed, overenskomstens	82
Varsel, opsigelse	57
Varselspligt, tilsidesættelse, godtgørelse	130
Varsling, større afskedigelser	55, 127
Vederlag til tillidsrepræsentanter	65
Vederlag, arbejdsmiljørepræsentant	66
Videreuddannelse	77
Voldgiftsregler	73
VVS-tekniker	91

W

Weekendarbejde, lokalaftale	36
-----------------------------------	----

2025

Jan	Feb	Mar	Apr	Maj	Jun	Jul	Aug	Sep	Okt	Nov	Dec
O 1 Høstfest	L 1	L 1	T 1	T 1	S 1	T 1	F 1	M 1	O 1	L 1	M 1
T 2	S 2	S 2	O 2	F 2	M 2	O 2	L 2	T 2	T 2	S 2	T 2
F 3	M 3	M 3	T 3	L 3	T 3	T 3	S 3	O 3	F 3	M 3	O 3
L 4	T 4	T 4	F 4	S 4	O 4	F 4	M 4	T 4	L 4	T 4	T 4
S 5	O 5	O 5	L 5	M 5	T 5	L 5	T 5	F 5	S 5	O 5	F 5
M 6	T 6	T 6	S 6	T 6	F 6	S 6	O 6	L 6	M 6	T 6	L 6
T 7	F 7	F 7	M 7	O 7	L 7	M 7	T 7	S 7	T 7	F 7	S 7
O 8	L 8	L 8	T 8	T 8	S 8	T 8	F 8	M 8	O 8	L 8	M 8
T 9	S 9	S 9	O 9	F 9	M 9	O 9	L 9	T 9	T 9	S 9	T 9
F 10	M 10	M 10	T 10	L 10	T 10	T 10	S 10	O 10	F 10	M 10	O 10
L 11	T 11	T 11	F 11	S 11	O 11	F 11	M 11	T 11	L 11	T 11	T 11
M 12	O 12	O 12	L 12	M 12	T 12	L 12	T 12	F 12	S 12	O 12	F 12
T 13	T 13	T 13	S 13	T 13	F 13	S 13	O 13	L 13	M 13	T 13	L 13
F 14	F 14	F 14	M 14	L 14	L 14	M 14	T 14	S 14	T 14	F 14	S 14
O 15	L 15	L 15	T 15	T 15	S 15	T 15	F 15	M 15	O 15	L 15	M 15
T 16	S 16	S 16	O 16	F 16	M 16	O 16	L 16	T 16	T 16	S 16	T 16
F 17	M 17	M 17	T 17	L 17	T 17	T 17	S 17	O 17	F 17	M 17	O 17
L 18	T 18	T 18	F 18	S 18	O 18	F 18	M 18	L 18	T 18	T 18	T 18
S 19	O 19	O 19	L 19	M 19	T 19	L 19	T 19	F 19	S 19	O 19	F 19
M 20	T 20	T 20	S 20	F 20	S 20	O 20	L 20	M 20	T 20	S 20	L 20
T 21	F 21	F 21	M 21	O 21	L 21	M 21	T 21	S 21	T 21	F 21	S 21
O 22	L 22	L 22	T 22	S 22	T 22	T 22	F 22	M 22	O 22	L 22	M 22
T 23	S 23	S 23	O 23	F 23	M 23	O 23	L 23	T 23	T 23	S 23	T 23
F 24	M 24	M 24	T 24	L 24	T 24	T 24	S 24	O 24	F 24	M 24	O 24
L 25	T 25	T 25	F 25	S 25	O 25	F 25	M 25	T 25	L 25	T 25	T 25
S 26	O 26	O 26	L 26	M 26	T 26	L 26	T 26	F 26	S 26	O 26	F 26
M 27	T 27	T 27	S 27	T 27	F 27	S 27	O 27	L 27	M 27	T 27	L 27
O 28	F 28	F 28	M 28	T 28	M 28	T 28	S 28	T 28	F 28	S 28	S 28
T 29	L 29	L 29	T 29	S 29	S 29	T 29	F 29	M 29	O 29	L 29	M 29
F 30	S 30	S 30	O 30	F 30	M 30	O 30	L 30	T 30	T 30	S 30	T 30
F 31	M 31	M 31	L 31	L 31	T 31	T 31	S 31	F 31	F 31	O 31	O 31

2026

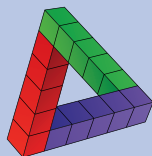
Jan	Feb	Mar	Apr	Maj	Jun	Jul	Aug	Sep	Okt	Nov	Dec
T 1 Nyttårsdag	S 1 o	S 1	O 1	F 1 o	M 1	O 1	L 1	T 1	T 1	S 1 o	T 1 o
F 2	M 2	6 M 2	10 T 2 o Skattordag	L 2	T 2	T 2	S 2	O 2	F 2	M 2	45 O 2
L 3 o	T 3	T 3 o	F 3 Langfredag	S 3	O 3	F 3	M 3	32 T 3	L 3 o	T 3	T 3
S 4	O 4	O 4	L 4	M 4	19 T 4	L 4	T 4	F 4 o	S 4	O 4	F 4
M 5	2 T 5	T 5	S 5 Påskedag	T 5	F 5 Grundlovsdag	S 5	O 5	L 5	M 5	41 T 5	L 5
T 6	F 6	F 6	M 6 2.juledag	O 6	L 6	M 6	28 T 6 o	S 6	T 6	F 6	S 6
O 7	L 7	L 7	T 7	T 7	S 7	T 7 o	F 7	M 7	37 O 7	L 7	M 7
T 8	S 8	S 8	O 8	F 8	M 8 o	O 8	L 8	T 8	T 8	S 8	T 8
F 9	M 9 o	7 M 9	T 9	L 9 o	T 9	T 9	S 9	O 9	F 9	M 9 o	46 O 9 o
L 10 o	T 10	T 10	F 10 o	S 10	O 10	F 10	M 10	T 10	L 10 o	T 10	T 10
S 11	O 11	O 11 o	L 11	M 11	20 T 11	L 11	T 11	F 11	S 11	O 11	F 11
M 12	3 T 12	T 12	S 12	T 12	F 12	S 12	O 12 o	L 12	M 12	42 T 12	L 12
T 13	F 13	F 13	M 13	O 13	L 13	M 13	29 T 13	S 13	T 13	F 13	S 13
O 14	L 14	L 14	T 14	T 14 16. himmelfartsdag	S 14	T 14 o	F 14	M 14	38 O 14	L 14	M 14
T 15	S 15	S 15	O 15	F 15	M 15 o	O 15	L 15	T 15	T 15	S 15	T 15
F 16	M 16	8 M 16	12 T 16	L 16 o	T 16	T 16	S 16	O 16	F 16	M 16	47 O 16
L 17	T 17 o	T 17	F 17 o	S 17	O 17	F 17	M 17	34 T 17	L 17	T 17 o	T 17 o
S 18 o	O 18	O 18	L 18	M 18	21 T 18	L 18	T 18	F 18 o	S 18 o	O 18	F 18
M 19	4 T 19	T 19 o	S 19	T 19	F 19	S 19	O 19	M 19	43 T 19	L 19	L 19
T 20	F 20	F 20	M 20	17 O 20	L 20	M 20	30 T 20 o	S 20	T 20	F 20	S 20
O 21	L 21	L 21	T 21	T 21	S 21 o	T 21 o	F 21	M 21	39 O 21	L 21	M 21
T 22	S 22	S 22	O 22	F 22	M 22	O 22	L 22	T 22	T 22	S 22	T 22
F 23	M 23	9 M 23	T 23	L 23 o	T 23	T 23	S 23	O 23	F 23	M 23	O 23
L 24	T 24 o	T 24	F 24 o	S 24 Pinsdag	O 24	F 24	M 24	35 T 24	L 24	T 24 o	T 24 o
S 25	O 25	O 25 o	L 25	M 25 2. juledag	22 T 25	L 25	T 25	F 25	S 25 Sommerdatter	O 25	F 25 Juledag
M 26 o	5 T 26	T 26	S 26	T 26	F 26	S 26	O 26	L 26 o	M 26 o	44 T 26	L 26 2.juledag
T 27	F 27	F 27	M 27	18 O 27	L 27	M 27	31 T 27	S 27	T 27	F 27	S 27
O 28	L 28	L 28	T 28	T 28	S 28	T 28	F 28 o	M 28	40 O 28	L 28	M 28
T 29	S 29	Sommer starter Påskeferien	O 29	F 29	M 29	27 O 29 o	T 29	T 29	T 29	S 29	T 29
F 30		M 30	14 T 30	L 30	T 30 o	T 30	S 30	O 30	F 30	M 30	49 O 30 o
L 31		T 31		S 31 o		F 31	M 31	L 31	22 anspisningsdag	21 anspisningsdag	22 anspisningsdag

2027

Jan	Feb	Mar	Apr	Maj	Jun	Jul	Aug	Sep	Okt	Nov	Dec
F 1 Hyrdag	M 1	5 M 1	9 T 1	L 1	T 1	T 1	S 1	O 1	F 1	M 1	44 O 1
L 2	T 2	T 2	F 2	S 2	O 2	F 2	M 2	31 T 2	L 2	T 2	T 2
S 3	O 3	O 3	L 3	M 3	18 T 3	L 3	T 3	F 3	S 3	O 3	F 3
M 4	1 T 4	T 4	S 4	T 4	F 4	S 4	O 4	L 4	M 4	40 T 4	L 4
T 5	F 5	F 5	M 5	14 O 5	L 5 Grunddag	M 5	27 T 5	S 5	T 5	F 5	S 5
O 6	L 6	L 6	T 6	T 6	6. hvernir dagur	S 6	F 6	M 6	38 O 6	L 6	49 M 6
T 7	S 7	S 7	O 7	F 7	M 7	23 O 7	L 7	T 7	T 7	S 7	T 7
F 8	M 8	6 M 8	10 T 8	L 8	T 8	T 8	S 8	O 8	F 8	M 8	45 O 8
L 9	T 9	T 9	F 9	S 9	O 9	F 9	M 9	32 T 9	L 9	T 9	T 9
S 10	O 10	O 10	L 10	M 10	19 T 10	L 10	F 10	T 10	S 10	O 10	F 10
M 11	2 T 11	T 11	S 11	T 11	F 11	S 11	O 11	L 11	M 11	41 T 11	L 11
T 12	F 12	F 12	M 12	15 O 12	L 12	M 12	28 T 12	S 12	T 12	F 12	S 12
O 13	L 13	L 13	T 13	T 13	S 13	T 13	F 13	M 13	37 O 13	L 13	M 13
T 14	S 14	S 14	O 14	F 14	M 14	24 O 14	L 14	T 14	T 14	S 14	T 14
F 15	M 15	7 M 15	11 T 15	L 15	T 15	T 15	S 15	O 15	F 15	M 15	46 O 15
L 16	T 16	T 16	F 16	S 16 Þinnudag	O 16	F 16	M 16	33 T 16	L 16	T 16	T 16
S 17	O 17	O 17	L 17	M 17 2. þinnudag	T 17	L 17	T 17	F 17	S 17	O 17	F 17
M 18	3 T 18	T 18	S 18	T 18	F 18	S 18	O 18	L 18	M 18	42 T 18	L 18
T 19	F 19	F 19	M 19	16 O 19	L 19	M 19	29 T 19	S 19	T 19	F 19	S 19
O 20	L 20	L 20	T 20	T 20	S 20	T 20	F 20	M 20	38 O 20	L 20	M 20
T 21	S 21	S 21 Þinnudag	O 21	F 21	M 21	25 O 21	L 21	T 21	T 21	S 21	T 21
F 22	M 22	8 M 22	12 T 22	L 22	T 22	T 22	S 22	O 22	F 22	M 22	47 O 22
L 23	T 23	T 23	F 23	S 23	O 23	F 23	M 23	34 T 23	L 23	T 23	T 23
S 24	O 24	O 24	T 24	M 24	21 T 24	L 24	T 24	F 24	S 24	O 24	F 24
M 25	4 T 25	T 25 3. þinnudag	S 25	T 25	F 25	S 25	O 25	L 25	M 25	43 T 25	L 25 þinnudag
T 26	F 26	F 26 Laugdagur	M 26	17 O 26	L 26	M 26	30 T 26	S 26	T 26	F 26	S 26 2. þinnudag
O 27	L 27	L 27	T 27	T 27	S 27	T 27	F 27	M 27	39 O 27	L 27	M 27
T 28	S 28	S 28 4. þinnudag	O 28	F 28	M 28	26 O 28	L 28	T 28	T 28	S 28	T 28
F 29	M 29	M 29 2. þinnudag	T 29	L 29	T 29	T 29	S 29	O 29	F 29	M 29	48 O 29
L 30	T 30	T 30	F 30	S 30	O 30	F 30	M 30	35 T 30	L 30	T 30	T 30
S 31	O 31	O 31	M 31	22 O 31	L 31	T 31	T 31	T 31	S 31 Samkvæmt stærri	21. annafdagur	22. annafdagur
20. annafdagur	20. annafdagur	20. annafdagur	20. annafdagur	19. annafdagur	20. annafdagur	22. annafdagur	22. annafdagur	22. annafdagur	21. annafdagur	22. annafdagur	23. annafdagur

2028

Jan	Feb	Mar	Apr	Maj	Jun	Jul	Aug	Sep	Okt	Nov	Dec
L 1 Nyttårsdag	T 1	O 1	L 1	M 1	T 1	L 1	T 1	F 1	S 1	O 1	F 1
S 2	O 2	T 2	S 2	T 2	F 2	S 2	O 2	L 2	M 2	T 2	L 2
M 3	T 3	F 3	M 3	L 3	M 3	M 3	T 3	S 3	T 3	F 3	S 3
T 4	F 4	L 4	T 4	T 4	S 4	T 4	F 4	M 4	O 4	L 4	M 4
O 5	L 5	S 5	O 5	F 5	M 5	O 5	L 5	T 5	T 5	S 5	T 5
T 6	S 6	M 6	T 6	L 6	T 6	T 6	S 6	O 6	F 6	M 6	O 6
F 7	M 7	T 7	F 7	S 7	O 7	F 7	M 7	T 7	L 7	T 7	T 7
L 8	T 8	O 8	L 8	M 8	T 8	L 8	T 8	F 8	S 8	O 8	F 8
S 9	O 9	T 9	S 9	T 9	F 9	S 9	O 9	L 9	M 9	T 9	L 9
M 10	T 10	F 10	M 10	T 10	L 10	M 10	T 10	S 10	T 10	F 10	S 10
T 11	F 11	L 11	T 11	T 11	S 11	T 11	F 11	M 11	O 11	L 11	M 11
O 12	L 12	S 12	O 12	F 12	M 12	O 12	L 12	T 12	T 12	S 12	T 12
T 13	S 13	M 13	T 13	L 13	T 13	T 13	S 13	O 13	F 13	M 13	O 13
F 14	M 14	T 14	F 14	S 14	O 14	F 14	M 14	T 14	L 14	T 14	T 14
L 15	T 15	O 15	L 15	M 15	T 15	L 15	T 15	F 15	S 15	O 15	F 15
S 16	O 16	T 16	S 16	T 16	F 16	S 16	O 16	L 16	M 16	T 16	L 16
M 17	T 17	F 17	M 17	O 17	L 17	M 17	T 17	S 17	T 17	F 17	S 17
T 18	F 18	L 18	T 18	T 18	S 18	T 18	F 18	M 18	O 18	L 18	M 18
O 19	L 19	S 19	O 19	F 19	M 19	O 19	L 19	T 19	T 19	S 19	T 19
T 20	S 20	M 20	T 20	L 20	T 20	T 20	S 20	O 20	F 20	M 20	O 20
F 21	M 21	T 21	F 21	S 21	O 21	F 21	M 21	T 21	L 21	T 21	T 21
L 22	T 22	O 22	L 22	M 22	T 22	L 22	T 22	F 22	S 22	O 22	F 22
S 23	O 23	T 23	S 23	T 23	F 23	S 23	O 23	L 23	M 23	T 23	L 23
M 24	T 24	F 24	M 24	L 24	T 24	M 24	T 24	S 24	T 24	F 24	S 24
T 25	F 25	L 25	T 25	T 25	S 25	T 25	F 25	M 25	O 25	L 25	M 25
O 26	L 26	S 26	O 26	F 26	M 26	O 26	L 26	T 26	T 26	S 26	T 26
T 27	S 27	M 27	T 27	L 27	T 27	T 27	S 27	O 27	F 27	M 27	O 27
F 28	M 28	T 28	F 28	S 28	O 28	F 28	M 28	T 28	L 28	T 28	T 28
L 29	T 29	O 29	L 29	M 29	T 29	L 29	T 29	F 29	S 29	O 29	F 29
S 30	T 30	S 30	T 30	F 30	F 30	S 30	O 30	L 30	M 30	T 30	L 30
M 31	F 31	F 31	T 31	O 31	M 31	T 31	T 31	T 31	T 31	T 31	S 31



Historien bag overenskomstsymbolet

Den evige trekant, som overenskomstsymbolet kaldes, symboliserer **udvikling, samarbejde, styrke og visioner** – og favner alle medlemsgrupper. Trekanten har ingen slutning eller begyndelse og er aktiv og i konstant bevægelse. Farverne rød, grøn og lilla signalerer energi, effektivitet, varme, loyalitet, trivsel og miljø.

Den evige trekant er designet af Leo Rasmussen til CO-industri og Dansk Industri i forbindelse med indgåelse af den første Industriens Overenskomst i 1993.



Dansk Industri

H. C. Andersens Boulevard 18
1553 København V
Telefon: 3377 3377
di@di.dk
di.dk



CO-industri

Molestien 7, 3
2450 København SV
Telefon: 3363 8000
co@co-industri.dk
co-industri.dk