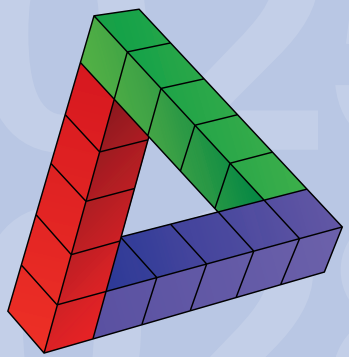


Industriens
Overenskomst
Funktionæroverenskomst
Organisationsaftaler

2025 – 2028

Dansk Industri

INDUSTRI

Almindelig del
med bilag
1
side 11-240

Speciel del
med bilag
2
side 243-255

Lærlingebestemmelser
med bilag
3
side 259-283

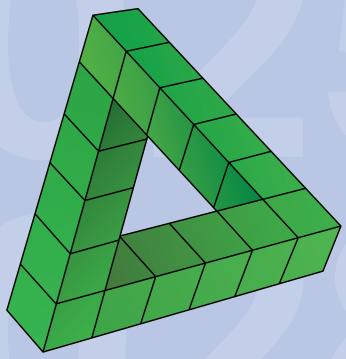
Stikordsregister
Afsnit 1, 2 og 3
4
side 285-299

Kalender 2025 – 2028
side 300-303

Industriens Funktionæroverenskomst
5
side 3-185

Kalender 2025 – 2028
side 186-189

Organisationsaftaler
6
side 2-187



Industriens Overenskomst

2025 – 2028

INDUSTRI

Dansk Industri

Almindelig del
med bilag
1
side 11-240

Speciel del
med bilag
2
side 243-255

Lærlingebestemmelser
med bilag
3
side 259-283

Stikordsregister
Afsnit 1, 2 og 3
4
side 285-299

Kalender 2025 – 2028
side 300-303

Industriens Funktionæroverenskomst
5
side 3-185

Kalender 2025 – 2028
side 186-189

Organisationsaftaler
6
side 2-187

INDHOLD

Almindelig del 11

Kapitel I. Samarbejdet 12

§ 1 Valg af tillidsrepræsentant 12

§ 2 CO-fællestillidsrepræsentant 15

§ 3 Tillidsrepræsentantens uddannelse 15

§ 4 Tillidsrepræsentantens opgaver 16

§ 5 Møder med ledelsen m.v. 20

§ 6 Afskedigelse af tillidsrepræsentant m.v. 22

§ 7 Stedfortræder for tillidsrepræsentant 24

Kapitel II. Lokalaftaler 25

§ 8 Indgåelse og opsigelse af lokalaftaler m.v. 25

Kapitel III. Arbejdstiden 27

§ 9 Den normale arbejdstid 27

§ 10 Weekendarbejde 29

§ 11 Deltidsbeskæftigelse 32

§ 12 Flextid 33

§ 13 Overarbejde 34

§ 14 Forskudt arbejdstid 44

§ 15 Skifteholdsarbejde 46

§ 16 EU-Arbejdstidsdirektiv 57

§ 17 Direktiv om børn og unge 57

§ 18 Fridage 57

Kapitel IV. Ude- og rejsearbejde 60

§ 19 Udearbejde 60

§ 20 Rejsearbejde 63

§ 21 Benyttelse af eget køretøj i virksomhedens tjeneste 64

Kapitel V. Lønforhold 66

§ 22 Almindelige timelønsbestemmelser 66

§ 23 Supplerende lønsystemer 67

§ 24 Akkord 68

§ 25 Fritvalgs Lønkonto 70

§ 26 Ventetid 73

§ 27 Hjemsendelse 74

§ 28 Lønningsperioder/Lønudbetaling 74

Kapitel VI. Øvrige bestemmelser 77

§ 29 Sygdom/Tilskadekomst 77

§ 30 Børns sygdom, hospitalsindlæggelse, børneomsorgsdage, børnebørns-omsorgsdage og ledsagelse af nærtstående 80

§ 31 Medarbejdere med nedsat arbejdsevne 82

§ 32 Forsørgertabsydelse og deltagelse i begravelser 83

§ 33 Seniorordning 83

§ 34 Pension 85

§ 35 Barsel 88

§ 36 Uddannelsesfonde 91

Kapitel VII. Ansættelse og opsigelse 93

§ 37 Ansættelsesregler 93

§ 38 Opsigelsesregler 94

§ 39 Ophævelse af arbejdsforhold under akkord 102

Kapitel VIII. Ferie 105

§ 40 Ferie 105

Kapitel IX. Organisations- og legitimationsforhold 110

§ 41 Legitimation for faglærte medarbejdere 110

§ 42 Formændenes forhold over for arbejdernes organisationer 110

Kapitel X. Efter- og videreuddannelse 112

§ 43 Uddannelsesplanlægning 112

§ 44 Faglig relevant uddannelse 113

§ 45 Almen kvalificering 114

§ 46 Frihed til anden uddannelse 114

§ 47 Industriens Kompetenceudviklingsfond 115

Kapitel XI. Nyoptagne virksomheder 116

§ 48 Nyoptagne virksomheder 116

Kapitel XII. Forhandlingsregler/Regler for behandling af uoverensstemmelser af faglig karakter 121

§ 49 Regler for behandling af uoverensstemmelser af faglig karakter 121

Kapitel XIII. Overenskomstens varighed 128

§ 50 Overenskomstens varighed 128

Bilag 1
Uddrag af lov om arbejdsmiljø 129

Bilag 2
Retningslinjer for etablering af arbejdsfordeling 131

Bilag 3
Aftale om overførsel af ferie 139

Bilag 4
Ansættelsesaftale 140

Bilag 5
Protokollat vedrørende funktionærlignende ansættelse 145
Aftale om funktionærlignende ansættelse for ansættelse omfattet af Industriens Overenskomst 149

Bilag 6
Varsling m.v. i forbindelse med afskedigelser af større omfang 152

Bilag 7
Aftale om fordeling af udgifterne til anskaffelse, vedligeholdelse og renholdelse af værnefodtøj 158

Bilag 8
Protokollat vedrørende udenlandske medarbejderes løn- og arbejdsforhold ved udførelse af arbejde i Danmark 160

Bilag 9
Arbejde i Tyskland 170

Bilag 10
Organisationsaftale om implementering af EU-Arbejdstidsdirektiv 171

Bilag 11
Protokollat om implementering af direktiv om børn og unge 175

Bilag 12
Implementering af direktiv (EU) 2019/1152 af 20. juni 2019 om gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår i Den Europæiske Union (arbejdsvilkårsdirektivet) med bilag 1 og 2 179

Bilag 13
Retningslinjer for anvendelse af arbejdsstudier 186

Bilag 14
Bilag til Regler for behandling af uoverensstemmelser af faglig karakter, jf. § 49..... 194

Bilag 15
Protokollat om implementering af direktiv om deltidsarbejde 195

Bilag 16
Protokollat om EU-direktiv om mobile vejtransportaktiviteter 199

Bilag 17
Protokollat – Vikarbureauer (med ændringer fra overenskomstforhandlingerne 2000, 2007, 2014 og 2017)..... 203

Bilag 18
EU-direktiv om tidsbegrænset ansættelse 209

Bilag 19
Protokollat om aftaleimplementering af alder og handicapbestemmelserne i Rådets direktiv 2000/78/EF af 27. november 2000 213

Bilag 20
Protokollat om tele-, distance- og hjemmearbejde 218

Bilag 21
Protokollat om implementering af ligelønsloven m.v. 225

Bilag 22
Protokollat om elektroniske dokumenter 229

Bilag 23
Protokollat om forståelsen af § 13, stk. 3 om systematisk overarbejde 230

Bilag 24
Arbejdsmiljørepræsentanters deltagelse i relevante arbejdsmiljøkurser..... 231

Bilag 25
Natarbejde og Helbredskontrol ved natarbejde..... 232

Bilag 26
Protokollat om Rådighedstjeneste 238

Bilag 27
Protokollat om Arbejde på havvindmøller samt direkte tilknyttet arbejde, der foregår på land..... 239

Bilag 28
Mulighed for at aftale opt-out vedrørende 48-timersreglen i forbindelse med rådighedsvagter 240

Speciel del med bilag.....243

§ 1 Fiskeindustrien 244

§ 2 Fjerkræslagterier 245

§ 3 Mælkekonservesindustrien 246

§ 4 Støberier 246

§ 5 Snedkere, tømrere, møllebyggere og træindustriarbejdere 247

§ 6 Skibstømrere..... 248

§ 7 Blikkenslagere og rørlæggere 249

§ 8 Sadelmagere..... 249

§ 9 Elektrikere 249

§ 10 Malere 250

§ 11 Skibsmalere 250

Bilag 1
Protokollat – Retningslinjer for arbejde på mobile og stationære platforme.... 251

Lærlingebestemmelser med bilag 259

§ 1 Område 261

Kapitel I. Samarbejdet 262

§ 2 Lokalt samarbejde 262

Kapitel II. Arbejdstiden 263

§ 3 Den normale arbejdstid 263

§ 4 Overarbejde 263

§ 5 Skifteholdsarbejde 263

§ 6 Fridage 263

Kapitel III. Ude- og rejsearbejde 265

§ 7 Ude- og rejsearbejde 265

Kapitel IV. Lønforhold 266

§ 8 Mindstebetaling 266

§ 9 Akkord og andre produktivitetsfremmende lønsystemer 268

Kapitel V. Øvrige bestemmelser 269

§ 10 Løn under sygdom 269

§ 11 Forsvarets Dag 269

§ 12 Kursus 270

§ 13 Pension og forsikringsydelser 270

Kapitel VI. Ferie og søgnehelligdage 272

§ 14 Ferie 272

§ 15 Løn for søgnehelligdage 272

Kapitel VII. Uddannelsen 274

§ 16 Skoleophold 274

Kapitel VIII. Uoverensstemmelser/Forhandlingsregler 275

§ 17 Organisationernes påtaleret 275

Kapitel IX. Ikrafttræden og ophør..... 276

§ 18 Aftalens varighed 276

Bilag I

Særlige bestemmelser for bådebyggerlærlinge 277

Bilag II

Regler for opnåelse af faglig anerkendelse uden at have gennemgået en faglig ungdomsuddannelse inden for jern- og metalområdet 278

Bilag III

Protokollat om befordringsgodtgørelse for lærlinge 280

Bilag IV

Parterne deltager i udviklingen af erhvervsudannelser gennem repræsentation i en række faglige udvalg. 283

Stikordsregister..... 285

Stikordsregister – Lærlingebestemmelser med bilag..... 297

Almindelig del

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.

KAPITEL I. SAMARBEJDET

§ 1 Valg af tillidsrepræsentant

Stk. 1
For hver virksomhed – for større virksomheders vedkommende normalt inden for hver afdeling – vælger de der beskæftigede medarbejdere af deres midte en tillidsrepræsentant.

Stk. 2
Valg af tillidsrepræsentant foretages ved skriftlig afstemning af og blandt de medarbejdere, der på valgtidspunktet er beskæftiget i virksomheden eller den pågældende afdeling. Vikarer fra vikarbureauer har ikke stemmeret.

Valg af tillidsrepræsentant foregår i arbejdstiden. Dette aftales lokalt.

Valget betragtes kun som gyldigt, når over en tredjedel af medarbejderne har stemt på den pågældende.

Stk. 3
Tillidsrepræsentanten skal vælges blandt de anerkendt dygtige medarbejdere, som er fyldt 18 år, som er omfattet af nærværende overenskomst, og som har arbejdet mindst 9 måneder i de sidste 2 år på den pågældende virksomhed. Ved en virksomhed forstås i denne forbindelse en geografisk afgrænset enhed.

Hvor sådanne medarbejdere ikke findes i et antal af mere end 4, suppleres der med de medlemmer, der har arbejdet længst på virksomheden.

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

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

Stk. 4
Ved lokal enighed kan der aftales andre muligheder for valg af tillidsrepræsentant end de i stk. 1, 2, 3 og 5 anførte.

En sådan lokalaftale indgås i henhold til § 8, stk. 1.

Sådanne lokalaftaler kan omfatte såvel Industriens Funktionæroverenskomst som Industriens Overenskomst.

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

Stk. 5
1. 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, 2 og 3 opstillede retningslinjer, hvis der tilsammen er beskæftiget mere end 4 medlemmer af de pågældende forbund.

2. Hvis en eller flere faggrupper har valgt tillidsrepræsentant, kan faggrupper med færre end 5 medarbejdere vælge at indgå i en anden faggruppe ved valg af tillidsrepræsentant, hvis der er enighed mellem faggrupperne.

3. Hvis der er enighed om fælles valg af tillidsrepræsentant blandt faggrupper med mere end 4 medlemmer, forudsætter dette forbundenes godkendelse.

4. Hvis der ikke er enighed om fælles valg af tillidsrepræsentant blandt faggrupper med mere end 4 medlemmer, kan sådanne faggrupper vælge – dog uden stemmeret – at lade sig repræsentere af en af de valgte tillidsrepræsentanter i en anden faggruppe.

Stk. 6
Valget er først gyldigt, når det er godkendt af forbundet og meddelt til DIO I. Tillidsrepræsentantbeskyttelsen indtræder, når valget har fundet sted, dog under forudsætning af, at virksomheden senest dagen efter valget modtager skriftlig meddelelse om, hvem der er valgt.

Modtages den skriftlige meddelelse senere, indtræder beskyttelsen først på dette tidspunkt.

Stk. 7
Hvis særlige forhold gør det uhensigtsmæssigt, at der vælges tillidsrepræsentanter for hver enkelt afdeling eller for hvert enkelt forbund, kan DIO I kræve fagretlig behandling med det formål at forenkle og dermed effektivisere de lokale forhandlinger og søge eventuelt generende faggrænser fjernet.

Stk. 8
Hvis DIO I måtte anse et tillidsrepræsentantvalg for at være foretaget i strid med overenskomsten, har DIO I ret til at påtale valget over for forbundet.

DIO I skal senest 15 arbejdsdage efter at have modtaget meddelelse fra forbundet om valget benytte sin påtaleret. I så fald betragtes sagen først som afgjort, når den fagretlige behandling er afsluttet.

Den fagretlige behandling skal ske inden for fristerne i § 49.

Nyoptagne virksomheder skal oplyse DIO I om valgte tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter. Disse oplysninger videregives til forbundene.

Stk. 9
Hvis medarbejderne slutter sig sammen i en klub, skal tillidsrepræsentanten være formand.

Stk. 10
På virksomheder, hvor der ikke er valgt en tillidsrepræsentant, kan medarbejderne ved afgivelse af fuldmagt bemyndige en kollega (talsrepræsentant) til i konkrete anliggender at indgå og opsige lokalaftaler med ledelsen.

Talsrepræsentanten skal være medlem af 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 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.

§ 2 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 medarbejderes repræsentant over for ledelsen.

Ledelsen orienteres skriftligt om valg af fællestillidsrepræsentant.

Stk. 2
Fællestillidsrepræsentanten kan deltage i behandlingen af spørgsmål vedrørende de enkelte tillidsrepræsentanters normale funktioner inden for deres respektive afdelinger, hvis ledelsen eller de berørte tillidsrepræsentanter ønsker det.

Stk. 3
På virksomheder med flere afdelinger i samme by, hvor der er valgt en tillidsrepræsentant, kan der ved lokal enighed vælges en fællestillidsrepræsentant til at repræsentere samtlige afdelinger.

§ 3 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 indtægtstab, den pågældende har lidt.

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

Såfremt der ikke kan opnås enighed, har medarbejderen ret til 3 ugers faglig opdatering. Efter 6 års sammenhængende tillidsrepræsentanthverv har medarbejderen ret til 6 ugers faglig opdatering.

Medarbejderen modtager løn efter § 29, stk. 1, 2. afsnit under den faglige opdatering. 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.

§ 4 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, der udgør valggrundlaget. Ved lokale forhandlinger skal såvel tillids-

repræsentanten som ledelsen være bemyndiget til at indgå bindende aftaler for samtlige medarbejdere.

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

Stk. 3
Opnås der ikke ved tillidsrepræsentantens henvendelse til ledelsen en tilfredsstillende ordning, kan tillidsrepræsentanten frit anmode sin organisation om at tage sig af sagen, men arbejdet skal fortsættes uforstyrret og afvente resultatet af organisationernes behandling af sagen.

Stk. 4
Efter forudgående henvendelse kan en repræsentant fra den lokale afdeling komme på virksomheden og drøfte lokale forhold med ledelsen. Der henvises i øvrigt til overenskomstens § 49, stk. 1, b.

Stk. 5
Tillidsrepræsentanten skal ved forestående ansættelser og afskedigelser bedst muligt holdes orienteret herom og har i øvrigt påtaleret i henhold til regler for behandling af uoverensstemmelser af faglig karakter ved eventuelt forekommende urimeligheder ved 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. 6
Når tillidsrepræsentanten for at udføre sit hverv må forlade sit arbejde, skal vedkommende forudgående underrette ledelsen.

Stk. 7
På virksomheder, hvor arbejdsmiljøorganisation ikke er påbudt, kan tillidsrepræsentanten rejse klage og rette henstilling til virksomheden vedrørende arbejdsmiljøspørgsmål.

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

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

Stk. 8
Kvartalsvise lønstatistikker udleveres til tillidsrepræsentanten/erne, såfremt der er lokal enighed herom.

Stk. 9
Tillidsrepræsentanten skal til udførelse af sit hverv have den nødvendige adgang til it-faciliteter, herunder internet.

Dette gælder ligeledes for arbejdsmiljørepræsentanten.

Stk. 10
Tillidsrepræsentantens rettigheder, pligter eller opgaver er, udover i overenskomstens kapitel 1, nævnt i følgende bestemmelser:

§ 8	Lokalaftaler
§ 13	Overarbejde
§ 22, stk. 2	Kollektive lønforhandlinger
§ 24, stk. 2	Akkord
§ 40, stk. 10	Lokalaftaler om ferie på forskud
§ 43, stk. 6 og stk. 7	Uddannelsesplanlægning og Uddannelsesrepræsentant
§ 49, stk. 1.b.	Lokalforhandling
Bilag 2, pkt. 6	Arbejdsfordeling
Bilag 5. pkt. 5	Funktionærlignende ansættelser
Bilag 10, pkt. 5.2	Arbejde på havvindmøller
Bilag 13, stk. 3	Arbejdsstudier

Bilag 17	Vikarbureauer
Bilag 18, § 6	Information og beskæftigelsesmuligheder
Bilag 20, stk. 2 og 3	Tele-, distance- og hjemmearbejde

Lærlingebestemmelser med bilag:

§ 2, stk. 3	Talsmand
Bilag 2	Regler for faglig anerkendelse

Organisationsaftaler:

IKUF, pkt. 5.d	Organisationsaftaler, side 109
IKUF, anm. til pkt. 10	Organisationsaftaler, side 115
IKUF, pkt. 9.c.3	Organisationsaftaler, side 112
Vikardirektivet § 7	Organisationsaftaler, side 139
Oplevelsesoverenskomsten § 4.2	Organisationsaftaler, side 143
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.

§ 5 Møder med ledelsen m.v.

Stk. 1
Organisationerne er enige om, at medarbejderne og ledelsen samarbejder på den enkelte virksomhed for at modernisere virksomheden og fremme produktionen.

Hvor samarbejdsudvalg i henhold til den til enhver tid gældende samarbejdsaftale mellem hovedorganisationerne – uanset årsag – ikke er oprettet, har ledelsen efter opfordring fra tillidsrepræsentanten pligt til 6 gange årligt at tilkalde tillidsrepræsentanten for at drøfte produktionstekniske og lignende forhold og herunder give oplysninger om udsigterne for virksomhedens økonomi og de fremtidige beskæftigelsesforhold i virksomheden. Ekstraordinært møde kan afholdes, når en af parterne anmoder herom med angivelse af de spørgsmål, som ønskes behandlet.

Stk. 2
For møder i henhold til Samarbejdsaftalen, de i stk. 1 nævnte møder og møder indkaldt af ledelsen, samt når ledelsen i øvrigt lægger beslag på tillidsrepræsentanten i spørgsmål, der angår virksomheden og medarbejderne, betales der fuld løn samt overtidsbetaling for den tid, der måtte ligge ud over den pågældendes daglige arbejdstid.

Stk. 3
Tillidsrepræsentanter valgt under Industriens Overenskomst vil modtage et årligt vederlag, som udbetales med en fjerdedel pr. kvartal. Vederlaget udbetales som kompensation for tillidsrepræsentantens varetagelse af sit hverv uden for dennes arbejdstid.

Vederlaget er ikke pensionsgivende eller feriepengeberettiget.

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

Vederlaget udgør:

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

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

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

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

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

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 Overenskomst § 5, stk. 3, finansieres af arbejdsgiverne i fællesskab gennem indbetalinger til Industriens Uddannelses- og Samarbejdsfond, jf. § 36, 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.

Stk. 4
Hvis der lokalt er truffet aftale med en tillidsrepræsentant/fællestillidsrepræsentant om hel eller delvis aflønning, overføres aftalen på efterfølgeren, medmindre ny aftale træffes.

Lokale aftaler herom kan opsiges i henhold til § 8, stk. 2.

§ 6 Afskedigelse af tillidsrepræsentant m.v.

Stk. 1
Afskedigelse af en tillidsrepræsentant skal begrundes i tvingende årsager, og ledelsen har pligt til at give vedkommende et opsigelsesvarsel på 5 måneder.

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

Stk. 2
Er afskedigelsen begrundet i arbejdsmangel, bortfalder varselspligten i henhold til stk. 1. Tillidsrepræsentanten har i sådanne tilfælde krav på 56 dages opsigelsesvarsel, medmindre vedkommende i henhold til § 38, hvis regler vedkommende i øvrigt er underkastet, har krav på længere varsel.

Stk. 3
Hvis en arbejdsgiver finder, at der foreligger tvingende årsager efter stk. 1 til at opsige 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. 4
Tillidsrepræsentantens ansættelsesforhold kan ikke afbrydes i varselsperioden, før afskedigelsens berettigelse er prøvet ved fagretlig behandling.

Stk. 5
Organisationerne er enige om, at fagretlig behandling af afskedigelse af tillidsrepræsentanter i tilfælde af arbejdsmangel fremskyndes

mest muligt, således at den fagretlige behandling så vidt muligt afsluttes inden varselsperiodens udløb.

Stk. 6 Bortfald af hverv
En tillidsrepræsentant, der er valgt under en periode med et større antal af medarbejdere, ophører med at være tillidsrepræsentant, hvis medarbejderantallet i en periode af 3 måneder har været mindre end 5, og ledelsen skriftligt tilkendegiver, at man ikke ønsker tillidsrepræsentantstillingen opretholdt.

Stk. 7
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.:
For funktionærlignende ansættelser efter bilag 5 er parterne 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 medarbejderen.

Stk. 8
For

1. arbejdsmiljørepræsentanter,

2. medlemmer af Europæiske Samarbejdsudvalg, ansat i Danmark, og

3. medarbejderrepræsentanter i bestyrelser og suppleanter

gælder samme afskedigelsesregler som for tillidsrepræsentanter, bortset fra stk. 7.

§ 7 Stedfortræder for tillidsrepræsentant

Stk. 1
Hvor en tillidsrepræsentant er fraværende på grund af sygdom, ferie, deltagelse i kursus 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 § 1, stk. 3.

Stk. 2
Ved udvidet drift kan tillidsrepræsentanten på de skift, hvor vedkommende ikke arbejder, og som omfatter mindst 5 medlemmer af forbundet, udpege en stedfortræder, som på tillidsrepræsentantens vegne kan søge eventuelle uoverensstemmelser løst og om nødvendigt viderebringe sagen til tillidsrepræsentanten. Meddelelse om navnet på en sådan stedfortræder skal straks meddeles ledelsen.

KAPITEL II. LOKALAFTALER

§ 8 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
a. Lokalaftaler, kutymer eller reglementer samt aftaler om løn, tillæg til løn, akkord og bonussystemer kan opsiges af begge parter med 2 måneders varsel til udgangen af en måned, medmindre aftale om længere varsel er/bliver truffet.

b. Opsigelse af lokale aftaler om anvendelse af arbejdsstudier kan dog ikke ske med kortere varsel end 6 måneder til udgangen af en måned. For de i tilslutning til sådanne arbejdsstudieaftaler fastsatte minut- eller timefaktorer gælder det almindelige opsigelsesvarsel i henhold til pkt. a.

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 da at lade sagen behandle ved mæglingsmøde, eventuelt organisationsmøde. Begæring om fagretlig behandling skal være den modstående organisation i hænde inden for de i stk. 2 angivne opsigelsesfrister, jf. Regler for behandling af uoverensstemmelser af faglig karakter § 49 stk. 2, pkt. c.

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
Lokalaftaler om arbejdsforhold, indgået inden den 28. februar 1993, på virksomheder, der indtil den 28. februar 1993 var omfattet af Fællesoverenskomsten/Industrioverenskomsten mellem Dansk Industri og Kvindeligt Arbejderforbund i Danmark og Specialarbejderforbundet i Danmark samt Plastoverenskomsten mellem Plastindustrien i Danmark og Kvindeligt Arbejderforbund i Danmark og Specialarbejderforbundet i Danmark, er, medmindre andet aftales mellem parterne, sideløbende med overenskomsten.

Parterne i lokalaftaler, der er sideløbende med overenskomsten, kan dog begære lokalforhandling af lokalaftalens indhold. Såfremt enighed herom ikke opnås lokalt, kan sagen videreføres til fagretlig behandling. Såfremt der ikke opnås enighed på organisationsmødet, kan sagen ikke videreføres, hvilket medfører, at aftalen fortsætter uændret.

Stk. 7
Der er adgang til ved lokalaftale at supplere og fravige bestemmelserne i overenskomstens kapitler 1, 3, 4 og 10, dog ikke § 44, stk. 2-5 og § 47. 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. § 34, bidrag til Fritvalgs Lønkontoen, jf. § 25, samt feriegodtgørelse, jf. Ferielovens § 19 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 og § 15, stk. 4 nævnte gennemsnitlige ugentlige arbejdstid. Varierende ugentlig arbejdstid efter § 9, stk. 2 eller overarbejde efter § 13 betragtes ikke som udvidet arbejdstid i denne sammenhæng.

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

Anm. til stk. 6.
Ved lokalaftaler om arbejdsforhold i stk. 6 forstås alle andre lokalaftaler end lokalaftaler om løn og tillæg til løn samt akkord og bonussystemer samt kutymer og reglementer.

KAPITEL III. ARBEJDSTIDEN

§ 9 Den normale arbejdstid

Stk. 1
Arbejdstiden fastlægges pr. uge, måned eller år på basis af en gennemsnitlig arbejdstid på 37 timer pr. uge ved almindeligt dagarbejde, på skifteholdenes daghold og ved forskudt arbejdstid.

Varierende ugentlig arbejdstid lægges i henhold til stk. 2. Reglerne i §§ 12, 13, 14 og 15 anvendes ved fastlæggelse af arbejdstiden for henholdsvis flextid, overarbejde, forskudt arbejdstid og skiftehold.

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

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

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

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

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

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

Ved bestemmelsen af, hvorledes den daglige og ugentlige arbejdstid samt spise- og hvilepauser skal fordeles, skal medarbejderne høres. I

tilfælde af meningsforskel blandt medarbejderne indbyrdes skal der hurtigst muligt foretages afstemning blandt samtlige de af den omhandlede arbejdstid berørte medarbejdere, og de ved afstemningen tilkendegivne flertalsønsker er CO-industris medlemmer pligtige at rette sig efter.

Dersom arbejdsgiveren ikke ser sig i stand til at efterkomme medarbejdernes ønske, fastsætter arbejdsgiveren arbejdstiden under hensyn til virksomhedens tarv og kan iværksætte den med 14 dages varsel.

Inden for dette tidsrum har medarbejderne påtaleret i henhold til "Regler for behandling af uoverensstemmelser af faglig karakter" for manglende hensyntagen, der ikke skønnes tilstrækkeligt begrundet i virksomhedens tarv.

Anm.
(indsat ved overenskomstforhandlingerne 2000)
Parterne er enige om, at der ikke ved indsættelsen af teksten i de to første afsnit i denne bestemmelse sker nogen ændring i hidtil gældende regler eller retspraksis.

Stk. 2

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 §§ 13 og 14.

g. Aftaler i henhold til denne bestemmelse kan opsiges med 2 måneders varsel til en periodes udløb i henhold til § 8.

Stk. 3
Den fastsatte arbejdstid er effektiv. Inden for den på virksomheden gældende arbejdstid skal værktøjer, maskiner m.v. udnyttes fuldt ud, og arbejdsgiveren kan føre kontrol med arbejdstidens overholdelse. Organisationerne er enige om, at arbejdstiden så vidt muligt kun afbrydes af en spise- og hvilepause.

Stk. 4
På de steder, hvor nærværende overenskomst ifølge sagens natur ikke kan være bestemmende for den normale arbejdstid, fastsættes arbejdstiden som hidtil i overensstemmelse med den, der er gældende for de øvrige medarbejdere på den pågældende virksomhed.

Stk. 5
Hvor arbejdsgiveren på grund af arbejdsmangel eller lignende finder det nødvendigt at forkorte arbejdstiden, skal dette ske i henhold til de mellem organisationerne fastsatte retningslinjer herfor, jf. bilag 2.

Anm.
Virksomheder inden for fiskeindustrien og fjerkræslagterier – se Speciel del, § 1 og § 2.

§ 10 Weekendarbejde

Stk. 1
Hvor der er behov for en udvidelse af den ugentlige arbejdstid, kan denne etableres gennem en lokalaftale om weekendarbejde.

Stk. 2
Weekendarbejdere må ikke have anden lønnet beskæftigelse. Der kan ikke oppebæres supplerende understøttelse. Overtrædelse medfører øjeblikkelig fratræden fra virksomheden.

Stk. 3
Weekendarbejde tilrettelægges i en forud aftalt arbejdsplan med et eller flere hold. Af arbejdsplanen skal fremgå, hvilke dage der er arbejdsfri.

Den ugentlige arbejdstid er 24 timer, der normalt placeres på lørdage og søndage med 12 timer hver dag.

Overarbejde på hverdage kan undtagelsesvis udføres under forudsætning af lokal enighed herom.

Stk. 4
Weekendarbejde afbrydes ved afvikling af ferie, som ved fuld beskæftigelse udgør 5 uger a 24 timer. Forholdsmæssig arbejdsfrihed svarende til antallet af feriefridage, søgnehelligdage og overenskomstmæssige fridage i det pågældende ferieår kan aftales indlagt i arbejdsplanen. Sker dette ikke, kan de placeres efter samme regler som gælder for restferie.

Der omregnes forholdsmæssigt, således at 24 timers weekendarbejde svarer til den normale ugentlige arbejdstid på 37 timer. En arbejdsfri weekenddag på 12 timer svarer derfor til 2½ feriefridag, søgnehelligdag eller overenskomstmæssig fridag.

Ovennævnte fridage betales med den enkelte medarbejders gennemsnitlige timefortjeneste for det antal timer, der skulle have været arbejdet de pågældende dage.

Stk. 5
Weekendarbejde betales med timeløn svarende til, hvad der i øvrigt er aftalt for det pågældende arbejdsområde i virksomheden. Der betales for 24 timer/uge med tillæg iht. overenskomstens § 13, stk. 7, pkt. 2 b og c. Påbegyndes arbejdet før lørdag kl. 06.00, må betalingerne ikke forringes herved.

Det kan lokalt aftales, at tillæggene fordeles som et gennemsnit på samtlige timer.

Stk. 6
Weekendarbejde betragtes som fuldtidsarbejde, således at 24-timers weekendarbejde svarer til den normale overenskomstmæssige arbejdstid ved dagarbejde, jf. § 9, stk. 1.

Ved beregning af sygedagpenge benyttes sygedagpengelovens beregningsmodel, således at 24-timers weekendarbejde svarer til den normale overenskomstmæssige arbejdstid ved dagarbejde.

ATP-bidrag beregnes som fuldt bidrag.

Stk. 7
En weekendarbejder kan alene beskæftiges i hele uger, hvorfor weekendarbejde alene kan bringes til ophør på samme tidspunkt i ugen, som weekendarbejdet blev påbegyndt.

Stk. 8
I tilfælde af medarbejdermangel, ordremangel, kapacitetstilpasningsproblemer m.v. kan de ansatte overgå til normalt skifteholdsarbejde eller daghold.

Stk. 9
Hvor intet andet er nævnt, er overenskomstens bestemmelser gældende.

Stk. 10
Organisationerne er enige om det naturlige i, at weekendarbejderne er medlemmer af de samme faglige organisationer som de øvrige på virksomheden beskæftigede tilsvarende medarbejdere.

Med virkning fra 1. marts 2024 gælder følgende:

Stk. 11 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 fortages, hvis anbefalingerne ikke følges.

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

Anm.:
Ved afskedigelse henvises til opsigelsesreglerne i § 38.

§ 11 Deltidsbeskæftigelse

Stk. 1
Virksomheder og medarbejdere, der måtte være interesseret heri, kan træffe aftale om deltidsbeskæftigelse.

Stk. 2
Arbejdstiden fastlægges pr. uge, måned eller år på basis af en aftalt gennemsnitlig arbejdstid på mindre end 37 timer/uge ved almindeligt dagarbejde, forskudt arbejdstid og skifteholdenes dagarbejde (34 timer/uge ved skifteholdenes aften- og natarbejde), i øvrigt følges bestemmelsen i § 9, stk. 1.

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

Stk. 3
Virksomhederne kan ikke afskedige fuldtidsbeskæftigede og i stedet for disse medarbejdere ansætte deltidsbeskæftigede. Det betragtes i øvrigt som usagligt, såfremt en medarbejder afskediges, fordi denne har afslået at arbejde på deltid, eller fordi medarbejderen har anmodet om at arbejde på deltid.

Stk. 4
Aflønningen af deltidsbeskæftigede sker i henhold til de almindeligt gældende overenskomstmæssige bestemmelser, således at der ikke må ydes de deltidsbeskæftigede nogen form for lønmæssig kompensation, fordi arbejdstiden er kortere end den normale.

Stk. 5
Reglerne i § 9, stk. 2, § 12, § 14 og § 15 anvendes ved fastlæggelse af varierende ugentlig arbejdstid, flextid, forskudt arbejdstid og skiftehold.

Stk. 6
Parterne er enige om det naturlige i, at de deltidsbeskæftigede medarbejdere er medlemmer af samme faglige organisation som de øvrige på virksomheden beskæftigede tilsvarende medarbejdere.

Stk. 7
Parterne er endvidere enige om, at overarbejde i forbindelse med deltidsbeskæftigelse kun undtagelsesvis bør finde sted.

Stk. 8
Parterne er omfattet af organisationsaftale af 22. januar 2000 om implementering af Rådets direktiv 97/81/EF af 15. december 1997 om rammeaftalen vedrørende deltidsarbejde, der er indgået mellem UNICE, CEEP og EFS.

Aftalen om EU-implementering er optrykt som bilag 15.

§ 12 Flextid

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

Flextiden skal lægges inden for tidsrummet kl. 06.00 til kl. 18.00, men kan dog også etableres på skiftehold.

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

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

Anm.
Virksomheder inden for fiskeindustrien og fjerkræslagterier – se Speciel del, § 1 og § 2

§ 13 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 barnedåb, konfirmation eller tilsvarende samt eget eller nærtståendes bryllup, sølvbryllup, guldbryllup 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 helbredsmæssig 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 Definition af overarbejde
Overarbejde er arbejde, der udføres uden for den i den enkelte uge fastlagte daglige arbejdstid for den enkelte medarbejder (jf. overenskomstens §§ 9, 10, 12, 14 og 15).

Stk. 3 Systematisk overarbejde
I virksomheder med varierende produktionsbehov, og hvor de lokale parter forgæves har søgt at opnå en lokalaftale om varierende ugentlig arbejdstid, jf. § 9, stk. 2, kan virksomheden varsle systematisk overarbejde. Systematisk overarbejde kan maksimalt udgøre 5 timer pr. kalenderuge og 1 time pr. dag og skal lægges i tilknytning til den enkelte medarbejders normale arbejdstid.

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

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

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

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

Anm.
Se Bilag 23 – Forståelse af protokollat om "Systematisk overarbejde".

Stk. 4 Tillidsrepræsentantens rolle
I relation til overarbejde har tillidsrepræsentanten en særlig rolle.

Tillidsrepræsentanten skal holdes orienteret om overarbejdets omfang. Se nærmere i stk. 5.

Det kan aftales med en tillidsrepræsentant, at overarbejde ikke afspadseres. Se nærmere i stk. 8.

Det kan aftales med en tillidsrepræsentant, at afspadsering holdes i timer og ikke som hele fridage. Se nærmere i stk. 8.

Såfremt der er valgt en tillidsrepræsentant, kan der i enighed med denne etableres en ordning vedrørende tilbageholdelse af indtjent løn til brug for afspadsering. Hvis der ikke er valgt en

tillidsrepræsentant, kan en sådan ordning etableres i enighed mellem de lokale parter. Se nærmere i stk. 8.

Stk. 5 Varsling af overarbejde
Overarbejde ud over 1 time skal varsles dagen før inden normal arbejdstids ophør. Hvis sådant overarbejde ikke er varslet rettidigt, eller hvis varslet overarbejde ikke kommer til udførelse, betales pr. gang:

1.3.2024	kr. 115,65
1.5.2025	kr. 119,10
1.3.2026	kr. 122,70
1.3.2027	kr. 126,35

Tillidsrepræsentanten skal holdes orienteret om overarbejdets omfang.

Orienteringen skal så vidt muligt ske forud for overarbejdets påbegyndelse. Såfremt dette ikke er muligt, skal orienteringen ske hurtigst muligt efter overarbejdets påbegyndelse.

Overenskomstparterne anbefaler, at virksomheden og tillidsrepræsentanten i en lokalaftale udarbejder retningslinjer for, hvordan og hvornår orienteringen skal finde sted.

Orienteringspligten gælder også ved indhentelse af forsømt tid, der hidrører fra overenskomststridig arbejdsnedlæggelse.

Stk. 6 Opgørelse af overarbejdstiden
Ved opgørelsen af overarbejde fradrages den til spisning og hvile medgåede tid, ligesom også forsømt tid af den normale arbejdstid fradrages overarbejdstiden, medmindre forsømmelsen har fundet sted af en medarbejderen utilregnelig grund, som rettidigt er anmeldt til arbejdsgiveren og godkendt af denne.

Ved fradrag for forsømt tid inden for en kalenderuge modregnes der først i de i samme kalenderuge sidst præsterede overarbejdstimer.

Normale dagarbejdstimer, der benyttes til afspadsering af overtimer i henhold til overenskomstens overarbejdsregler, betragtes ikke som forsømt tid.

Fri med tilladelse er ikke forsømt tid.

Stk. 7 Betaling for overarbejde

1. Tillæg for overarbejde betales afhængigt af, hvornår overarbejdet finder sted:

a. Hverdage med fastlagt daglig arbejdstid:

   På hverdage, hvor der er fastlagt arbejdstid, betales overarbejde efter normal arbejdstid med klokketimesatser. Klokketimer regnes ud fra det tidspunkt, hvor den normale daglige arbejdstid slutter, uanset hvornår overarbejdet påbegyndes.

   Eksempel:

   Den daglige arbejdstid slutter kl. 15.00. Der skal udføres overarbejde fra kl. 16.00 til 19.00. Der skal betales en time med tillæg for 2. klokketime og to timer med tillæg for 3. og 4. klokketime.

   På hverdage, hvor der er fastlagt arbejdstid, betales overarbejde før normal arbejdstid med satser, der regnes ud fra tidspunkter, der er fastsat i stk. 7.

b. En i forvejen tilsikret hel hverdagsfridag:

   På hverdage, hvor der ikke i forvejen er fastlagt arbejdstid, betales overarbejde ud fra tidspunkter, der er fastsat i stk. 7.

   En i forvejen tilsikret hverdagsfridag er som udgangspunkt en hverdag, hvor der ikke er planlagt arbejde, herunder en vagtlistefridag, afspadseringsdag, lørdag (hvis man arbejder mandag-fredag), overenskomstmæssige fridage, jf. § 18, stk. 1, og feriefridage, jf. § 18, stk. 2. En feriedag er ikke en i forvejen tilsikret hverdagsfridag.

   Overarbejde på grundlovsdag betales som en i forvejen tilsikret hverdagsfridag indtil kl. 12.00 og efter kl. 12.00 som en søn- og helligdag.

c. Søn- og helligdage:

   På søn- og helligdage betales arbejde som fastsat i stk. 7.

Følgende dage er søn- og helligdage:

Alle almindelige søndage samt 1. juledag, 2. juledag, nytårsdag, skærtorsdag, langfredag, 1. påskedag, 2. påskedag, Kr. Himmelfartsdag, 1. pinsedag og 2. pinsedag (visse af disse helligdage kan være søndage).

d. Ikke fuldtidsbeskæftigede:

Ikke fuldtidsbeskæftigede medarbejdere modtager tillæg for overarbejde for timer ud over den aftalte ugentlige arbejdstid, såfremt timerne ligger uden for virksomhedens/afdelingens normale arbejdstid.

2. Betalingssatser

a. Overarbejde på hverdage:

Første og anden klokketime efter normal arbejdstid:

1.3.2024	kr. 45,35
1.5.2025	kr. 46,70
1.3.2026	kr. 48,10
1.3.2027	kr. 49,55

Tredje og fjerde klokketime efter normal arbejdstid:

1.3.2024	kr. 72,40
1.5.2025	kr. 74,55
1.3.2026	kr. 76,80
1.3.2027	kr. 79,10

Femte klokketime og derefter indtil den normale arbejdstids begyndelse:

1.3.2024	kr. 135,45
1.5.2025	kr. 139,50
1.3.2026	kr. 143,70

1.3.2027	kr. 148,00

Overarbejde forud for normal arbejdstid, således at der arbejdes ind i den normale arbejdstid, såvel ved dagarbejde som ved forskudte hold, når overarbejdet ligger inden for tidsrummet kl. 06:00 til kl. 18:00:

1.3.2024	kr. 45,35
1.5.2025	kr. 46,70
1.3.2026	kr. 48,10
1.3.2027	kr. 49,55

Overarbejde forud for normal arbejdstid, når overarbejdet ligger inden for tidsrummet fra kl. 18:00 til kl. 06:00:

1.3.2024	kr. 135,45
1.5.2025	kr. 139,50
1.3.2026	kr. 143,70
1.3.2027	kr. 148,00

b. Arbejde på en i forvejen tilsikret hel hverdagsfridag:

Timer mellem kl. 6 og kl. 18:

1.3.2024	kr. 72,40
1.5.2025	kr. 74,55
1.3.2026	kr. 76,80
1.3.2027	kr. 79,10

Timer mellem kl. 18 og kl. 6:

1.3.2024	kr. 135,45
1.5.2025	kr. 139,50
1.3.2026	kr. 143,70
1.3.2027	kr. 148,00

c. Arbejde på søn- og helligdage betales følgende tillæg:

Fra den normale daglige arbejdstids begyndelse og indtil kl. 12:

1.3.2024	kr. 90,25
1.5.2025	kr. 92,95
1.3.2026	kr. 95,75
1.3.2027	kr. 98,60

Fra kl. 12 og til den normale arbejdstids begyndelse:

1.3.2024	kr. 135,45
1.5.2025	kr. 139,50
1.3.2026	kr. 143,70
1.3.2027	kr. 148,00

Søndag morgen forud for den normale arbejdstids begyndelse:

1.3.2024	kr. 135,45
1.5.2025	kr. 139,50
1.3.2026	kr. 143,70
1.3.2027	kr. 148,00

d. Tilsiges en medarbejder til arbejde i spisepausen, og denne derved udskydes ud over 1/2 time, betales der pr. gang herfor:

1.3.2024	kr. 32,10
1.5.2025	kr. 33,05
1.3.2026	kr. 34,05
1.3.2027	kr. 35,10

Stk. 8 Afspadsering
Gældende for afspadsering, der ikke hidrører fra systematisk overarbejde, jf. stk. 3.

Ved afspadsering holder medarbejderen fri i et tidsrum, som ellers ville være dennes arbejdstid. Afspadseringen sker i samme omfang, som der er afspadseringspligtigt overarbejde.

Afspadsering sker som udgangspunkt med hele fridage, medmindre andet aftales mellem virksomhedens ledelse og tillidsrepræsentanten. Overskydende timer, der ikke berettiger til en fuld arbejdsfri dag, videreføres.

1. Tidspunkt

Afspadsering skal ske inden for en 6 måneders periode efter overarbejdets udførelse.

En medarbejder, der fratræder med varsel i henhold til overenskomstens § 38, stk. 1, skal afslutte eventuel afspadsering inden opsigelsesvarslets udløb.

2. Varsel

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

Fastlagt afspadsering kan afvarsles med mindst 6 x 24 timer.

3. Betaling

Udgangspunktet er, at der afspadseres uden løn, men såfremt de lokale parter er enige herom, kan der etableres en ordning vedrørende tilbageholdelse af indtjent løn til brug for afspadsering.

4. Afspadseringsfrit overarbejde

I følgende tilfælde er der ikke pligt til at afspadsere overarbejde:

a. Hvis det er aftalt med tillidsrepræsentanten, at overarbejde ikke afspadseres.

b. Hvis overarbejdet hidrører fra

- sygeafløsning,
- andre medarbejderes udeblivelse,

- lastning og losning af skibe,
- ovnsammenbrud, maskinhavari, forsyningsafbrydelser o.l.

c. Hvis overarbejdet er mindre end 12 timer i 4 på hinanden følgende uger ved fuldtidsbeskæftigelse.

Se anm. 3 om opgørelse.

d. Hvis overarbejdet er indtil 18 timer i 4 på hinanden følgende uger, og vedrører reparationsopgaver, der fordrer særlig indsats af egnede medarbejdere med særlig uddannelse i begrænset tid, reparation af større anlæg eller reparation af engangsopgaver i ordreproducerende virksomheder.

e. På virksomheder, hvor der ikke er valgt tillidsrepræsentant, kan de lokale parter søge dispensation efter følgende regler:

   Såfremt tvingende grunde taler derfor, kan overarbejde ud over 12 timer i 4 på hinanden følgende uger fritages for afspadsering. I sådanne tilfælde skal parterne omgående indsende ligelydende ansøgning til deres respektive organisationer om dispensation for afspadsering, idet en sådan ansøgning dog i intet tilfælde må være hindrende for overarbejdets påbegyndelse og udførelse.

   Dispensationsansøgningen, der underskrives af de lokale parter, skal være afsendt senest dagen efter det udvidede overarbejdes påbegyndelse, således at der umiddelbart herefter mellem organisationerne kan træffes afgørelse om dispensationen. I tiden indtil organisationernes afgørelse måtte foreligge, gives de lokale parter bemyndigelse til, hvis forholdene taler derfor, at give fritagelse for afspadsering af eventuelt i mellemtiden udført overarbejde.

f. Hvis overarbejdet hidrører fra indhentelse af forsømt tid efter overenskomststridig arbejdsnedlæggelse.

5. Ikke fuldtidsbeskæftigede

Medarbejdere, der ikke er fuldtidsbeskæftigede, bliver kun omfattet af afspadseringsreglerne, såfremt medarbejderen i en enkelt kalenderuge er beskæftiget ud over det til enhver tid normerede antal arbejdstimer for fuldtidsbeskæftigede.

Anm. 1
Mælkekonservesindustriens Arbejdsgiverforening – se speciel del, §3.

Anm. 2
Konsumfiskeindustriens virksomheder – se speciel del, § 1.

Anm. 3
Opgørelse af overarbejdstimer påbegyndes fra begyndelsen af den kalenderuge, hvori der forekommer overarbejde. Efter opgørelsestidspunktet for afspadsering begyndes forfra ved påbegyndelsen af den førstkommende efterfølgende kalenderuge, hvori der forekommer overarbejde.

Uge nr.	1	2	3	4		Opgørelsestidspunkt
Overarbejde	5	0	3	1		1 time til afspadsering

Uge nr.	5	6	7	8	9	Opgørelsestidspunkt
Overarbejde	0	3	4	2	3	4 timer til afspadsering

Stk. 9 Sygdom og afspadsering
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 på eventuelle efterfølgende afspadseringsdage.

Bestemmelsen er gældende for afspadsering efter såvel stk. 3 som stk. 8.

Stk. 10 Forsømt tid ved overenskomststridig arbejdsnedlæggelse
En overenskomststridig arbejdsnedlæggelse betragtes som forsømt tid fra dennes start.

Når den forsømte tid hidrører fra en overenskomststridig arbejdsnedlæggelse, ydes ikke overtidsbetaling for nogen timer, før de forsømte timer er præsteret af medarbejderen ud over dennes normale arbejdstid. Udførelse af de manglende timer kan varsles af arbejdsgiveren efter reglen i stk. 5 til udførelse inden for 14 dage efter, at arbejdet er genoptaget efter den overenskomststridige arbejdsnedlæggelse.

§ 14 Forskudt arbejdstid

Stk. 1 Anvendelse af forskudt arbejdstid
Arbejde på forskudt tid er en af flere måder, som man kan tilrettelægge udvidet driftstid på, med udgangspunkt i § 9.

Ved arbejde på forskudt tid kan der placeres arbejdstid i hele døgnet.

Stk. 2 Forudsætninger for forskudt arbejdstid
Ved forskudt arbejdstid er den i den enkelte uge fastlagte normale arbejdstid, jf. § 9, placeret helt eller delvist inden for tidsrummet kl. 18.00 – kl. 06.00.

Hvis arbejdstiden udelukkende forskydes inden for tidsrummet kl. 06.00 – kl. 18.00, henvises til § 9, stk. 1 vedrørende varsling af normal arbejdstid.

Der kan ikke ensidigt etableres forskudt arbejdstid efter § 14 for et bestemt arbejde, der hidtil er udført efter reglerne om skiftehold i § 15.

Stk. 3 Placering af forskudt arbejdstid
Medarbejderne har faste daglige arbejdstider og kan arbejde i hold eller enkeltvis med forskudte arbejdstider.

Virksomhedens driftstid er uafhængig af den enkelte medarbejders overenskomstmæssige arbejdstid.

Stk. 4 Normal arbejdstid ved forskudt tid
Den normale arbejdstid ved arbejde på forskudt tid er, uafhængigt af hvornår på døgnet der arbejdes, 37 timer om ugen.

Stk. 5 Etablering af og overgang til forskudt arbejdstid
Der kan etableres forskudt arbejdstid for hele virksomheden, enkelte afdelinger eller enkelte produktionsområder. Et hold kan bestå af en eller flere medarbejdere.

Ved etablering af arbejde på forskudt arbejdstid skal medarbejdere gives mindst 5 x 24 timers varsel (alle kalenderdage indgår).

Samme varsel skal gives til medarbejdere, der overføres til forskudt arbejdstid.

Varslet skal ikke gives til nyansatte medarbejdere, som antages til arbejde på forskudt arbejdstid.

Såfremt varslet ikke er givet, betales indtil varslets udløb med sædvanlige overarbejdstillæg, efter reglerne i overenskomstens § 13, stk. 7, for den tid, der ligger uden for virksomhedens normale dagarbejdstid. Hvis en sådan ikke findes for alle, anvendes den enkelte medarbejders eller afdelings normale dagarbejdstid. Der er alene tale om en betalingsregel for forskudt arbejdstid efter stk. 4, idet ændringen ikke giver merarbejdstid.

Stk. 6 Tillægsbetaling for forskudt arbejdstid

Arbejde på forskudt tid betales med følgende:	**1.3.2024**	**1.5.2025**	**1.3.2026**	**1.3.2027**
Tillæg 1 pr. time	kr. 30,45	kr. 31,50	kr. 32,60	kr. 33,75
Tillæg 2 pr. time	kr. 49,65	kr. 51,40	kr. 53,20	kr. 55,05
Tillæg 3 pr. time	kr. 58,55	kr. 60,60	kr. 62,70	kr. 64,90

Hverdage fra kl. 18.00 til kl. 22.00: **Tillæg 1.**

Hverdage fra kl. 22.00 til kl. 06.00: **Tillæg 2.**

Påbegyndes den forskudte arbejdstid kl. 24.00 eller derefter, betales indtil kl. 06.00: **Tillæg 3.**

Overarbejde
Ved overarbejde på de tidspunkter, hvor der ydes tillæg for forskudt arbejdstid (Tillæg 1, 2 eller 3, jf. ovenfor), betales foruden overtidstillæg, jf. § 13, stk. 7, det til tidspunktet svarende tillæg for forskudt arbejdstid, såfremt overarbejdet kræves udført i tilslutning til den forskudte arbejdstid.

Anm.
Støberier – se speciel del § 4

Stk. 7 Ændring af fastlagt arbejdstid ved forskudt arbejdstid
En medarbejder har ret til at arbejde mindst en sammenhængende uge efter reglerne om forskudt arbejdstid. Hvis virksomheden afbryder arbejdet på forskudt tid inden udløbet af den sammenhængende

uge, betales udført arbejde med tillæg svarende til sædvanlige overarbejdstillæg, jf. § 13, stk. 7, for den tid, der ligger udenfor virksomhedens normale dagarbejdstid.

Ændringer i arbejdstiden til anden forskudt arbejdstid skal ske med 5 x 24 timers varsel. Overflytning til normal dagarbejdstid, jf. § 9, kan ske uden varsel.

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 fortages, hvis anbefalingerne ikke følges.

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

§ 15 Skifteholdsarbejde

Stk. 1 Anvendelse af skifteholdsarbejde

1.1
Skifteholdsarbejde er en af flere måder, som man kan tilrettelægge udvidet driftstid på.

1.2
Ved skifteholdsarbejde kan arbejdstiden placeres inden for hele døgnet, på alle ugens dage, hele året.

1.3
Skifteholdsarbejdere har forskellige daglige arbejdstider og arbejder efter en arbejdstidsplan.

Stk. 2 Forudsætninger for skifteholdsarbejde

2.1
Skifteholdsarbejde forudsætter, at der arbejdes på forskellige daglige arbejdstider efter en forud aftalt arbejdstidsplan, jf. stk. 3.6.

2.2
Arbejdstidsplaner kan udarbejdes på følgende grundlag:

1. Arbejdstidsplaner udarbejdes på baggrund af principper, der er lokal enighed om.

2. Arbejdstidsplaner udarbejdes ved lokal enighed.

3. Hvor der ikke kan opnås enighed om en arbejdstidsplan, kan virksomheden fastlægge en arbejdstidsplan, efter bestemmelserne i protokollat af 20. februar 1995 "Holddrift".

2.3
En medarbejder, hvis arbejdstid er fastlagt i en arbejdstidsplan med faste uger, i turnus eller efter skifteholdsplan, jf. stk. 3.6, betragtes som skifteholdsarbejder.

Stk. 3 Placering af arbejdstid ved skifteholdsarbejde

3.1
I forbindelse med skifteholdsarbejde regnes døgnet fra kl. 06.00 til kl. 06.00 eller fra normal arbejdstids begyndelse i den enkelte virksomhed til samme tidspunkt næste morgen, medmindre andet er skriftligt aftalt.

3.2
Skifteholdsarbejdere har forskellige daglige arbejdstider og arbejder i hold med skiftende arbejdstider. Der kan dog arbejdes på faste arbejdstider (faste hold) på alle 3 skift, såfremt der er enighed herom.

3.3
Ved tilrettelægning af arbejdstidsplanen skal der på bedst mulig måde gives skifteholdsarbejdere weekendfrihed.

3.4
Virksomhedens driftstid er uafhængig af den enkelte skifteholdsarbejders overenskomstmæssige arbejdstid.

3.5
Holdene afløser normalt hinanden, men hvor virksomhedens drift kræver det, kan holdene overlappe hinanden, eller der kan være slip imellem dem.

3.6
Arbejdstiden fastlægges i en arbejdstidsplan, der indeholder en oversigt over de enkelte vagters placering. Arbejdstidsplanen kan udformes efter 3 forskellige principper:

a. Faste uger: kombination af hele uger med fast ugentlig arbejdstid på enten 1., 2. eller 3. skift, der gentages løbende.

b. Turnus: kombination af vagter på enten 1., 2. eller 3. skift, der gentages løbende over en turnusperiode.

c. Skifteholdsplan: kombination af vagter på enten 1., 2. eller 3. skift, der fastlægges for en given kalenderperiode.

Stk. 4 Normal arbejdstid ved skifteholdsarbejde

4.1
Den normale arbejdstid ved skifteholdsarbejde er afhængig af, hvilket af de tre principper for fastlæggelse af arbejdstiden der anvendes:

a. Faste uger: Ved en arbejdstidsplan med hele uger med fast ugentlig arbejdstid på enten 1., 2. eller 3. skift er den normale ugentlige arbejdstid:

1. 37 timer for den enkelte skifteholdsarbejder ved arbejde på 1. skift,

2. 34 timer for den enkelte skifteholdsarbejder ved arbejde på 2. eller 3. skift.

Den enkelte skifteholdsarbejders arbejdstid skal løbende reduceres med 1/5 af ugenormen, når en søgnehelligdag, feriedag eller overenskomstmæssig fridag falder på en af ugens første fem dage.

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

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

Der kan etableres overarbejde på indtil 3 timer pr. uge på alle tre skift, forudsat at der er lokal enighed herom.

b. Turnus: Ved en arbejdstidsplan med en kombination af vagter på enten 1., 2. eller 3. skift er den gennemsnitlige normale ugentlige arbejdstid i hver enkelt turnusperiode:

1. 35 timer ved en kombination af vagter på 1., 2. og 3. skift.

2. 35,5 timer ved en kombination af 1. og 2. skift og en kombination af 1. og 3. skift

3. 34 timer ved en kombination af vagter på 2. og 3. skift.

Timer ud over de anførte gennemsnit i den enkelte uge lægges som hele fridage i turnusperioden.

Den enkelte skifteholdsarbejders arbejdstid skal løbende reduceres med 1/5 af ugenormen, når en søgnehelligdag, feriedag eller overenskomstmæssig fridag falder på en af ugens første fem dage.

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

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

c. Skifteholdsplan: Ved en arbejdstidsplan med en kombination af vagter på enten 1., 2. eller 3. skift er den gennemsnitlige normale ugentlige arbejdstid i hver enkelt kalenderperiode, arbejdstidsplanen er udarbejdet for:

1. 35 timer ved en kombination af vagter på 1., 2. og 3. skift.

2. 35,5 timer ved en kombination af 1. og 2. skift og en kombination af 1. og 3. skift.

3. 34 timer ved en kombination af vagter på 2. og 3. skift.

Timer ud over de anførte gennemsnit i den enkelte uge lægges som hele fridage i den kalenderperiode, arbejdstidsplanen er udarbejdet for.

Den enkelte skifteholdsarbejders samlede arbejdstid i arbejdstidsplanen reduceres med 1/5 af den gennemsnitlige ugenorm for hver søgnehelligdag, feriedag eller overenskomstmæssig fridag, der falder på en af ugens første fem dage i hele den kalenderperiode, arbejdstidsplanen er udarbejdet for.

4.2
Skifteholdsarbejde betragtes som fuldtidsarbejde, således at den normale arbejdstid ved skifteholdsarbejde, jf. stk. 4, pkt. 4.1, svarer til den normale overenskomstmæssige arbejdstid ved dagarbejde, jf. § 9, stk. 1.

Stk. 5 Etablering af og overgang til skifteholdsarbejde

5.1
Der kan etableres skifteholdsarbejde for hele virksomheden, enkelte afdelinger eller enkelte produktionsområder. Et hold kan bestå af en eller flere skifteholdsarbejdere.

5.2
Der kan etableres skifteholdsarbejde for et bestemt arbejde, der hidtil er udført efter reglerne om forskudt tid efter § 14, men ikke

ensidigt lade et bestemt arbejde, der er etableret som skifteholdsarbejde, afløse af hold på forskudt tid efter § 14.

5.3
Ved etablering af skifteholdsarbejde skal medarbejderne gives mindst 5 x 24 timers varsel (alle kalenderdage indgår).

Samme varsel skal gives til medarbejdere, der ikke er skifteholdsarbejdere, men som overføres til skiftehold.

5.4
Varslet skal ikke gives til nyansatte medarbejdere, som antages til skiftehold.

For medarbejdere, der allerede er skifteholdsarbejdere, skal ændringer i arbejdstiden ske efter stk. 7.

5.5
Såfremt varslet ikke er givet, betales indtil varslets udløb med tillæg svarende til sædvanlige overarbejdstillæg, efter reglerne i § 13, stk. 7 for den tid, der ligger uden for virksomhedens normale dagarbejdstid. Hvis en sådan ikke findes for alle, anvendes den enkelte skifteholdsarbejders eller afdelings normale dagarbejdstid. Der er tale om en betalingsregel, som træder i stedet for betaling af skifteholdstillæg, men arbejdet er ikke overarbejde.

5.6 Varighed
Hvis en medarbejder på virksomhedens foranledning og uden egen skyld hindres i at fortsætte arbejdet på skiftehold ud over 3 døgn, betales som ved manglende varsel, jf. stk. 5.5.

Stk. 6 Tillægsbetaling for skifteholdsarbejde

6.1
Der henvises til stk. 7 for en nærmere beskrivelse af de begreber, der anvendes i stk. 6.

6.2

Skifteholdsarbejde betales med følgende:	**1.3.2024**	**1.5.2025**	**1.3.2026**	**1.3.2027**
Tillæg 1 pr. time	kr. 47,05	kr. 48,70	kr. 50,40	kr. 52,15

Skifteholdsarbejde betales med følgende:	**1.3.2024**	**1.5.2025**	**1.3.2026**	**1.3.2027**
Tillæg 2 pr. time	kr. 100,80	kr. 104,35	kr. 108,00	kr. 111,75
Tillæg 3 pr. time	kr. 101,15	kr. 104,70	kr. 108,35	kr. 112,15
Tillæg 4 pr. time	kr. 31,70	kr. 32,80	kr. 33,95	kr. 35,15
Tillæg 5 pr. gang	kr. 252,35	kr. 261,20	kr. 270,30	kr. 279,80

6.3
Hverdage fra kl. 18.00 til kl. 06.00 med undtagelse af lørdage: Tillæg 1.

Fra lørdag kl. 14.00 til søndagsdøgnets afslutning: Tillæg 2.

Søgnehelligdage og overenskomstmæssige fridage: Tillæg 2.

Der skal ikke herudover ydes betaling i henhold til § 13 for den normale planlagte arbejdstid.

6.4
Det kan lokalt aftales, at betalingerne påbegyndes og afsluttes indtil 8 timer tidligere end anført. På denne måde kan der med samme tillægsbetalinger gives fri fredag aften/nat i stedet for søndag aften/nat. Afsluttes f.eks. betalingen for søndagsdøgnet søndag aften kl. 22.00, betales Tillæg 1 fra dette tidspunkt til mandag kl. 06.00. Som følge heraf betales Tillæg 2 fra lørdag kl. 06.00 til søndag kl. 22.00.

6.5 Overarbejde
Ved overarbejde på tidspunkter, hvor der ydes skifteholdstillæg (Tillæg 1 eller 2, jf. ovenfor), betales foruden overtidstillæg det til tidspunktet svarende skifteholdstillæg.

6.6 Arbejde på eller forskydning af fridage
Ved søgnehelligdage eller overenskomstmæssige fridage skal arbejdstiden reduceres, således at der ved skiftehold med faste uger eller turnus, jf. stk. 4.1 a og b, gives en erstatningsfridag på en anden arbejdsdag, eller ved at reducere arbejdstiden i en given skifteholdsplan, jf. stk. 4.1 c.

Hvis erstatningsfridagen ikke kan gives, skal der foruden overtidsbetaling og Tillæg 2, for arbejde på søgnehelligdagen eller den overenskomstmæssige fridag betales et ekstra tillæg pr. time: Tillæg 3.

Hvis der skal arbejdes på eller ske forskydning af vagtlistefridage, skal dette betales efter reglerne i stk. 8.5.

6.7 Ekstra fridage
Under forudsætning af lokal enighed kan der træffes aftale om, at op til 40 pct. af Tillæg 1 og 2 kan indsættes på skifteholdsarbejderens Fritvalgs Lønkonto og anvendes som løn i forbindelse med ekstra fridage.

Stk. 7 Ændring af fastlagt arbejdstid ved skifteholdsarbejde

Den fastlagte arbejdstid kan ændres på flere måder:

a. Afbrydelse. Et eller flere hold (ikke enkeltpersoner på disse) afslutter arbejdet i den indeværende arbejdstidsplan, så der enten ikke arbejdes efter skifteholdsreglerne mere, eller den hidtidige arbejdstidsplan erstattes af en anden arbejdstidsplan.

b. Omlægning. Et eller flere hold (ikke enkeltpersoner på disse) får ændret placeringen af arbejdstiden i den indeværende arbejdstidsplan inden for rammerne (dvs. uændret normtid) af denne.

c. Overflytning. En eller flere skifteholdsarbejdere får ændret placeringen af sin arbejdstid til de arbejdstider, der gælder for et andet hold end det, skifteholdsarbejderen hidtil var på.

d. Akut overflytning. Overflytning på grund af akutte hændelser. Ved akutte hændelser forstås hændelser, som ikke er normalt forekommende, og som ikke kan forudses mindst 5 x 24 timer forinden, herunder akut opstået sygdom, andre medarbejderes udeblivelse uden aftale, lastning og losning af skibe og havari på tekniske installationer, som har afgørende indflydelse på produktionen.

e. Forskydning af vagtlistefridag. En eller flere skifteholdsarbejdere eller hold får inden for en periode på op til 4 uger ændret placeringen af en planlagt vagtlistefridag til en dag, der efter arbejdstidsplanen skulle have været arbejdet.

f. Inddragelse af vagtlistefridag. En eller flere skifteholdsarbejdere eller hold får inddraget en vagtlistefridag, der falder på en hverdag, uden at der gives en anden fridag i stedet.

Ved disse ændringer kan der være krav om varsel, opgørelse af arbejdstiden og tillæg, jf. stk. 8 og følgende oversigt.

Ændring		Varsel	Opgørelse	Tillæg
a	Afbrydelse	Ja	Ja	Nej*
b	Omlægning	Ja	Ja	Nej*
c	Overflytning	Ja	Ja	Nej*
d	Akut overflytning	Nej	Ja	Ja
e	Forskydning	Nej	Nej	Ja
f	Inddragelse	Nej	Nej	Ja

* Hvis varslet er overholdt.

Stk. 8 Varsel, opgørelse og tillæg ved ændring af fastlagt arbejdstid

8.1 Varsel
Ændringer efter stk. 7, a, b og c skal varsles med mindst 5 x 24 timers varsel (alle kalenderdage indgår). Ændringer efter stk. 7, d og e bør varsles i så god tid som muligt.

Ændringer kan varsles uanset grundlaget for arbejdstidsplanen, jf. stk. 2.

Hvis arbejdstiden skal ændres inden varslets udløb, betales de skifteholdsarbejdere, der har krav på varsel, med tillæg svarende til sædvanlige overarbejdstillæg, for den tid, der ligger uden for virksomhedens normale dagarbejdstid. Hvis en sådan ikke findes for alle, anvendes den enkelte medarbejders (eller afdelings/gruppes) normale dagarbejdstid. Der er tale om en betalingsregel, som træder i stedet for betaling af skifteholdstillæg, men arbejdet er ikke overarbejde.

8.2 Opgørelse af arbejdstiden
Ved ændringer efter stk. 7, a, b, c og d skal arbejdstiden opgøres individuelt for hver enkelt skifteholdsarbejder i den lønperiode, ændringen sker i.

Opgørelsen foretages ved:

1. at sammentælle de arbejdstimer, der faktisk er blevet arbejdet i den lønningsperiode, hvor ændringen får virkning, og

2. sammenholde dette antal med den overenskomstmæssige normtid, jf. stk. 4, dvs. efter evt. reduktion, for denne lønningsperiode.

Hvis opgørelsen af arbejdstiden viser, at skifteholdsarbejderen har arbejdet mere end den overenskomstmæssige normtid i lønningsperioden, skal der betales med et tillæg svarende til sædvanlig overarbejdsbetaling begyndende med de laveste satser for de overskydende timer. De lave satser bruges kun en gang i hver opgørelse.

Hvis opgørelsen viser, at skifteholdsarbejderen har arbejdet mindre end den overenskomstmæssige normtid i lønningsperioden, skal der for dette antal timer betales sædvanlig betaling for timelønsarbejde, men eksklusive alle andre tillæg.

Egentlige overarbejdstimer indgår ikke i opgørelsen. Timer, der af anden grund betales med tillæg svarende til overtidsbetaling, indgår i opgørelsen.

8.3 Opgørelse af arbejdstiden ved afskedigelse
Hvis en skifteholdsarbejder afskediges uden egen skyld, skal der ligeledes efter stk. 8.2 ske en opgørelse af den lønningsperiode, hvor skifteholdsarbejderen fratræder.

Den overenskomstmæssige normtid i den lønperiode, hvor skifteholdsarbejderen fratræder, beregnes ved at gange det antal hverdage på ugens 5 første dage (mandag-fredag), der er i opsigelsesvarslet, med 1/5 af den gennemsnitlige ugentlige overenskomstmæssige normtid, jf. stk. 4.

8.4 Akut overflytning
Skifteholdsarbejdere, der på grund af akutte hændelser, jf. stk. 7 d, får afbrudt eller omlagt deres skifteholdsarbejde eller overflyttes til et andet hold, har ikke krav på 5 x 24 timers varsel.

Ved overflytning som følge af akutte hændelser betales et engangsbeløb, jf. stk. 6.2, Tillæg 5.

Eksisterende lokale ordninger kan ikke forringes ved denne bestemmelse.

8.5 Forskydning og inddragelse af vagtlistefridag
Vagtlistefridage kan forskydes, uden at dette er led i en omlægning af en arbejdstidsplan, dog højst i en periode på 4 uger, medmindre andet aftales lokalt. Forskydes en vagtlistefridag, betales pr. time: Tillæg 4.

Vagtlistefridage, der falder på en hverdag, kan inddrages, uden at skifteholdsarbejderen får en anden fridag i stedet. Betaling for arbejde på denne dag sker med overenskomstmæssig ekstra betaling for arbejde på en tilsikret hverdagsfridag, jf. § 13, stk. 7, nr. 2, samt det til tidspunktet svarende skifteholdstillæg (Tillæg 1 eller 2).

Tillæg 3 ydes, hvis en vagtlistefridag falder på en søgnehelligdag, der falder på en af ugens fem første hverdage, og der ikke kan gives en erstatningsfridag. Tillægget betales ud over overtidsbetaling for arbejde på en tilsikret hverdagsfridag, jf. § 13, stk. 7, nr. 2 for det antal timer, arbejdstiden skulle have været reduceret med, jf. stk. 3.

Stk. 9 Lokalaftaler
Ud over de i denne paragraf nævnte bestemmelser er der adgang til at indgå lokalaftaler under hensyntagen til virksomhedernes særlige forhold om lægning af arbejdstid, holdskifte og spisepauser samt udjævning af betalingerne over en periode. Sådanne aftaler skal indgås skriftligt og sker i henhold til § 8.

Stk. 10 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 fortages, hvis anbefalingerne ikke følges.

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

§ 16 EU-Arbejdstidsdirektiv

Parterne er omfattet af organisationsaftale af 20. februar 1995 om implementering af EU-Arbejdstidsdirektiv.

Aftalen er optrykt som bilag 10.

§ 17 Direktiv om børn og unge

Parterne er omfattet af protokollat af 20. februar 1995 om implementering af direktiv om børn og unge.

Aftalen er optrykt som bilag 11.

§ 18 Fridage

Stk. 1

a. Ud over de til enhver tid gennem lovgivningen fastsatte helligdage er 1. maj, 5. juni (grundlovsdag) og den 24. december (juleaftensdag) – regnet fra kl. 06.00 morgen eller fra normal arbejdstids begyndelse til næste dag – hel fridag.

b. Såfremt der af enkelte medarbejdere på disse dage forlanges arbejde udført, betales der tillæg i henhold til § 13, stk. 7, pkt. 2b, på grundlovsdag efter kl. 12.00 dog i henhold til § 13, stk. 7, pkt. 2 b og 2 c.

Nedenstående stk. 2 er gældende frem til 31. august 2025

Stk. 2

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. 2 er gældende fra 1. september 2025

Stk. 2
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 førstkommende 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. § 25, stk. 5, litra a. Dette gælder, medmindre virksomheden vælger at fortsætte administrationen af feriefridage efter litra e, jf. § 25, stk. 2, litra c.

KAPITEL IV. UDE- OG REJSEARBEJDE

§ 19 Udearbejde

Stk. 1 Definition af udearbejde
Ved udearbejde forstås arbejde uden for det værksted eller den arbejdsplads, hvor medarbejderen er antaget, når arbejdet ikke kræver overnatning uden for hjemmet.

Stk. 2 Betaling for udearbejde

1. Udearbejde betales – hvor anden aftale ikke foreligger – med medarbejderens (i tvivlstilfælde værkstedets) gennemsnitsfortjeneste ved akkord- og timelønsarbejde tilsammen på værkstedet i det forudgående kvartal.

2. For udearbejde betales derudover pr. præsteret arbejdstime et tillæg på:

1.3.2024	kr. 6,00
1.5.2025	kr. 6,20
1.3.2026	kr. 6,45
1.3.2027	kr. 6,65

   Såfremt der stilles omklædnings-, spiselokaler eller godkendt skurvogn i henhold til arbejdsmiljøloven med dertil knyttede bekendtgørelser til rådighed, bortfalder denne betaling.

3. Det i pkt. 2 nævnte udearbejdstillæg medfører ingen ændringer i lokalt aftalte højere udearbejdstillæg.

Stk. 3 Betaling af vejpenge

1. Når det ved udearbejde forlanges, at medarbejderen skal være på arbejdsstedet fra arbejdstidens begyndelse og til dens slutning, ydes der en godtgørelse for befordringstiden og befordringsudgifterne.

Godtgørelsen fastsættes ved lokal forhandling. Såfremt enighed ikke opnås, ydes der godtgørelse efter nedenstående regler: Betaling for befordring ved virksomhedens foranstaltning som passager, ved anvendelse af kollektive transportmidler eller ved anvendelse af eget motorkøretøj.

Befordringstiden, dvs. den tid befordringen fra medarbejderens bopæl til udearbejdsstedet og retur opgøres til, betales af virksomheden, hvis denne er længere end medarbejderens normale befordringstid fra bopæl til virksomheden. Befordringstiden betales i så fald med 75 pct. af medarbejderens normale betaling ved timelønsarbejde. Der betales alene for merbefordringstiden.

Hvis kollektive transportmidler benyttes, betales ud over befordringstiden udgiften hertil beregnet fra virksomheden til udearbejdsstedet og tilbage.

Befordres medarbejderen som passager ved virksomhedens foranstaltning, betales alene befordringstiden.

Hvis eget køretøj benyttes efter aftale med medarbejderen, betales alene kilometergodtgørelse i henhold til § 21, hvis afstanden fra medarbejderens bopæl til udearbejdsstedet og retur er længere end afstanden fra medarbejderens bopæl til virksomheden og retur. Der betales alene kilometergodtgørelse for merafstanden.

Der kan lokalt med medarbejderne på virksomheden træffes aftale om, at kilometergodtgørelse beregnes fra medarbejderens sædvanlige bopæl til udearbejdsstedet.

2. Sker befordringen til udearbejdsstedet inden for arbejdstiden, betales befordringstiden – medmindre anden aftale foreligger – med medarbejderens normale betaling ved timelønsarbejde.

   Herudover bekoster virksomheden befordringen beregnet som under pkt. 1.

Stk. 4 Bortfald af udearbejdstillæg og vejpenge

1. Til medarbejdere, der sendes til arbejde på en anden arbejdsplads, herunder også virksomhedens eventuelle filialer og afdelinger, betales vejpenge i henhold til stk. 3.

2. Betaling af vejpenge bortfalder ved over flytning af længere varighed end 1 måned til en anden under samme virksomhed hørende filial eller afdeling.

   Den første måned betales vejpenge under alle omstændigheder. Ved fornyet overflytning fra filialen eller afdelingen efter 1 måneds arbejde på stedet betales på ny vejpenge i indtil 1 måned jf. reglerne i stk. 3.

Anm.
Ved den i pkt. 2 indførte bestemmelse er tænkt på virksomheder, der har oprettet eller opretter permanente afdelinger på anden plads end virksomhedens oprindelige hovedafdeling.

3. Når arbejdsforholdene giver anledning til, at der ved arbejde på fremmed sted indrettes værksted eller arbejdsplads i et sådant omfang, at medarbejderne antages og aflønnes dér af det derværende tilsyn, og der stilles omklædnings-, spiselokaler eller godkendt skurvogn iht. arbejdsmiljøloven med dertil knyttede bekendtgørelser til rådighed, bortfalder de i stk. 2 og stk. 3 nævnte udearbejds- og vejpenge for de dér antagne.

   Denne bestemmelse giver ikke arbejdsgiveren nogen ret til at afskedige en medarbejder med det bestemte formål at kunne antage vedkommende et andet sted for derved at undgå at betale vejpenge.

4. For arbejde i skibe gives tillægget dog kun på arbejdssteder, der efter deres beliggenhed foranlediger direkte udgifter for medarbejderen ud over dem, vedkommende ville have haft ved arbejde på det værksted, hvor vedkommende er antaget, eller ved arbejde på skibe ved arbejdspladsens bolværk. Der skal således ikke betales tillæg for arbejde i skibe, når medarbejderne i arbejdstiden befordres fra og til den arbejdsplads, hvor de er antaget, og hvor de kan indtage deres måltider på sædvanlig måde.

5. Medarbejdere, som er antaget til i alt væsentligt at udføre arbejde uden for virksomhedens område, har ikke krav på de i stk. 2 og stk. 3 omtalte udearbejds- og vejpenge, når skriftlig aftale om disse betalingers bortfald er truffet ved antagelsen eller ved arbejdets påbegyndelse.

Anm.
Overenskomstparterne er enige om, at begreberne antagelse og arbejdets påbegyndelse kan anses som indfriet i forbindelse med tilpasning, jf. § 48, stk. 2.

§ 20 Rejsearbejde

Stk. 1 Definition af rejsearbejde
Ved rejsearbejde forstås arbejde på fremmed sted, hvor medarbejderen må overnatte.

Stk. 2 Betaling for rejsearbejde
Rejsearbejde betales, hvor anden aftale ikke foreligger, med medarbejderens gennemsnitsfortjeneste ved akkord- og timelønsarbejde tilsammen på værkstedet i det forudgående kvartal.

Stk. 3 Betaling for rejsetid
1. Rejsetiden regnes fra det tidspunkt, da medarbejderen forlader værkstedet for at træffe de til rejsen nødvendige forberedelser.

   Når rejsetiden ligger uden for normal arbejdstid, tillægges den officielt medgåede rejsetid med offentligt befordringsmiddel 2 timer til forberedelse m.v., herunder evt. lokal transport.

2. Betaling for rejsetiden fastsættes ved lokal forhandling. Såfremt enighed ikke opnås, betales rejsetiden som følger:

a. Inden for normal arbejdstid med normal betaling ved timelønsarbejde.

b. Uden for normal arbejdstid med 75 pct. af mindstebetalingen.

Stk. 4 Betaling for udgifter til befordring, kost og logi
Medarbejderen får godtgjort befordringsudgifter, og for så vidt vedkommende ikke får kost og logi på arbejdsstedet ved arbejdsgiverens foranledning, betales kost og logi efter godkendt regning, medmindre anden aftale foreligger.

Stk. 5 Rejsearbejde i udlandet
Når medarbejdere udsendes til arbejde i udlandet, herunder Færøerne og Grønland, skal der forud for rejsens påbegyndelse træffes skriftlig aftale om:

a. Det/de lande arbejdet udføres i.

b. Arbejdstid.

c. Varigheden af det arbejde, der skal udføres i udlandet.

d. Arbejdsvilkår og lønnen, herunder den valuta lønnen udbetales i (kan gives med henvisning til love eller kollektiv overenskomst).

e. Eventuelle ydelser i kontanter og naturalier, herunder kost og logi.

f. Befordringsvilkår (ud- og hjemtransport samt lokaltransport).

g. Oplysninger om omkostninger i forbindelse med tilbagevenden til hjemlandet godtgøres samt vilkår for medarbejderens eventuelle efterfølgende fortsættelse af ansættelsen i Danmark.

h. Eventuelle forsikringer, der er tegnet for medarbejderen.

i. Link til det centrale, officielle og nationale websted, der er etableret i udstationeringslandet, jf. Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2014/67/EU.

Denne bestemmelse supplerer § 37, stk. 1-5 og anmærkningen.

§ 21 Benyttelse af eget køretøj i virksomhedens tjeneste

Stk. 1
Når medarbejdere benytter eget motorkøretøj i virksomhedens tjeneste, ydes der dem herfor en godtgørelse pr. kørt km af samme størrelse som den, der til enhver tid er fastsat i henhold til de for staten gældende regler.

Stk. 2
Organisationerne er i øvrigt enige om, at den enkelte medarbejder er frit stillet med hensyn til spørgsmålet om, hvorvidt vedkommende vil stille sit motorkøretøj til rådighed for virksomheden.

Stk. 3
Bestående aftaler om betaling til medarbejdere for kørsel med eget motorkøretøj må ikke ved nærværende aftale forringes.

KAPITEL V. LØNFORHOLD

Anvendelse af tidløn eller produktivitetsfremmende lønsystemer bør lokalt afpasses efter den enkelte virksomheds særlige forhold på en sådan måde, at virksomhedens produktivitet og konkurrenceevne og dermed beskæftigelsesmuligheder fremmes mest muligt.

§ 22 Almindelige timelønsbestemmelser

Stk. 1
Mindstebetalingssatserne for timelønsarbejde pr. time udgør:

Pr. 1. maj 2025

For voksne medarbejdere	kr. 139,90
For medarbejdere under 18 år	kr. 80,55

Pr. 1. marts 2026

For voksne medarbejdere	kr. 143,40
For medarbejdere under 18 år	kr. 82,60

Pr. 1. marts 2027

For voksne medarbejdere	kr. 146,90
For medarbejdere under 18 år	kr. 84,60

Stk. 2
Lønnen for den enkelte medarbejder aftales i hvert tilfælde mellem virksomheden og medarbejderen uden indblanding fra organisationernes eller deres medlemmers side.

Hvor de lokale parter ønsker at forhandle lønnen kollektivt, kan dette aftales efter reglerne i § 8.

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

Forhandlinger om lønændringer kan højst finde sted en gang i hvert overenskomstår, dvs. perioden fra 1. marts til 1. marts.

Stk. 3
Med henblik på bedst muligt at kunne understøtte sine kolleger i forbindelse med indgåelse af aftaler om løn efter § 22, stk. 2, kan tillidsrepræsentanten anmode om at få belyst virksomhedens produktivitet, konkurrenceevne, økonomiske situation og fremtidsudsigter, herunder bl.a. ordrebeholdning, markedssituation og produktionsforhold.

Stk. 4
Hvor misforhold vedrørende lønnen som helhed taget skønnes at være til stede, har organisationerne påtaleret over for hinanden i henhold til Regler for behandling af uoverensstemmelser af faglig karakter.

Stk. 5
Virksomheden skal principielt lægge en systematisk vurdering til grund ved fastsættelsen af lønspredningen, således at der for den enkelte medarbejder tages behørigt hensyn f.eks. til dennes dygtighed, erfaring, uddannelse og indsats i produktionen, ligesom der skal tages hensyn til arbejdets krav til udøveren, herunder også særlige gener, der er forbundet med arbejdets udførelse. Den systematiske vurdering kan eventuelt ske i et kvalifikationslønsystem.

Anm.
Særlige timelønsbestemmelser – se Speciel del

§ 23 Supplerende lønsystemer

Stk. 1
Der kan individuelt eller kollektivt aftales lønsystemer, som supplerer lønnen fastsat efter § 22. Et supplerende lønsystem kan f.eks. være resultatløn, bonus, produktionstillæg, præstationsløn, funktionsløn, jobtillæg, genetillæg eller et system baseret på teamets kvalifikationer.

Stk. 2
Betalingen i supplerende lønsystemer kan højst ændres en gang pr. overenskomstår.

Stk. 3
Aftaler om supplerende lønsystemer bør være skriftlige.

Stk. 4
Kollektive aftaler om supplerende lønsystemer kan opsiges i henhold til § 8, medmindre andet aftales.

Individuelle aftaler kan opsiges med den enkeltes individuelle opsigelsesvarsel, medmindre andet aftales.

Stk. 5
Ved bortfald af det supplerende lønsystem aflønnes medarbejderen med lønnen fastsat efter § 22 samt evt. andre fortsættende, supplerende tillæg.

§ 24 Akkord

Stk. 1
a. Akkord kan aftales gennem fri forhandling og/eller lokalaftale.

b. Betaling for akkord kan højst ændres en gang pr. overenskomstår.

c. Eksisterende lokale aftaler for fastsat arbejde, som ikke kan opsiges eller ophøre, før arbejdet er færdiggjort, er ikke omfattet af pkt. b.

Stk. 2
a. Hvor akkord fastsættes gennem fri forhandling, sker dette ved forhandling mellem arbejdsgiveren og den eller de medarbejdere, akkorden tilbydes.

b. Kan enighed ikke opnås, er hver af parterne berettiget til at tilkalde tillidsrepræsentanten til at deltage i den videre forhandling.

c. Opnås ikke enighed, udføres arbejdet for en betaling, der er 11 pct. Mindre end den gennemsnitlige akkordfortjeneste i det forud for forhandlingerne liggende kvartal for den medarbejdergruppe i virksomheden, vedkommende tilhører.

   Betalingen kan dog ikke være mindre end den overenskomstmæssige mindstebetaling.

Det betragtes som misbrug af bestemmelsen, hvis den anvendes som grundlag for aflønning af en væsentlig del af medarbejderne i akkordarbejde.

Stk. 3
Priskuranter, stykakkord og andre faste akkordpriser samt lokalaftalte akkorder kan opsiges i henhold til § 8.

Stk. 4
Der føres akkordbog eller akkordkartotek over alle akkorder, således at arbejdets omfang, begrænsning, pris m.m. tydeligt fremgår heraf. Medarbejderne har adgang hertil. Tidligere indførte akkorder behøver ikke indskrives på ny.

Stk. 5
Ved akkordarbejde udbetales den enkelte medarbejders sædvanlige timeløn som forskud, medmindre andet aftales.

Stk. 6
For deltagelse i interne informations- og instruktionsmøder i arbejdstiden betales medarbejdere, der afbrydes i akkordarbejde, med den gennemsnitlige akkord- og timelønsfortjeneste i det foregående kvartal for den medarbejdergruppe, vedkommende tilhører.

Stk. 7
I tilfælde, hvor en medarbejder udfører en del af et arbejde, der er givet i akkord til en eller flere andre medarbejdere, hvis produktion er afhængig af førstnævnte medarbejders indsats, bør der, hvis muligt, forud for arbejdets begyndelse aftales en særakkord med vedkommende for denne del af arbejdet.

Såfremt dette ikke er muligt, aftales et passende tillæg til timelønnen med den pågældende medarbejder.

Stk. 8
Ved akkordens afslutning afleverer medarbejderen sin akkordseddel for godkendelse af arbejdet.

Når arbejdet er godkendt, opgøres den eventuelle forskel så vidt muligt til den førstkommende lønningsdag, dog senest 4 uger efter arbejdets godkendelse.

Stk. 9
Overskud ved fællesakkord fordeles på grundlag af den enkelte medarbejders timeløn og anvendte timer, medmindre andet er aftalt.

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

§ 25 Fritvalgs Lønkonto

Stk. 1 Bidrag
a. 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.

b. Disponerer medarbejderen ikke over hele bidraget til Fritvalgs Lønkontoen i forbindelse med sit frie valg inden 1. august, kan virksomheden udbetale det resterende bidrag løbende sammen med medarbejderens løn, dog maksimalt 3 pct., medmindre de lokale parter har aftalt andet. Det er en forudsætning for udbetaling, at virksomheden kan dokumentere, at medarbejderne er blevet opfordret til at træffe et valg.

c. De lokale parter kan aftale, at bidrag til Fritvalgs Lønkontoen efter stk. 1, 2, 3 og 4 ligeledes udbetales løbende sammen med lønnen.

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

Nedenstående stk. 2 er gældende frem til 31. august 2025

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

feriefridage, som ønskes afholdt, afvikles og betales efter § 18, stk. 2. Nyansatte medarbejdere kan foretage tilsvarende valg senest 1 måned inden 9 måneders anciennitet opnås.

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

Supplementet udgør:

- værdien af de fravalgte feriefridage, hvis medarbejderen skulle have dem udbetalt som ikke afholdte feriefridage efter Industriens Overenskomst § 18, stk. 2 f.

- fratrukket den del af Fritvalgs Lønkontoen, der stammer fra de fravalgte feriefridage.

Nedenstående stk. 2 er gældende fra 1. september 2025

Stk. 2 Feriefridage

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 Lønkonto. Bidraget dækker betaling for feriefridage efter § 18, stk. 2, litra f.

b. For medarbejdere, der som følge af sygdom eller tilskadekomst har sammenhængende fravær over tre måneder og i en periode ikke modtager løn, beregnes de 2,5 pct. af den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden, jf. anmærkningen i overenskomstens § 29.

c. Virksomheden kan vælge at fortsætte administrationen af feriefridage efter reglerne i § 18, stk. 2, litra e. I så fald finder litra a-b ikke anvendelse.

Stk. 3 Søgnehelligdagsopsparing

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

Stk. 4 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. 5 Valgmuligheder
Overenskomstparterne opfordrer til, at virksomheden tager initiativ til en dialog med medarbejderne om Fritvalgs Lønkontoens muligheder samt opfordrer medarbejderne til at træffe et valg.

Medarbejderen kan vælge mellem følgende:

a. Løn i forbindelse med fritid:

   Alle medarbejdere kan vælge dette element.

   Når medarbejderen holder fri i forbindelse med ferie, søgnehelligdage, feriefridage eller overenskomstmæssige fridage, barns 2. 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 den. 1. august hvert år oplyse om, hvor stor en andel af opsparingen til Fritvalgs Lønkontoen der ønskes afsat til pension igennem det kommende ferieår.

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

c. Seniorordning

Medarbejderen kan fra 5 år før den til enhver tid gældende folkepensionsalder vælge at anvende indbetalingen til Fritvalgs Lønkontoen til finansiering af seniorfridage som led i en seniorordning efter § 33.

Stk. 6 Restopsparing på Fritvalgs Lønkontoen
Hvis der er indestående midler på Fritvalgs Lønkontoen ved udgangen af maj måned, skal disse udbetales med den førstkommende lønudbetaling, med mindre andet aftales lokalt.

Midler, som medarbejderen har valgt at hensætte til afholdelse af seniorfridage efter § 33, skal dog ikke udbetales.

Stk. 7 Fratrædelse
Ved fratrædelse opgøres Fritvalgs Lønkontoen, og evt. overskud udbetales sammen med sidste lønudbetaling fra virksomheden.

Stk. 8 Feriegodtgørelse og ferietillæg
Opsparingen til Fritvalgs Lønkontoen indeholder feriegodtgørelse samt ferietillæg af opsparingen.

§ 26 Ventetid

Såfremt en medarbejder uden egen skyld pålægges ventetid som følge af maskinstandsning, ovnstop, vejrforhold, materialemangel eller lignende, eller på grund af uantagelig lav værkstedstemperatur, og vedkommende ikke sættes til andet arbejde, for hvilket en anden betaling er fastsat, betales medarbejderen

- ved akkordarbejde med sin gennemsnitsfortjeneste ved akkord og timelønsarbejde tilsammen i det foregående kvartal, og

- ved timelønsarbejde fortsat med sin sædvanlige timeløn.

Bestående ordninger kan dog ikke ved denne bestemmelse forringes.

§ 27 Hjemsendelse

Forgæves fremmøde
Når en medarbejder møder på arbejde og af en vedkommende utilregnelig grund hjemsendes uden at komme i arbejde, modtager vedkommende som betaling for det forgæves fremmøde 4 timers betaling som for normalt timelønsarbejde.

Såfremt hjemsendelsen skyldes andre arbejderes arbejdsstandsning, bortfalder virksomhedens betalingspligt, idet dog hjemsendte medarbejdere, der af virksomheden anmodes om at give møde under en strejke og dokumenterer at være fremmødt uden at komme i arbejde, er berettiget til betaling efter 1. afsnit.

Anm.
Virksomheder inden for fiskeindustri og fjerkræslagterier – se Speciel del, § 1 og § 2.

Vejrlig
Medarbejderen hjemsendes uden løn, når vejrforholdene ved udendørs arbejde gør, at det ikke er muligt at udføre arbejdet.

Medarbejdere, som er hjemsendt, skal genoptage arbejdet, når de vejrmæssige hindringer ikke længere er til stede.

§ 28 Lønningsperioder/Lønudbetaling

Stk. 1
Lønningsperioden er 2 uger og regnes normalt fra en kalenderuges begyndelse. Lønudbetalingen finder sted den første torsdag efter lønningsperiodens afslutning. Såfremt det af lønadministrative grunde findes hensigtsmæssigt med længere respit mellem lønningsperiodens afslutning og lønningsdagen, er der adgang til lokalt at træffe aftale om lønudbetaling om fredagen.

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

Lønnen er til medarbejderens rådighed senest sidste bankdag i måneden.

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

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

Stk. 3
På virksomheder, hvor flertallet af medarbejderne er omfattet af en anden overenskomst end nærværende, følger de af nærværende overenskomst omfattede medarbejdere de regler for lønningsperiode og lønudbetaling, som er gældende for flertallet af beskæftigede.

Stk. 4
Falder lønningsdagen på en søgnehelligdag, udbetales lønnen to dage før.

Virksomhederne har dog ret til at afvikle lønudbetalingen gennem et forskud to dage før søgnehelligdagen og en restudbetaling ved næste normale lønudbetaling.

Stk. 5
Fratrådte medarbejdere har krav på at få lønnen tilsendt til første normale lønudbetalingsdag efter fratrædelsen.

Stk. 6
Lønnen overføres til konto i et af medarbejderen valgt pengeinstitut. Der fremsendes en lønspecifikation, eventuelt elektronisk* til medarbejderen.

Stk. 7
Ved ferielukning i mindst 2 uger udbetales løn indtjent før ferien senest den første torsdag efter ferien.

Herefter fortsættes med den hidtil fastlagte turnus for lønudbetalinger.

Der kan i stedet aftales udbetaling af acontobeløb med enkelte eller grupper af medarbejdere. Aftalte acontobeløb udbetales den sidste torsdag/fredag før ferien og modregnes ved den første lønudbetaling efter ferien.

**Anm.*
Se bilag 22 om elektroniske dokumenter.

KAPITEL VI. ØVRIGE BESTEMMELSER

§ 29 Sygdom/Tilskadekomst

Stk. 1
Til medarbejdere med 6 måneders anciennitet på virksomheden yder arbejdsgiveren i indtil 5 uger fra første hele fraværsdag, ved rettidig anmeldt og dokumenteret sygdom, en betaling svarende til det indtægtstab, den pågældende har lidt. Se anm.

Efter 5 ugers sygdom yder arbejdsgiveren i yderligere maksimalt 12 uger fuld løn eksklusive genetillæg.

For medarbejdere, der arbejder efter reglerne i § 10 om weekendarbejde, yder arbejdsgiveren efter 5 ugers sygdom fuld løn eksklusive genetillæg for 37 timer pr. uge i yderligere maksimalt 12 uger.

For medarbejdere, der arbejder efter reglerne i § 15 om skifteholdsarbejde, yder arbejdsgiveren efter 5 ugers sygdom en forhøjet timeløn i yderligere maksimalt 12 uger for de vagtplanlagte timer. Den forhøjede timeløn udgør medarbejderens løn uden genetillæg ganget med 37 delt med medarbejderens normtid jf. § 15, stk. 4.1.

Beløbene indeholder den ved lovgivningen fastsatte maksimale dagpengesats.

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

I de tilfælde, hvor virksomheden allerede har udbetalt sygeløn/sygedagpenge til medarbejderen, kan virksomheden for perioden forud for ophøret alene modregne et beløb svarende til den tabte sygedagpengerefusion i medarbejderens løn.

Lønnen for skifteholdsarbejdere skal udregnes således, at den svarer til en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på 37 timer.

Stk. 2
Ved tilskadekomst på arbejdspladsen, hvor den pågældende medarbejder efter forudgående aftale med arbejdsgiveren må forlade sit arbejde, yder arbejdsgiveren i indtil 5 uger fra første hele fraværsdag en betaling svarende til det indtægtstab, den pågældende har lidt. Se anm.

Ved tilskadekomst på arbejdspladsen forstås også en erhvervsbetinget lidelse, der åbenbart skyldes arbejde på den pågældende virksomhed.

Efter 5 ugers fravær yder arbejdsgiveren i yderligere maksimalt 12 uger fuld løn eksklusive genetillæg.

For medarbejdere, der arbejder efter reglerne i § 10 om weekendarbejde, yder arbejdsgiveren efter 5 ugers sygdom fuld løn eksklusive genetillæg for 37 timer pr. uge i yderligere maksimalt 12 uger.

For medarbejdere, der arbejder efter reglerne i § 15 om skifteholdsarbejde, yder arbejdsgiveren efter 5 ugers sygdom en forhøjet timeløn i yderligere maksimalt 12 uger for de vagtplanlagte timer. Den forhøjede timeløn udgør medarbejderens løn uden genetillæg ganget med 37 delt med medarbejderens normtid jf. § 15, stk. 4.1.

Beløbene indeholder den ved lovgivningen fastsatte maksimale dagpengesats.

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

I de tilfælde, hvor virksomheden allerede har udbetalt sygeløn/sygedagpenge til medarbejderen, kan virksomheden for perioden forud for ophøret alene modregne et beløb svarende til den tabte sygedagpengerefusion i medarbejderens løn.

Lønnen for skifteholdsarbejdere skal udregnes således, at den svarer til en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på 37 timer.

Stk. 3
Ved sygdom, hvor den pågældende medarbejder efter forudgående aftale med arbejdsgiveren må forlade sit arbejde, ydes for de manglende timer den pågældende dag en betaling svarende til det indtægtstab, vedkommende har lidt. Se anm.

For personer, der ikke har 6 måneders anciennitet på virksomheden, betales alene løn svarende til sygedagpengesatsen.

Stk. 4
Ved tilbagefald på grund af samme sygdom inden for 14 kalenderdage fra og med 1. arbejdsdag efter den foregående fraværsperiodes udløb regnes arbejdsgiverens betalingsperiode fra 1. fraværsdag i den første fraværsperiode.

Stk. 5
Personer, der har indgået en godkendt aftale i henhold til dagpengelovens § 56 (kronisk syge), er undtaget fra sygelønsordningen, for så vidt angår den sygdom, aftalen vedrører.

Stk. 6
For personer, der hjemsendes, betales fuld løn, såfremt sygemeldingen er afgivet inden den dag, hvor meddelelse om hjemsendelse sker.

Stk. 7
For personer, der skal indgå i arbejdsfordeling, betales fuld løn, såfremt sygemelding er sket inden den dag, hvor meddelelse om iværksættelse af arbejdsfordeling sker.

Stk. 8
Sygeferiepenge og fritvalgsbidrag for perioden, hvor arbejdsgiveren betaler fuld løn, beregnes af den samlede udbetalte løn.

Anm.
Det lidte tab opgøres som det, vedkommende ville have oppebåret den pågældende periode. Dvs. personlig løn plus fast påregnelige tillæg, f.eks. forskudt tidstillæg, holddriftstillæg, pensionstillæg, bonusordninger og øvrige systematisk forekommende tillæg, jf. organisationsudvalgsmødereferat af 30. maj 1994. For medarbejdere, hvor det aktuelle tab ikke umiddelbart kan opgøres – f.eks. ved enkeltmandsakkorder – kan der ved beregningen af sygelønnen tages udgangspunkt i gennemsnitsfortjenesten i sidst afsluttede kvartal.

Gennemsnitsfortjeneste = gennemsnitsfortjeneste af akkord og timeløn tilsammen tillagt systematisk forekommende genetillæg.

§ 30 Børns sygdom, hospitalsindlæggelse, børne-omsorgsdage, børnebørns-omsorgsdage og ledsagelse af nærtstående

Stk. 1

a. Medarbejdere og ansatte under uddannelse kan holde fri, når dette er nødvendigt af hensyn til pasning af medarbejderens syge hjemmeværende barn/børn under 14 år.

   Denne frihed omfatter kun den ene af barnets forældre og barnets første hele sygedag.

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

   For medarbejdere med under 9 måneders anciennitet ydes betaling svarende til medarbejderens sygedagpengebetaling. For medarbejdere med 9 måneders anciennitet ydes fuld løn, jf. § 29, stk. 1.

b. 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.

Stk. 2

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, jf. § 29, stk. 1.

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. 3
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. 4
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. 5
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.

Stk. 6
Medarbejdere og ansatte under uddannelse, med mindst 9 måneders anciennitet, har ret til 2 dages frihed pr. ferieafholdelsesperiode til at ledsage nærtstående ved akutte nødstilfælde og til planlagte helbredskonsultationer, behandlinger og møder med offentlig myndighed. Retten til frihed gælder, såfremt medarbejderens deltagelse er påkrævet. Medarbejderen kan højst afholde 2 dages frihed pr. ferieafholdelsesperiode, uanset hvor mange nærtstående medarbejderen har.

I forbindelse med kritisk sygdom eller udredning herfor har medarbejderen, ud over 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.

§ 31 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 "Regler for behandling af uoverensstemmelser af faglig karakter".

§ 32 Forsørgertabsydelse og deltagelse i begravelser

Stk. 1
Såfremt en medarbejder dør i ansættelsestiden som følge af en arbejdsulykke i virksomheden, tilkommer dennes ægtefælle eller børn under 18 år, over for hvem medarbejderen har forsørgelsespligt, 4, 8 eller 12 ugers løn, når den pågældende ved dødsfaldet har været ansat i virksomheden i henholdsvis 1, 2 eller 3 år.

Stk. 2
Medarbejdere har ret til frihed til at deltage i begravelser, når en sådan deltagelse i øvrigt begrænses til en rimelig repræsentation for vedkommende afdeling eller afdelinger. I særlige tilfælde, hvor forholdene gør det naturligt, kan deltagelsen udvides til en større kreds af medarbejdere, i ganske særlige tilfælde – som ved dødsfald på grund af arbejdsulykker eller lignende – udvides til alle medarbejdere i en afdeling eller i afdelingerne.

I alle tilfælde skal der tidligst muligt forinden begravelsen ske orientering til arbejdsgiveren.

§ 33 Seniorordning

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

Seniorordningen kan finansieres på følgende vis:

a. Indbetaling til Fritvalgs Lønkontoen.

b. Medarbejderen og virksomheden kan aftale, at medarbejderen fra 5 år før seniorordningen kan iværksættes, kan opspare værdien af ikke-afholdte feriefridage, efter Industriens

Overenskomst § 18, stk. 2, 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 § 34.

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. § 18, stk. 2.

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.

§ 34 Pension

Stk. 1 Omfattede medarbejdere
Der skal betales pensionsbidrag når medarbejderen er fyldt 18 år, og

a. Medarbejderen er på ansættelsestidspunktet omfattet af Industriens Pension eller en anden arbejdsmarkedspension fra en tidligere ansættelse – herunder tjenestemandspension eller tilsvarende ordning.

b. Hvis medarbejderen ikke i forvejen har en arbejdsmarkedspensionsordning, skal der betales pension, når medarbejderen har 2 måneders anciennitet i virksomheden. I de to måneders anciennitet indgår anciennitet fra tidligere ansættelser inden for de sidste to år, hvor medarbejderen har arbejdet under en overenskomst, som giver ret og pligt til medlemskab af Industriens Pension.

c. Medarbejderen dokumenterer på virksomhedens opfordring tidligere anciennitet/anden arbejdsmarkedspension ved ansættelsestidspunktet.

d. Desuden bliver en medarbejder, der er over 20 år, og som fortsætter ansættelse på virksomheden efter gennemført lærlingeuddannelse, omfattet af pensionsordningen uden anciennitetskrav.

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.

Der er særlige regler for lærlinge, voksenlærlinge, medarbejdere på fleksjob, seniorordning og udvidet arbejdstid, 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 § 35, stk. 3, 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 § 35, stk. 5.

	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 det ovenfor fastsatte mindste arbejdsgiverbidrag.

Anm.
Se i øvrigt Vejledning om indberetning og indbetaling til Industriens Pension.

Stk. 3 Beregningsgrundlag
Pensionsbidraget beregnes af den A-skattepligtige lønindkomst.

Anm.
Arbejdsgivervejledningen fra Industriens Pension giver en nærmere specifikation af de løndele, der indgår i bidragsgrundlaget.

Stk. 4 Indbetaling
Arbejdsgiveren tilbageholder lønmodtagerens andel og foretager en samlet indbetaling til Industriens Pension.

Pensionsbidrag skal indbetales senest den 10. i måneden, efter det er optjent.

Manglende indberetning og indbetaling af pensionsbidrag behandles efter Protokollat – om håndtering af sager om manglende indbetaling og indberetning af pensionsbidrag, se organisationsaftaler.

Stk. 5 Ordningens indhold
Indholdet af pensionsordningen fastlægges af bestyrelsen for Industriens Pension.

Der henvises til protokollat om etablering af pensionsordning, se organisationsaftaler.

Stk. 6 Øvrige forhold

a. Lærlinge

   Der er særlige regler om pension og forsikringsordning for lærlinge, herunder voksenlærlinge, se § 13 i Lærlingebestemmelser.

b. Fleksjob

   Medarbejdere på fleksjob kan være omfattet af særlige regler om bl.a. indbetaling og forsikringsdækning, se organisationsaftale om pensionsforhold for flexjobbere og vejledningen Indberetning og indbetaling til Industriens Pension.

c. Fritvalgs Lønkonto

   Der er mulighed for at vælge, at en andel af opsparingen til Fritvalgs Lønkontoen i stedet kan indbetales til pension, se § 25, stk. 5b.

d. Seniorordning

   I forbindelse med en seniorordning kan pensionsbidraget konverteres til løn, se § 33 og vejledningen Indberetning og indbetaling til Industriens Pension.

e. Udvidet arbejdstid

I forbindelse med udvidet arbejdstid kan pensionsbidraget konverteres til tillæg til lønnen, se § 8, stk. 7.

Stk. 7 Nyoptagne virksomheder
For virksomheder, der nyoptages i DIO I, er der særlige regler i § 48, om firmapensionsordning i stk. 5, om karensperiode i stk. 6 og om optrapning af pensionsbidraget i stk. 7.

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

Stk. 8 Firmapensionsordninger
For virksomheder, der nyoptages i DIO I, henvises dog til § 48, stk. 5.

§ 35 Barsel

Stk. 1 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 betalingen til medarbejderen tilsvarende.

Lønnen svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden, jf. anmærkningen efter § 29, stk. 8.

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.

Stk. 2 Ved fravær under graviditet
Arbejdsgiveren betaler fuld løn til mor under fravær på grund af graviditet i 4 uger før forventet fødselstidspunkt.

Stk. 3 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.

Stk. 4 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 deleuger (for børn født/modtaget pr. 1. juni 2025: 7 deleuger).

De 5 deleuger (for børn født/modtaget pr. 1. juni 2025: 7 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.

Stk. 5 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 § 35, stk. 3 og/eller stk. 4.

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 § 35, stk. 4.

Orloven afholdes under samme betingelser som orlov efter overenskomstens § 35, stk. 4, 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 § 35, stk. 1, i overenskomsten.

Stk. 6 Eksisterende ordninger
Alle eventuelt eksisterende ordninger med arbejdsgiverbetaling ved barsel kan opsiges til bortfald efter reglerne i § 8, stk. 2.

Anm.
Under de 10 ugers orlov efter stk. 3 ydes forhøjet pensionsbidrag, jf. § 34, 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.

§ 36 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 inden for overenskomstens 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 Organisationsaftaler.

KAPITEL VII. ANSÆTTELSE OG OPSIGELSE

§ 37 Ansættelsesregler

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 12.

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

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

Ansættelsesaftalen skal indeholde mindst de samme oplysninger som fremhævet i aftalen, optrykt som bilag 4.

Stk. 2
Arbejdsgiver skal informere skriftligt om ændringer i oplysninger efter stk. 1, og oplysninger efter overenskomstens § 20, stk. 5, hurtigst muligt og senest på dagen, hvor ændringen træder i kraft. Dette gælder dog ikke ændringer, der blot afspejler en ændring i love, administrative eller vedtægtsmæssige bestemmelser eller kollektive overenskomster, som ansættelsesaftalen henviser til.

Stk. 3
Parterne anbefaler, at den som bilag 4 optrykte ansættelsesaftale anvendes.

Stk. 4
Såfremt oplysningerne ikke er udleveret til medarbejderen i forbindelse med udløbet af de i stk. 1, stk. 2, stk. 5, eller § 20, stk. 5, anførte

tidsfrister, 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 mangler ved ansættelseskontrakten er rettet inden 5 arbejdsdage fra modtagelsen i DIO I, kan arbejdsgiveren ikke pålægges at udrede en bod, medmindre der foreligger systematisk brud på bestemmelsen om ansættelsesaftaler.

Arbejdstageren skal i alle tilfælde have udleveret ovennævnte oplysninger 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 før ikrafttrædelsesdatoen, måtte ønske en ansættelsesaftale udarbejdet i henhold til stk. 1 eller § 20, stk. 5, og fremsætter anmodning herom, skal arbejdsgiveren udlevere de nødvendige dokumenter senest 8 uger efter, anmodningen er modtaget, evt. i elektronisk form, jf. Protokollat om elektroniske dokumenter (bilag 22).

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

§ 38 Opsigelsesregler

Stk. 1 Varsler

1. Inden for de første 6 måneders ansættelse er ingen af parterne forpligtede til at afgive noget varsel i forbindelse med en afbrydelse af ansættelsesforholdet.

2. For medarbejdere, der uden anden afbrydelse end de i pkt. 4 nævnte har været beskæftiget på samme virksomhed i de nedenfor anførte tidsrum – læretid tæller med – gælder følgende varsler:

a. Fra arbejdsgiverside:

Efter 6 mdrs. beskæftigelse	14 dage

Efter 9 mdrs. beskæftigelse	21 dage
Efter 2 års beskæftigelse	28 dage
Efter 3 års beskæftigelse	56 dage
Efter 6 års beskæftigelse	70 dage

Medarbejdere, der er fyldt 50 år:

Efter 9 års beskæftigelse	90 dage
Efter 12 års beskæftigelse	120 dage

b. Fra medarbejderside:

Efter 6 mdrs. beskæftigelse	7 dage
Efter 3 års beskæftigelse	14 dage
Efter 6 års beskæftigelse	21 dage
Efter 9 års beskæftigelse	28 dage

Det er anciennitetet på opsigelsestidspunktet, der er afgørende for de under a og b anførte opsigelsesvarsler.

Opsigelsen skal være meddelt, senest dagen før varslet skal begynde at løbe.

Medarbejdere, der er omfattet af § 10 (om weekendarbejde), kan alene afskediges til fratræden i forbindelse med afslutningen af weekendarbejdet.

3. Ved opsigelsesvarsler regnes altid med løbende dage, mens erstatning for manglende varsel (stk. 5, pkt. 1) kun beregnes for mistede arbejdsdage.

4. Som afbrydelse regnes ikke:

   a. Sygdom, der uden ugrundet ophold anmeldes til arbejdsgiveren.

   b. Indkaldelse til militærtjeneste.

   c. Graviditets-, barsels-, fædre- og forældreorlov.

d. Afbrydelse af arbejdet hidrørende fra maskinstandsning, materialemangel e.l., såfremt medarbejderen genoptager arbejdet, når dette tilbydes denne.

5. Følgende fraværsperioder tæller med i anciennitetsberegningen:

   a. ved militærtjeneste 3 mdr.

   b. ved sygdom 4 mdr.

   c. ved graviditets-, barsels-, fædre- og forældreorlov hele fraværet.

   d. ved tilskadekomst 6 mdr.

   e. ved uddannelse efter § 44.

6. Medarbejdere, der er faste medlemmer af samarbejdsudvalg og arbejdsstudieudvalg, og som ikke i forvejen nyder beskyttelse som tillidsrepræsentanter eller arbejdsmiljørepræsentanter, har ved afskedigelse krav på 6 ugers opsigelsesvarsel ud over det i nærværende stykkes pkt. 2 anførte. Dette særlige opsigelsesvarsel bortfalder efter samme regler, som gælder for tillidsrepræsentanter.

Stk. 2 Opsigelse under sygdom og ferie

1. Medarbejdere med 9 måneders anciennitet på virksomheden kan ikke opsiges inden for de første 4 måneder af den periode, hvori de er uarbejdsdygtige på grund af dokumenteret sygdom.

   Ved afskedigelser af større omfang kan opsigelse finde sted under sygdom. Det er dog ikke en forudsætning, at afskedigelserne er omfattet af bilag 6, Varsling mv. i forbindelse med afskedigelser af større omfang.

2. Skyldes uarbejdsdygtigheden uforskyldt tilskadekomst ved arbejde for virksomheden, herunder erhvervsbetinget lidelse, der åbenbart skyldes arbejde for virksomheden, kan medarbejderen ikke opsiges inden for de første 6 måneder af den periode, hvori vedkommende er dokumenteret uarbejdsdygtig på grund af tilskadekomsten.

3. Ved opgørelsen af henholdsvis 4 og 6 måneders uarbejdsdygtighed i pkt. 1 og 2 medregnes såvel fravær på fuld tid som delvist fravær.

4. For medarbejdere med 9 måneders anciennitet på virksomheden kan en opsigelse ikke fra nogen af siderne finde sted under ferie.

5. Er der forud for afskedigelsen fastlagt samlet ferie af mindst 10 feriedages varighed (2 uger), skal opsigelsesvarslet være af en sådan længde, at der til søgning af nyt arbejde, henholdsvis ny arbejdskraft, bliver i alt 21 dage (3 uger) til rådighed uden for ferien. Denne rådighedsperiode kan dog ikke være længere end den pågældendes opsigelsesvarsel. Ferie-, fri- og søgnehelligdage kan indgå i varslet, jf. stk. 1, pkt. 3.

Stk. 3 Bortfald af opsigelsesvarsler

1. Opsigelsesvarslet bortfalder

   a. ved antagelse til nærmere angivne skibsreparationsarbejder, hvis varighed højst andrager 35 dage

   b. ved arbejdsledighed som følge af andre medarbejderes arbejdsstandsning samt

   c. ved indtræden af maskinstandsning, materialemangel og anden force majeure, som standser driften helt eller delvis.

      Under force majeure henregnes uforudsete ændringer i tidspunkterne for ankomsten og afgangen af skibe til reparation.

2. For medarbejdere, der er antaget til at udføre et bestemt bygningsarbejde uden for virksomhedens område, gælder ingen opsigelsesvarsler.

   Dette meddeles medarbejderen skriftligt ved antagelsen.

Stk. 4 Generhvervelse af ancienniteten

1. Medarbejdere, som afskediges med 14 dages varsel eller mere i henhold til stk. 1, og medarbejdere uden opsigelsesvarsel, som afbrydes i arbejdet på grund af arbejdsmangel eller en af de i stk. 1, pkt. 4, nævnte grunde, men genoptager arbejdet, når dette tilbydes dem inden for et tidsrum af 9 måneder, genindtræder i tidligere på virksomheden opnået anciennitet. Ancienniteten akkumuleres.

2. Medarbejdere, som er fratrådt virksomheden med det i stk. 1 gældende varsel, kan dog efter varselsperiodens udløb tilbydes genansættelse af kortere varighed – ikke over 120 dage – når der i hvert enkelt tilfælde er truffet skriftlig aftale herom ved arbejdets begyndelse.

Stk. 5 Erstatning for manglende varsel

1. Såfremt en medarbejder, som ifølge foranstående har krav på minimum 14 dages opsigelsesvarsel, afskediges af en medarbejderen utilregnelig grund uden det gældende varsel, betaler virksomheden den pågældende en erstatning svarende til medarbejderens normale løn ved timelønsarbejde for det antal arbejdsdage, overtrædelsen andrager.

   Såfremt en medarbejder forlader virksomheden uden at give mindst det pligtige varsel, skal der erlægges et beløb til virksomheden svarende til den normale løn ved timelønsarbejde for det antal arbejdsdage, overtrædelsen andrager.

2. Såfremt en medarbejder, der har modtaget eller betalt erstatning for manglende varsel, genantages inden for opsigelsesvarslets løbetid, har den part, der har betalt erstatning, ret til at kræve den del af erstatningen, der modsvarer den resterende del af opsigelsesperioden, tilbagebetalt.

3. Uanset medarbejderens pligt til at give opsigelsesvarsel bør arbejdsgiveren ikke vægre sig ved at træffe aftale om, at medarbejderen straks kan fratræde arbejdet, hvis medarbejderen beviser, at der er tilbudt den pågældende en fast plads eller lignende, hvis tiltrædelse ikke gør det muligt at overholde opsigelsesvarslet.

Stk. 6 Tilbagetrækning af afskedigelse/opsigelse

En afskedigelse henholdsvis en opsigelse kan trækkes tilbage, så længe arbejdsforholdet ikke er endeligt afbrudt, med den virkning, at erstatningsansvar i henhold til § 38 eller § 39 ikke kan gøres gældende, selv om tilbuddet om arbejdsforholdets fortsættelse ikke modtages.

Stk. 7 Genansættelse/aflønning

Når en medarbejder genantages til samme arbejde inden for samme afdeling i den virksomhed, hvor vedkommende tidligere har været beskæftiget, og der ikke siden afskedigelsen er forløbet 9 måneder, aflønnes vedkommende med sin sidst oppebårne timeløn, dog under

hensyn til eventuelle i mellemtiden foretagne generelle lønændringer.

Stk. 8 Uddannelse i forbindelse med afskedigelse

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

2. Alle medarbejdere har ret til frihed med løn i op til to timer – placeret hurtigst muligt efter afskedigelsen under fornødent hensyn til virksomhedens produktionsforhold – til at søge vejledning i 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 § 44, 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 at 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 overenskomstens eller funktionærlovens regler.

6. Medarbejdere, der har ret til frihed efter pkt. 3 og 4, har ret til støtte efter reglerne i § 44, stk. 2, og § 47, stk. 1, for hele perioden. Der kan ud over kurser, der er relevante for beskæftigelse under dækningsområderne for Industriens Overenskomst og Industriens Funktionæroverenskomst, endvidere søges støtte til udvalgte offentligt støttede kurser, der retter sig mod beskæftigelse inden for persontransport, kantineområdet og rengøringsområdet.

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 § 44, stk. 2 og 3.

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 Overenskomst 2023-2025.

Stk. 9
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. 10 Varsling m.v. i forbindelse med afskedigelser af større omfang
Organisationsaftale af 9. juli 2013 er gældende. Optrykt som bilag 6.

Stk. 11 Fratrædelsesgodtgørelse til medarbejdere med længere anciennitet
1. Såfremt en medarbejder, der har været uafbrudt beskæftiget i samme virksomhed i 3, 6 eller 8 år, uden egen skyld bliver

opsagt, skal arbejdsgiveren ved medarbejderens fratræden betale henholdsvis 1, 2 eller 3 gange en særlig fratrædelsesgodtgørelse, der beregnes efter pkt. 2.

2. Den særlige fratrædelsesgodtgørelse udgør et beløb svarende til forskellen mellem det til enhver tid gældende dagpengebeløb pr. måned og lønnen tillagt fritvalgsbidrag med fradrag af 15 pct. I fastsættelsen af dagpengebeløbet medregnes ikke det særlige beskæftigelsestillæg, medarbejderen måtte have krav på i henhold til arbejdsløshedsforsikringslovens § 48, stk. 8. Fratrædelsesgodtgørelsen kan minimum udgøre kr. 2.500 pr. måned og maksimum kr. 15.000 pr. måned. Lønnen opgøres pr. måned på baggrund af den løn, medarbejderen ville have oppebåret under sygdom, jf. § 29, stk. 1, 1. afsnit. Pensionsbidraget indgår ikke i beregningsgrundlaget.

3. Bestemmelsen i pkt. 1 finder ikke anvendelse, såfremt medarbejderen ved fratrædelsen har opnået anden ansættelse, oppebærer pension, eller af andre årsager ikke oppebærer dagpenge. Endelig udbetales godtgørelsen ikke, hvis medarbejderen er funktionærlignende ansat eller i forvejen har krav på fratrædelsesgodtgørelse, forlænget opsigelsesvarsel eller lignende vilkår, der giver en bedre ret end overenskomstens almindelige opsigelsesregler.

4. Medarbejdere, der oppebærer godtgørelse i henhold til pkt. 1, og i forbindelse med genansættelse indtræder i deres optjente ancienitet, opnår først på ny ret til godtgørelse i henhold til denne bestemmelse, når betingelserne i pkt. 1 er opfyldt i relation til den nye ansættelse.

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

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

§ 39 Ophævelse af arbejdsforhold under akkord

I - Enkelt-akkord

Stk. 1
En medarbejder, der står i enkelt-akkord, må ikke afskediges af medarbejderen utilregnelige grunde, medmindre tvingende omstændigheder, f.eks. arbejdets afbestilling eller en af den pågældende arbejdsgiverorganisations hovedledelse anerkendt arbejdsstandsning, foranlediger det, ligesom medarbejderen ikke uden aftale med arbejdsgiveren må forlade værkstedet, forinden den pågældende akkord er færdig, medmindre tvingende omstændigheder, f.eks. sygdom, militærtjeneste eller en af den pågældende arbejderorganisations hovedledelse anerkendt arbejdsstandsning, foranlediger det.

Ved begrebet »enkelt-akkord« forstås en akkord, der er aftalt med en enkelt medarbejder om udførelsen af et bestemt arbejde. En sådan akkord vedbliver at være enkelt-akkord for den oprindelige akkordhaver, selv om der senere sættes flere medarbejdere til at arbejde på den, f.eks. for at få den hurtigere færdig.

Stk. 2 Afskedigelse af en medarbejderen tilregnelig grund
Når en medarbejder, der står i enkelt-akkord, afskediges af en medarbejderen tilregnelig grund, fortabes retten til overskud på den akkord, der arbejdes på i det øjeblik, medarbejderen afskediges. Retten til overskud på andre påbegyndte akkorder bibeholdes.

Disse opgøres i forhold til det udførte arbejde, dog ikke før akkorden er afsluttet og opgjort.

Stk. 3 Afskedigelse af en medarbejderen utilregnelig grund
1. Når en medarbejder, der står i enkelt-akkord, afskediges af en medarbejderen utilregnelig grund, og uden at tvingende omstændigheder foranlediger det, har den pågældende krav på udbetaling af hele akkordsummen på samtlige påbegyndte akkorder.

2. Når en medarbejder, der står i enkelt-akkord, afskediges af en medarbejderen utilregnelig grund, idet tvingende omstændigheder foranlediger det, bibeholdes retten til overskud på alle påbegyndte akkorder, der udbetales i forhold til det udførte arbejde, når akkorden er afsluttet og opgjort. Dette bør ske hurtigst muligt.

Stk. 4 Medarbejderen forlader akkorden

1. Når en medarbejder, der står i enkelt-akkord, forlader værkstedet uden aftale med arbejdsgiveren, og uden at tvingende omstændigheder foranlediger det, fortabes eventuelt resterende løn og ret til overskud på samtlige påbegyndte akkorder. Dog udbetales den pågældende pr. præsteret arbejdstime i akkord:

1.3.2024	kr. 43,75
1.5.2025	kr. 45,30
1.3.2026	kr. 46,85
1.3.2027	kr. 48,50

2. Når en medarbejder, der står i enkelt-akkord, forlader værkstedet efter aftale med arbejdsgiveren, bibeholdes retten til overskud på alle påbegyndte akkorder, der udbetales i forhold til det udførte arbejde, dog ikke før akkorden er afsluttet og opgjort.

Anm.
Anvendelse af lønningsperioder på 2 uger eller mere medfører ikke, at en medarbejder, der i henhold til stk. 4, pkt. 1, mister tilgodehavende løn, kan miste et sådant tilgodehavende, såfremt det i tilfælde af, at lønnen var blevet udbetalt ugevis, ville være kommet til udbetaling på den foran liggende ugentlige normale lønudbetalingsdag.

II - Fælles-akkord

Stk. 5 Afskedigelse af en medarbejderen tilregnelig grund
Når en medarbejder, der står i fælles-akkord, afskediges af en medarbejderen tilregnelig grund, fortabes retten til overskud på den akkord, der arbejdes på i det øjeblik, den pågældende afskediges, og dette tilfalder de øvrige deltagere i akkorden. Retten til overskud på andre påbegyndte akkorder, der opgøres i forhold til det udførte arbejde, bibeholdes, dog ikke før akkorden er afsluttet og opgjort.

Stk. 6 Afskedigelse af en medarbejderen utilregnelig grund
Når en medarbejder, der står i fælles-akkord, afskediges af en medarbejderen utilregnelig grund, beholdes retten til overskud på alle påbegyndte akkorder, der udbetales den pågældende i forhold til det udførte arbejde, dog ikke før akkorden er afsluttet og opgjort.

Stk. 7 Medarbejderen forlader fælles-akkorden

1. Når en medarbejder, der står i fælles-akkord, forlader værkstedet uden aftale med arbejdsgiveren eller uden at have givet mindst 2 dages opsigelse, fortabes retten til overskud på samtlige påbegyndte akkorder, og dette tilfalder de øvrige deltagere i disse.

2. Når en medarbejder, der står i fælles-akkord, forlader værkstedet efter aftale med arbejdsgiveren eller efter at have givet 2 dages opsigelse, beholdes retten til overskud på alle påbegyndte akkorder. Dette udbetales den pågældende i forhold til det udførte arbejde, dog ikke før akkorden er afsluttet og opgjort.

Anm.
Hvis en medarbejder ønsker at forlade sin akkord og beviser, at dette sker, fordi der er tilbudt en fast plads eller lignende, bør arbejdsgiveren ikke vægre sig ved at træffe aftale herom.

KAPITEL VIII. FERIE

§ 40 Ferie

Stk. 1 Feriens placering

a. Ferien kan holdes enten ved lukning af virksomheden (kollektiv ferielukning) eller ved at give medarbejderne ferie individuelt.

   Hvis medarbejderne holder ferie individuelt, skal virksomheden senest 1. februar fremlægge en liste, hvor medarbejderne kan angive deres sommerferieønsker.

b. I virksomheder, hvor ferien holdes individuelt, kan virksomheden ikke kræve, at en medarbejder holder ferie, der ikke er optjent betaling til efter ferieloven.

c. Den del af ferien, der er omtalt i ferielovens § 8, stk. 2 (hovedferien), kan, såfremt der lokalt træffes aftale herom – evt. mellem den enkelte medarbejder og virksomheden –, lægges uden for perioden 1. maj til 30. september (ferieperioden).

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 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 Udbetaling af feriegodtgørelse og ferietillæg

a. Feriegodtgørelse svarende til feriens længde udbetales ved førstkommende lønudbetaling, efter virksomheden har modtaget

medarbejderens anmodning om udbetaling fra Feriepengeinfo, dog tidligst en måned før ferien holdes.

b. 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. 5 Beregningsgrundlag

a. Ved beregning af feriegodtgørelse ses bort fra sådanne tillæg til lønnen eller lønandele, som ikke er indkomstskattepligtige.

b. Ved betaling af feriegodtgørelse efter ferielovens § 10, stk. 2 (ferie på forskud ved kollektiv ferielukning), beregnes lønnen på grundlag af medarbejderens indtjening i det sidste kvartal før fraværet.

c. Sygeferiegodtgørelse

Ferielovens § 20 har bestemmelser om sygeferiegodtgørelse til medarbejdere, der ikke har ret til fuld løn under sygdom.

Sygeferiegodtgørelse for perioden, hvor virksomheden betaler fuld løn, beregnes af den samlede udbetalte sygeløn, jf. § 29.

Ved sygeferiegodtgørelse efter ferielovens § 20, beregnes lønnen på grundlag af medarbejderens indtjening i det sidste kvartal før fraværet.

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 3 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 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. 8 Ferie under 1 feriedag
Hvor ferien udgør en halv dag eller mere, gives en hel dags frihed, dog kun med den optjente feriebetaling. Hvor ferieretten udgør mindre end en halv dag, bortfalder selve friheden, mens feriepengene udbetales.

Stk. 9 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 fraværstime.

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

Stk. 10 Lokalaftale om ferie på forskud
Der er adgang til ved lokalaftale at fravige ferielovens § 7 om ferie på forskud samt princippet i ferielovens § 15 om varsling af ferie, der ikke er optjent på afholdelsestidspunktet. En sådan lokalaftale skal være skriftlig og kan alene indgås med en tillidsrepræsentant, der er valgt efter de i overenskomsten gældende regler.

Det kan således aftales, at:

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

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

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

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

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

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

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

Stk. 11 Garantiordningen

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

b. DIO I garanterer for al optjent feriegodtgørelse, herunder for overført ferie.

Stk. 12 Tvister om ferie

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

Stk. 13 Lokale ordninger
Hidtil bestående ferieordninger må ikke gennem denne ordning forringes.

KAPITEL IX. ORGANISATIONS- OG LEGITIMATIONSFORHOLD

§ 41 Legitimation for faglærte medarbejdere

Stk. 1
Faglærte medarbejdere har gennemført en godkendt faglig uddannelse og har modtaget bevis herfor, eller er af DIO I og forbundene anerkendt som faglærte i henhold til reglerne herom i Lærlingebestemmelserne.

Stk. 2
Et medlemsbevis til et forbund anerkendes som legitimation for, at indehaveren har tilknytning til nærværende overenskomstområde. Ethvert forbund er forpligtet til i ethvert medlemsbevis at anføre oplysning om indehaverens fagbetegnelse eller, hvis den pågældende har en faglig betonet uddannelse, omfanget af den uddannelse, som indehaveren har gennemgået.

Anm.
Det erkendes, at fagorganisationerne ikke kan påtage sig nogen forpligtelse over for udlændinge, der overføres til den pågældende organisation fra en beslægtet udenlandsk organisation.

Stk. 3
I hvert enkelt tilfælde, hvor en af parterne efter fornøden undersøgelse skønner, at legitimationsbestemmelserne for faglærte medarbejdere misligholdes, har denne påtaleret over for den anden part. Denne part er derefter sammen med den modstående organisation forpligtet til at yde sin fulde medvirken til sagens undersøgelse og en tilfredsstillende ordning, eventuelt gennem fagretlig behandling.

§ 42 Formændenes forhold over for arbejdernes organisationer

Stk. 1
Funktionærer, som – jf. Hovedaftalens § 5, stk. 1 – i forholdet over for de øvrige lønmodtagere er arbejdsgivernes tillidsrepræsentanter,

kan af arbejdsgiveren efter samråd med den pågældende kræves holdt uden for medlemskab af en arbejderorganisation.

Stk. 2
I hvert enkelt tilfælde, hvor en af parterne efter fornøden prøvelse skønner, at denne almindelige bestemmelse misligholdes, har den påtaleret over for den anden part, som er forpligtet til at medvirke til sagens undersøgelse og ordning.

KAPITEL X. EFTER- OG VIDEREUDDANNELSE

§ 43 Uddannelsesplanlægning

Stk. 1
Organisationerne er enige om at virke for, at medarbejderne i den enkelte virksomhed får den fornødne efter- og videreuddannelse for herigennem at styrke konkurrenceevnen.

Stk. 2
Det anbefales, at der gennemføres en systematisk uddannelsesplanlægning for virksomhedens medarbejdere. Såfremt en af parterne lokalt ønsker det, skal der optages drøftelse om systematisk uddannelsesplanlægning og dens gennemførelse.

Stk. 3
Det anbefales, at der oprettes et paritetisk uddannelsesudvalg i virksomheden. Opgaver, der behandles i uddannelsesudvalget, er bl.a.:

- analyser af virksomhedens kvalifikationsbehov
- beskrivelse af job og jobkrav – udarbejdelse af uddannelsesplaner – planlægning af uddannelsesaktiviteter samt forslag til deres gennemførelse.

Stk. 4
Det anbefales at anvende egnede værktøjer i uddannelsesplanlægningen.

Stk. 5
Nærmere beskrivelse af uddannelsesudvalgets opgaver aftales lokalt i virksomheden.

Stk. 6
Uddannelsesudvalget (alternativt SU, sekundært tillidsrepræsentant/ledelse) kan rekvirere besøg af TekSams proceskonsulenter, når en af parterne ønsker bistand til at igangsætte dialog og arbejde i virksomheden om uddannelse.

Stk. 7
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.

§ 44 Faglig relevant uddannelse

Stk. 1
Hvor en medarbejder deltager i uddannelse som led i virksomhedens uddannelsesplanlægning i henhold til § 43 eller efter virksomhedens beslutning, får medarbejderen sin sædvanlige løn uden tillæg, evt. løntabsgodtgørelse tilfalder virksomheden.

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 § 47 er meddelt tilsagn om tilskud til uddannelsen, hvis medarbejderen har 6 måneders anciennitet regnet efter § 38.

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 læretid 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 § 29, stk. 2, 3. afsnit under uddannelsen, idet der dog ved indgåelse af uddannelsesaftale under Erhvervsuddannelsesloven betales løn i henhold til § 22, jf. Lærlingebestemmelsernes § 8, stk. 10.

Stk. 5
Der er særlige regler om uddannelse i forbindelse med afskedigelse i § 38, stk. 8.

§ 45 Almen kvalificering

Organisationerne er enige om, at ajourførte grundlæggende skolekundskaber er en vigtig forudsætning for at vedligeholde og udvikle de faglige kvalifikationer i takt med den tekniske udvikling.

Det er såvel den enkelte medarbejders personlige ansvar som virksomhedens opgave at medvirke til, at den nødvendige almene kvalificering finder sted.

§ 46 Frihed til anden uddannelse

Stk. 1
Organisationerne er enige om, at medarbejderne under fornødent hensyn til virksomhedens produktionsforhold kan opnå den fornødne frihed til deltagelse i efteruddannelse efter eget valg.

Stk. 2
Aftale om individuel frihed til uddannelse efter eget valg kan kun træffes mellem virksomheden og den enkelte medarbejder.

Stk. 3
Lokal aftale om flere medarbejderes samtidige deltagelse i uddannelse og anvendelse af relevante offentlige støttemuligheder aftales i virksomheden ud fra de økonomiske muligheder.

§ 47 Industriens Kompetenceudviklingsfond

Stk. 1
Medarbejderen kan ansøge Industriens Kompetenceudviklingsfond om støtte til uddannelse omfattet af § 44, stk. 2. Der kan således ikke ydes støtte til uddannelse, hvorunder medarbejderen helt eller delvis modtager løn.

Stk. 2
Ved arbejdsmangel kan virksomheden ved lokal enighed ansøge Industriens Kompetenceudviklingsfond om støtte til uddannelse omfattet af §§ 44 og 45 efter reglerne i Organisationsaftale – Industriens Kompetenceudviklingsfond, pkt. 10.

Stk. 3
Virksomheder, som

a. har uddannelsesudvalg og

b. har mere end 100 ansatte omfattet af Industriens Overenskomst og/eller Industriens Funktionæroverenskomst, kan etablere en kompetenceudviklingsfond i virksomheden efter de nærmere retningslinjer i "Organisationsaftale om Industriens Kompetenceudviklingsfond".

KAPITEL XI. NYOPTAGNE VIRKSOMHEDER

§ 48 Nyoptagne virksomheder

Stk. 1
Virksomheder, som ved deres optagelse i DIO I har overenskomst med et eller flere fagforbund inden for CO-området, hvad enten overenskomsten er en særoverenskomst, en tiltrædelsesoverenskomst eller en lokalaftale, omfattes, uden særlig opsigelse af en sådan overenskomst, af Industriens Overenskomst fra tidspunktet for optagelsen.

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.

Lokalaftalerne vil efter overenskomstperiodens udløb være omfattet af § 8, stk. 1.

Stk. 3
For nyoptagne virksomheder, der er dækket af tilsvarende overenskomst/aftaler uden for det oprindelige CO-metalområde, gælder dog såvel overenskomstens § 8, stk. 1, som § 8, stk. 6.

Stk. 4
Virksomheder, som ved deres optagelse i DIO I ingen overenskomst eller lokalaftale har med noget fagforbund inden for CO-området, omfattes af Industriens Overenskomst fra optagelsestidspunktet.

Stk. 5
Nyoptagne medlemmer af DIO I, der forinden indmeldelsen for medarbejdere inden for dækningsområdet for Industriens Overenskomst har etableret en firmapensionsordning, kan kræve, at den eksisterende firmapensionsordning for de på indmeldelsestidspunktet ansatte medarbejdere træder i stedet for indbetaling til Industriens Pension efter overenskomstens § 34. Firmapensionsordningens videreførelse skal senest 2 måneder efter indmeldelsen protokolleres

mellem DIO I og CO-industri efter begæring fra DIO I, eventuelt i forbindelse med tilpasningsforhandlinger.

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

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

Ydelsessammensætningen i firmapensionsordningen skal inden 3 måneder tilpasses således, at den opfylder forudsætningerne i Industriens Funktionæroverenskomst § 8, stk. 8, pkt. 8.1, litra a-k.

Det er en forudsætning for videreførelse af en firmapensionsordning, at den har eksisteret i 3 år forud for DI-meddelelse til CO-industri om virksomhedens optagelse i DIO I.

Stk. 6
Virksomheder, der nyoptages i DIO I, indrømmes en karensperiode for omfattelse af Industrioverenskomstens pensionsbestemmelser, såfremt den nyoptagne virksomhed:

a. har en eksisterende pensionsordning

b. har en eksisterende pensionsordning i et forsikringsselskab med opsigelsesbestemmelser.

Karensperioden kan ikke være længere end frigørelsesvarslerne i den bestående ordning, både i forhold til pensionsselskabet og i forhold til de omfattede medarbejdere, dog højst 6 måneder. Organisationerne kan forlænge perioden til maks. 12 måneder.

Virksomheden skal senest ved eventuelle tilpasningsforhandlinger opsige en bestående pensionsordning, og virksomheden er efter karensperiodens udløb definitivt omfattet af overenskomstens pensionsbestemmelser.

Såfremt bidraget til den bestående ordning, der ønskes karensperiode for, måtte være lavere end minimumsbidraget til Industriens Pension, indbetales differencen – op til minimumsbidraget – til Industriens Pension.

Stk. 7
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 bidragssatserne 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.

En optrapningsordning for medarbejdere forudsætter, at pågældende medarbejdere er tilmeldt Industriens Pension.

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 optrapningsordninger og firmapensionsordninger, eventuelt i forbindelse med tilpasningsforhandlinger.

Stk. 8

1. 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 § 25, stk. 1, litra a, er ikke omfattet af nedenstående pkt. 2-4.

2. Virksomhederne kan i lønnen, jf. § 22, fradrage det på indmeldelsestidspunktet gældende bidrag til Fritvalgs Lønkontoen § 25, stk. 1, litra a, fraregnet 6,0 procentpoint (fra 1. marts 2026 7,0 procentpoint).

3. Virksomhederne er fra indmeldelsen forpligtede til at betale bidrag til Fritvalgs Lønkontoen efter § 25, stk. 1, litra a, fraregnet 6,0 procentpoint (fra 1. marts 2026 7,0 procentpoint), samt bidrag efter nedenstående optrapningsordning. Såfremt virksomheden ikke ønsker optrapning, betales det fulde bidrag efter § 25, stk. 1, litra a.

4. For så vidt angår de 6,0 procentpoint (fra 1. marts 2026 7,0 procentpoint) kan nyoptagne medlemmer af DIO I kræve optrapning som følger:

   Senest fra tidspunktet for DI-meddelelse til CO-industri om virksomhedens optagelse i DIO I skal virksomheden indbetale 1,5 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 Lønkontobidrag, eventuelt i forbindelse med tilpasningsforhandlinger.

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

Anm.
For så vidt angår medarbejderens anciennitet i nyoptagne virksomheder, se § 38, stk. 9.

Stk. 9
Nyoptagne medlemmer af DIO I kan kræve, at bidraget til Industriens Uddannelses- og Samarbejdsfond, jf. § 36, stk. 2, fastsættes således:

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

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

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

Senest 3 år efter skal indbetalingen udgøre mindst fuldt overenskomstmæssigt bidrag.

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 DIDO-medlemsdata efter feltet, der kaldes Pensioner, eventuelt protokolleres optrapningsordningen i forbindelse med tilpasningsforhandlinger.

KAPITEL XII. FORHANDLINGSREGLER/REGLER FOR BEHANDLING AF UOVERENSSTEMMELSER AF FAGLIG KARAKTER

§ 49 Regler for behandling af uoverensstemmelser af faglig karakter

Stk. 1 Lokale forhandlinger

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. Med henblik på gennem yderligere forhandling at nå til enighed og at få afsluttet lokale forhandlinger kan enhver af parterne skriftligt fordre af den anden part, at der inden 6 arbejdsdage efter fremsendelse af en sådan fordring udarbejdes et afsluttende og af begge parter underskrevet lokalreferat, jf. stk. 1 d. Af referatet skal fremgå, hvad parterne måtte være enige henholdsvis uenige om. Foreligger et sådant referat ikke inden for fristen på 6 arbejdsdage, er sagen bortfaldet.

f. 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.

g. 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 § 8 vedrørende opsigelse af lokale aftaler, kutymer eller reglementer, skal begæringen om mæglingsmødets afholdelse være den modstående organisation i hænde inden for de i § 8 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. Mæglingsbegæring i sager, der rejses i medfør af stk. 1 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.

f. Mæglingsmødet skal afholdes hurtigst muligt og senest 15 arbejdsdage efter mæglingsbegæringens modtagelse i den modstående organisation.

   Tidsfristen kan fraviges efter aftale mellem organisationerne.

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 omberammelse af den faglige voldgift.

g. Ved mæglingsmødet genoptages forhandlingerne med bistand af organisationernes mæglingsrepræsentanter, der herefter ved direkte indbyrdes forhandlinger søger at tilvejebringe en løsning af uoverensstemmelsen.

h. 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, og sagen angår forståelsen af en mellem parterne indgået overenskomst eller aftale, kan en af organisationerne begære sagen afgjort ved en faglig voldgift.

   Der henvises 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 mæglingsmødets/organisationsmødets afholdelse 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 retsformanden 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

ligestillede aftaler kan direkte forhandles af et af organisationerne bemyndiget udvalg.

Organisationsudvalgsmøde kan begæres af en af overenskomstparterne.

b. Såfremt en af overenskomstparterne skønner, at en afgørelse i en lokal uoverensstemmelse vil kunne få principiel betydning for hele 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.

Anm.
Ved organisationer forstås de organisationer, der har underskrevet Industriens Overenskomst.

Stk. 7 Arbejdsuro
Såfremt en virksomhed eller medarbejderne vurderer, at der er risiko for arbejdsuro, skal der på begæring af DIO I eller CO-industri omgående optages drøftelser (Konfliktløsningsmøder) mellem overenskomstparterne og de lokale parter. Drøftelserne har til formål at vurdere baggrunden for uoverensstemmelsen.

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

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

KAPITEL XIII. OVERENSKOMSTENS VARIGHED

§ 50 Overenskomstens varighed

Denne overenskomst træder i kraft 1. marts 2025 og er bindende for undertegnede organisationer, indtil den af en af parterne i henhold til de til enhver tid gældende regler opsiges til ophør en 1. marts, dog tidligst 1. marts 2028.

BILAG 1

Uddrag af lov om arbejdsmiljø

Kapitel 9.
Hvileperiode og fridøgn

§ 50
Arbejdstiden skal tilrettelægges således, at de ansatte får en hvileperiode på mindst 11 sammenhængende timer inden for hver periode på 24 timer.

Stk. 2
Hvileperioden kan nedsættes til 8 timer ved:

1. holdskifte i virksomheder, der arbejder i holddrift, når det ikke er muligt at holde den daglige eller ugentlige hviletid mellem afslutningen af det ene holds arbejde og begyndelsen af det andet holds arbejde, og

2. landbrugsarbejde indtil 30 dage i et kalenderår.

Stk. 3
Lastning og losning, der fortrinsvis udføres af løsarbejdere, samt nødvendige arbejder i tilslutning hertil omfattes ikke af stk. 1 og 2. Arbejdsministeren kan fastsætte nærmere regler om en mindste hvileperiode, inden de pågældende ansatte atter beskæftiges efter udført overarbejde.

§ 51
Inden for hver periode på 7 døgn skal de ansatte have et ugentligt fridøgn, der skal ligge i umiddelbar tilslutning til en daglig hvileperiode. Det ugentlige fridøgn skal så vidt muligt falde på søndage og så vidt muligt samtidig for alle, der er ansat i virksomheden.

Stk. 2
Reglen i stk. 1, 2. pkt., gælder ikke for landbrug og gartneri.

Stk. 3
Ved arbejde med pasning af mennesker, dyr og planter samt ved arbejde, der er nødvendigt for at bevare værdier, kan det ugentlige

fridøgn udskydes og erstattes af tilsvarende frihed senere, når det er nødvendigt af beskyttelseshensyn eller for at sikre kontinuerlige ydelser eller vedvarende produktion. Arbejdsministeren kan fastsætte nærmere regler herom.

§ 52
§§ 50 og 51 kan fraviges i nødvendigt omfang, når naturomstændigheder, ulykker, maskinsammenbrud eller lignende uforudsete begivenheder forstyrrer eller har forstyrret den regelmæssige drift af virksomheden. Fravigelsen skal noteres i tilsynsbogen eller anden tilsvarende dokumentation.

§ 53
For fag og faglige områder eller særlige arbejdsformer, hvor forholdene gør det nødvendigt, kan arbejdsministeren fastsætte regler om

1. den daglige hvileperiode, herunder om nedsættelse af den daglige hvileperiodes længde til 8 timer og om hvileperiodens beliggenhed, og

2. det ugentlige fridøgn, herunder omlægning af fridøgnet

§ 56
I tilfælde af fravigelse efter §§ 50-55 skal der ydes tilsvarende kompenserende hvileperioder eller fridøgn, eller der skal ydes passende beskyttelse, hvis forholdene undtagelsesvis er af en sådan art, at det ikke er muligt at yde kompenserende hvileperioder eller fridøgn. Arbejdsministeren kan fastsætte, at 1. pkt. ikke gælder for personer i overordnede stillinger.

BILAG 2

Retningslinjer for etablering af arbejdsfordeling

Dansk Industri og CO-industri har på baggrund af beskæftigelsessituationen drøftet de gennemførte arbejdsfordelingsordninger. Disse er etableret på basis af bestemmelserne i overenskomstens § 9, stk. 5.

Der er enighed om, at arbejdsfordeling i konkrete situationer kan være velegnet til imødegåelse af afskedigelser som følge af midlertidig produktionsnedgang. De ansatte bevarer tilknytningen til virksomheden og føler sig ikke sat udenfor som dem, der er fuldt ledige, og virksomhederne opnår en nødvendig reduktion af lønudgifterne og får samtidig mulighed for at bevare tilknytningen til en velkvalificeret medarbejderstab, således at produktionen normalt uden forsinkelse og ekstraomkostninger til oplæring igen hurtigt kan forøges.

Organisationerne finder, at indførelse af arbejdsfordeling ikke må medføre indskrænkninger i arbejdskraftens geografiske og faglige mobilitet og derved hindre fremtidig strukturtilpasning. Arbejdsfordeling er en hjælp til selvhjælp for de ansatte og virksomhederne i en aktuel beskæftigelsessituation og bør derfor kun iværksættes af driftsmæssige årsager som f.eks. ordrenedgang.

Organisationerne anbefaler, at der ved arbejdsmangel forud for etablering af arbejdsfordeling gennemføres en dialog om alternativt at benytte mulighederne for støtte til aftalt uddannelse fra Industriens Kompetenceudviklingsfond efter Organisationsaftalen om Industriens Kompetenceudviklingsfond pkt. 10.

Anvendelse af muligheden for IKUF-støtte efter dette pkt. 10 i Organisationsaftalen om Industriens Kompetenceudviklingsfond forbruger af mulighederne for at etablere arbejdsfordeling i de op til 13 uger, der er fastlagt i overenskomsten. Tilsvarende reducerer brugen af arbejdsfordeling efter overenskomstens regler mulighederne for IKUF-støtte efter ovennævnte pkt. 10.

Det skal fremhæves, at indførelse af arbejdsfordeling med oppebærelse af dagpenge betyder, at den ansatte, uanset gældende

opsigelsesvarsler, har pligt til at påtage sig andet af Arbejdsformidlingen anvist arbejde, således at andre virksomheder fortsat kan få anvist den nødvendige kvalificerede arbejdskraft.

Organisationerne er derfor enige om nedenstående retningslinjer for indførelse af arbejdsfordeling.

1. Arbejdsfordeling skal være begrundet i driftsmæssige årsager af forventelig kortvarig karakter.

2. Arbejdsfordeling aftales ved lokale forhandlinger. Kan enighed ikke opnås, kan arbejdsgiveren i henhold til overenskomstens § 9, stk. 5, varsle en sådan med 3 ugers varsel. Inden for dette tidsrum har medarbejderne påtaleret i henhold til Regler for behandling af uoverensstemmelser af faglig karakter.

   For så vidt en uoverensstemmelse om en arbejdsfordeling indankes til fagretlig behandling, kan arbejdsfordelingen ikke træde i kraft, før mæglingsmøde har været afholdt.

   Et begæret mæglingsmøde skal i alle tilfælde være afholdt inden 14 dage. Hvis en af organisationerne ikke overholder denne tidsfrist, er arbejdsgiveren berettiget til at igangsætte den pågældende arbejdsfordeling. Det samme er tilfældet, såfremt enighed om sagen ikke opnås på mæglingsmødet.

   Spørgsmålet om, hvorvidt arbejdsfordelingsordningen er tilstrækkeligt begrundet i virksomhedens tarv, kan herefter videreføres på normal måde i henhold til Regler for behandling af uoverensstemmelser af faglig karakter.

3. Aftale om arbejdsfordeling skal træffes på en sådan måde, at den enkelte medarbejder inden for 12 på hinanden følgende måneder ikke kan deltage i arbejdsfordelinger i mere end sammenlagt 13 uger.

   Såfremt de maksimale 13 uger opdeles i flere perioder, kan ingen periode være under 4 uger i de tilfælde, hvor der foretages 1 uges ledighed/1 uges arbejde eller 2 ugers ledighed/2 ugers arbejde. Fordeling med 2 eller 3 dages ledighed pr. uge eller 1 uges ledighed/2 ugers arbejde kan etableres for minimum 3 uger. Etableres fordeling i henhold til ovennævnte og afbrydes inden udløbet af nævnte perioder på henholdsvis 4 og 3 uger, betragtes disse som forbrugt.

Såfremt arbejdsfordelingen aftales for sammenhængende 13 uger med 1 uges ledighed/1 uges arbejde, kan den for den enkelte bestå af 7 ugers ledighed og 6 ugers arbejde eller omvendt.

4. Arbejdsfordeling kan ligeledes etableres ved weekendarbejde, forskudt tid og skiftehold.

   Særligt i forhold til weekendarbejde er der mellem parterne enighed om, at på virksomheder, i afdelinger eller produktionsområder, hvor der er etableret weekendhold, indgår weekendholdet på lige fod med de øvrige i fordelingen.

   Der kan ved arbejdsfordelinger, hvor weekendhold skal indgå, alene etableres fordelinger med 1 uges ledighed/1 uges arbejde eller 2 ugers ledighed/2 ugers arbejde, idet en weekends arbejde svarer til en uges arbejde, jf. § 10, stk. 4.

   Samtidig er der mellem parterne enighed om, at weekendhold, der er beskæftiget i et andet produktionsområde/en anden afdeling end det produktionsområde/den afdeling, hvor der er etableret arbejdsfordeling, kan holdes uden for arbejdsfordelingen.

5. Kollektiv ferielukning tælles ikke med i arbejdsfordelingsperioden. Kollektiv ferielukning medfører ikke en afbrydelse af arbejdsfordelingen og medfører derfor ikke betaling af G-dage.

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

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

   En medarbejder indgår i arbejdsfordeling efter endt orlov på lige fod med de øvrige, i det omfang pågældendes jobfunktion er omfattet af arbejdsfordelingen.

   Medarbejdere, der kommer til skade på virksomheden før eller under en etableret arbejdsfordeling, aflønnes efter § 29, stk. 2.

6. Beskyttede medarbejdere deltager i lokalt aftalte arbejdsfordelinger. De beskyttede medarbejdere er under deltagelse i arbejdsfordelingsordninger fortsat omfattet af §§ 1 og 6.

Parterne er tillige enige om, at beskyttede medarbejderes deltagelse i arbejdsfordelingsordning ikke ændrer i bestående praksis i Industriens Overenskomst vedrørende fritstilling og suspension af beskyttede medarbejdere.

7. Ledighed skal tilstræbes samlet i større sammenhængende perioder. Der kan ikke etableres arbejdsfordeling, hvor den daglige arbejdstid nedsættes, eller hvor ledigheden omfatter mindre end 2 dage pr. uge.

8. Arbejdsfordelinger skal indberettes af de lokale parter til Dansk Industri og de respektive forbund, senest 1 uge inden ordningen iværksættes. Samtidig hermed orienteres Arbejdsformidlingen skriftligt om arbejdsfordelinger, der påtænkes iværksat, herunder hvilke personer der omfattes heraf. Ved indberetning skal skemaet sidst i dette bilag anvendes.

9. Da formålet med arbejdsfordeling blandt andet er at undgå afskedigelser, som ellers ville være nødvendige, kan afskedigelser under en løbende arbejdsfordeling kun ske af årsager, der er begrundet i den pågældendes egne forhold. Viser det sig herudover under løbende arbejdsfordeling nødvendigt at foretage afskedigelser, skal arbejdsfordelingen forinden tages op til en ny lokal drøftelse.

   Kan enighed ikke her opnås, kan sagen gøres til genstand for nærmere drøftelse under organisationernes medvirken.

   Afskedigede medarbejdere kan ikke indgå i arbejdsfordeling, medmindre de holdes skadesfrie i opsigelsesperioden.

   Parterne anbefaler, at det sker ved enten at flytte de afskedigede medarbejdere til afdelinger eller produktionsområder, hvor der ikke er etableret fordeling, eller ved at de indgår i arbejdsfordelingen, således at de i fordelingsperioderne er fritstillet med løn.

   Arbejdsfordeling kan tidligst indføres 4 uger efter afslutningen af en tidligere gennemført fordeling i den pågældende afdeling/arbejdsområde.

10. Der gennemføres kvartalsvise møder mellem organisationerne med henblik på drøftelse af situationen omkring arbejdsfordelinger.

København, den 15. januar 1981, med ændringer af 1. marts 2004, 1. marts 2007 og 1. marts 2014

Anm. 1
For fjerkræslagterier og fiskeindustrien – se Speciel del, § 1 og § 2.

Vejledning vedrørende indberetning af arbejdsfordeling

1. Der udarbejdes forbundsvis et skema for hver afdeling eller arbejdsområde.

2. Arbejdsfordeling kan normalt kun etableres på en af de på skemaet anførte måder. Det bør tilstræbes, at der etableres hold, der skiftes til at være i arbejde/ledige. Hvor særlige driftsmæssige hensyn gør det ønskeligt, kan der dog etableres lukning af hele afdelinger eller arbejdsområder.

3. Fordelingerne løber ugevis, således at de i punkt 3 i bilag 2 nævnte 13 uger løber fra begyndelsen af den uge, i hvilken fordelingen påbegyndes. De 13 uger omfatter såvel arbejds- som friperioder. Der kan ikke dispenseres fra 13-ugers reglen.

4. Fordelingernes samlede varighed skal på forhånd være anført på indberetningsskemaet. Der kan således ikke iværksættes fordelinger, der forudsætter, at der uge for uge gives meddelelse om den kommende uges fordeling.

5. Der udarbejdes navnelister med angivelse af den enkelte medarbejders navn og CPR-nr. samt fordelingsperioder. Navnelisten sidst i bilaget skal anvendes. Dog kan navnelister anvendt til indberetning til Arbejdsformidlingen benyttes under forudsætning af, at de fremkommer til DIO I og de respektive forbund i læsbar form.

   Både skema og navneliste indsendes af henholdsvis virksomhed og tillidsrepræsentant til DIO I og de respektive forbund, så vidt muligt 14 dage inden fordelingens ikrafttræden og senest 8 dage før. Overskrides fristen på grund af arbejdsgiverens forhold, udskydes ikrafttrædelsestidspunktet 1 uge.

6. Såfremt fordelingen ophæves inden udløbet af perioden, skal organisationerne skriftligt orienteres herom senest 8 dage efter ophævelsen.

7. Det indskærpes, at afskedigelser af medarbejdere, der deltager i en arbejdsfordeling, ikke kan finde sted, medmindre de skyldes den enkeltes egne forhold.

INDUSTRI

Dansk Industri

Arbejdsfordeling og Uddannelsesstøtte i forbindelse med arbejdsmangel af midlertidig karakter

Virksomhed:
Adresse:
Postnr./by:

Med virkning fra uge _____ til og med uge _____ i alt _____ (antal) uger etableres der

☐ arbejdsfordeling

ELLER

☐ Uddannelsesstøtte i forbindelse med arbejdsmangel af midlertidig karakter

for _____ (antal) medarbejdere ifølge vedlagte navneliste inden for

☐ Hele virksomheden	
☐ En virksomhedsafdeling	Hvilken:
☐ Et produktionsområde	Hvilket:

Sæt X (kun relevant ved arbejdsfordeling)

☐ 2 dages ledighed pr. uge

☐ 3 dages ledighed pr. uge

☐ 1 uges ledighed/ 1 uges arbejde

☐ 1 uges ledighed/ 2 ugers arbejde

☐ 2 ugers ledighed/ 2 ugers arbejde

Har alle eller nogen af de anmeldte medarbejdere deltaget i arbejdsfordeling eller modtaget uddannelsestøtte under midlertidig arbejdsmangel de seneste 12 måneder?

☐ ja

☐ nej

Hvis ja, i _____ (antal) uger.

Ledighedsperioden angives på særskilt liste for hver enkelt medarbejder med angivelse af navn og CPR-nr. Har der inden for de sidste 12 måneder været etableret arbejdsfordeling i afdelingen eller arbejdsområdet omfattende de i nærværende fordeling deltagende medarbejdere, anføres tillige tidligere fordelingsperiode(r) for hver enkelt medarbejder ekskl. nærværende ordning.

Dato: _____

_____ For virksomheden

_____ For medarbejderne

(Ifølge vejledningen om arbejdsfordeling skal der udarbejdes skema forbundsvis)
(Der ansøges om uddannelsesstøtte i forbindelse med arbejdsmangel af midlertidig karakter på www.IKUF.dk.)

INDUSTRI

Dansk Industri

Navneliste vedrørende arbejdsfordeling

Virksomhed:

Arbejdsfordeling vedr. medarbejdere inden for (forbund):
Beskæftiget i (afd./produktionsområdet i virksomheden):

Navn	CPR-nr.	A-kasse	Tidligere fordelings-perioder inden for de seneste 12 måneder	Fordelingsperioder i indeværende fordeling

50278 04-14

Husk 2 og 3 dage er lig 1 uge, og 1 uges ledighed tæller som 2 uger.

BILAG 3

Aftale om overførsel af ferie

INDUSTRI

Dansk Industri

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 4

Ansættelsesaftale

Ansættelsesaftale for ansættelse omfattet af Industriens Overenskomst.

INDUSTRI

Dansk Industri

Ansættelsesaftale
for ansættelse omfattet af Industriens Overenskomst

1. PARTER

Arbejdsgiver: CVR-nr.:

Adresse: Tlf.:

ansætter herved:

Medarbejders fulde navn: Fødselsdag:

Adresse: Tlf.:

Postnr. og by: E-mail:

2. JOBKATEGORI

Jobkategori/Stillingsbetegnelse (se vejledningens pkt. 2.1)

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

3. TILTRÆDELSESDATO

Tiltrædelsesdato:

☐ Ansættelsesforholdet er tidsbegrænset og ophører senest:

(se vejledningens pkt. 2.3)

☐ Ansættelsesforholdet ophører senest, når udførelsen af følgende opgave(r) er tilendebragt: . Opgaven forventes afsluttet den .

(se vejledningens pkt. 2.4)

4. ARBEJDSSTED

Fast arbejdssted eller hovedarbejdsstedets adresse (virksomhedens adresse angives), se vejledningens pkt. 2.2: ,

☐ Skiftende arbejdssteder (se vejledningens pkt. 2.2)

☐ Medarbejderen kan frit bestemme sit arbejdssted (se vejledningens pkt. 2.2).

5. ARBEJDSTID

Side 1 af 5

INDUSTRI

Dansk Industri

For så vidt angår arbejdstid – den normale arbejdstid, weekendarbejde, deltidsbeskæftigelse, flekstid, arbejde på forskudt tid og skiftehold – henvises til Industriens Overenskomst kapitel 3 samt eventuelle lokalaftaler.

Overarbejde udføres i henhold til Industriens Overenskomst, se § 13, kapitel 3 samt eventuelle lokalaftaler.

---

6. LØN OG ANDRE LØNDELE

Personlig timeløn udgør:

Overarbejdsbetaling, forskudttidstillæg, tillæg for arbejde i skiftehold, betaling for ude- og rejsearbejde og genetillæg i øvrigt betales efter reglerne herom i Industriens Overenskomst og eventuelle lokalaftaler. På virksomheden kan forekomme akkordarbejde, bonusordninger eller andre produktivitetsfremmende lønsystemer, hvor lønnen fastsættes efter reglerne i Industriens Overenskomst eller lokalaftaler.

Lønnen udbetales bagud:

☐ Hver 14. dag

☐ Månedsvis

☐ Andet -
lønperioden angives:

---

7. FERIE

Der ydes ferie i henhold til Ferieloven og Industriens Overenskomst.

---

8. PENSION OG ARBEJDSSKADEFORSIKRING

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

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

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

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

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

Dokumentation herfor fremlægges af medarbejderen.

Hvis medarbejderen ønsker tidligere indbetalte pensionsbidrag opsparet i anden pensionsordning overført til Industriens Pension, skal medarbejderen indsende kopi af ansættelsesaftalen til Industriens Pension, se vejledningens pkt. 2.7.

Medarbejderen er omfattet af ATP-loven.

Virksomhedens arbejdsskadeselskab er: _____

---

9. OPSIGELSE

Der henvises til bestemmelserne i Industriens Overenskomst om opsigelsesvarsler.

---

10. EFTER- OG VIDEREUDDANNELSE

CO INDUSTRI

Dansk Industri

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

Medarbejderen har ret til _____ uddannelsesdage pr. år.

11. OVERENSKOMST

For ansættelsesforholdet i øvrigt gælder Industriens Overenskomst (indgået mellem DIO I og CO-industri) samt eventuelle lokalaftaler på virksomheden. Overenskomsten er tilgængelig på www.co-industri.dk og www.di.dk.

12. ØVRIGE FORHOLD

Dato:	Dato:
Virksomhedens underskrift	Medarbejderens underskrift

INDUSTRI

Dansk Industri

Baggrund

DIO I og CO-industri har i fællesskab udarbejdet denne ansættelsesaftale. Udfyldes ansættelsesaftalen korrekt, vil EU-direktivets ((EU)2019/1152) mindstekrav for ansættelsesbeviser være opfyldt.

Bestemmelserne om ansættelsesaftaler findes i Industriens Overenskomst § 37 og § 20, stk. 5.

1. GENERELT OM REGLERNE

1.1 Hvem?

Ved ansættelse skal der udarbejdes en ansættelsesaftale. Denne udleveres senest 7 kalenderdage efter ansættelsens start, inklusiv første ansættelsesdag. Dog kan visse oplysninger gives senest 1 måned efter ansættelsens start. Virksomheden skal udarbejde en ansættelsesaftale for medarbejdere, der er ansat med en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på over 3 timer pr. uge i en referenceperiode på 4 på hinanden følgende uger og for medarbejdere, hvor der ikke på forhånd er fastsat en garanteret mængde betalt arbejde, før ansættelsesforholdet begynder.

1.2 Skal ansættelsesaftalen anvendes?

DI/CO-industris ansættelsesaftale kan anvendes for medarbejdere omfattet af Industriens Overenskomst, og organisationerne anbefaler, at aftalen benyttes. Såfremt virksomheden finder det praktisk eller nødvendigt, at ansættelsesaftalen indeholder supplerende oplysninger om medarbejderen eller virksomheden, er dette muligt.

1.3 Ændringer

Sker der ændringer i ansættelsesvilkårene, skal virksomheden skriftligt give medarbejderen oplysning herom ved førstkommende lejlighed og senest på den dato, hvor ændringer træder i kraft. Det er ikke et krav, at der skrives en ny ansættelsesaftale ved hver ændring - et dokument til medarbejderen indeholdende oplysninger om ændringen vil f.eks. være tilstrækkeligt.

Medarbejderen skal orientere virksomheden om evt. ændring af navn og adresse.

2. ANSÆTTELSESAFTALENS BESTEMMELSER

Til de enkelte bestemmelser i ansættelsesaftalen skal knyttes følgende bemærkninger:

2.1 Jobkategori/Stillingsbetegnelse

Jobkategorien kan f.eks. være "håndværkspræget arbejde", "proces- eller maskinoperatør", "forefaldende arbejde".

2.4 Opgavebegrænset ansættelse

Hvis medarbejderen ansættes til at udføre en bestemt opgave, sættes kryds, og opgaven angives. Efter opgavens afslutning ophører ansættelsesforholdet uden varsel

2.5 Løn

I rubrikken "personlig timeløn udgør kr.:" angives den faste timebetaling for timelønsarbejde, som medarbejderen oppebærer på ansættelsestidspunktet eller ved kontraktens indgåelse.

Hvis medarbejderen f.eks. får en fast timebetaling inkl. kvalifikationstillæg på kr. 135- og derudover en produktivitetsafhængig bonus eller resultatløn, angives den personlige timeløn til kr. 135,-. Der er i den fortrykte tekst angivet, at der kan forekomme akkordarbejde, bonusordninger eller andre produktivitetsfremmende lønsystemer.

Det er ikke tilstrækkeligt under den personlige timeløn blot at henvise til Industriens Overenskomst. Det er en mindstebetalingsoverenskomst baseret på det grundlæggende princip, at timelønnen aftales individuelt under hensyntagen til den enkeltes kvalifikationer.

2.6 Lønperioden

Når lønnen udbetales bagud hver 14. dag, afkrydses denne rubrik. Udbetales lønnen på anden måde, angives denne periode.

2.7 Pensionsbidrag

Medarbejderen er efter 2 måneders anciennitet omfattet af Industriens Pension fra det fyldte 18. år. Medarbejdere, der på ansættelsestidspunktet er omfattet af Industriens Pension eller en anden arbejdsmarkedspension, har dog ret til pensionsordning i henhold til Industriens Overenskomst fra ansættelsestidspunktet. Dette gælder også medarbejdere, som er fyldt 18 år og har arbejdet mindst 2 måneder indenfor de seneste 2 år før ansættelsen under en overenskomst, der giver ret og pligt til medlemskab af Industriens Pension.

Var medarbejderen i forbindelse med tidligere ansættelse omfattet af anden arbejdsmarkedspensionsordning, og ønsker medarbejderen disse midler overført til Industriens Pension, kan medarbejderen indsende kopi af ansættelsesaftalen til Industriens Pensionsforsikring A/S, Nørre Farimagsgade 3, 1364 København K.

INDUSTRI

Dansk Industri

Det er væsentligt, at betegnelsen bredt dækker medarbejderens arbejdsområder.

2.2 Arbejdsstedet

Her angives arbejdsstedet eller det sted, hvor arbejdet hovedsageligt skal udføres, f.eks. virksomhedens adresse.

Hvis medarbejderen hovedsagelig skal udføre ude- og rejsearbejde (f.eks. som rejsemontør), sættes desuden kryds i rubrikken skiftende arbejdssteder.

Hvis medarbejderen har aftalt med virksomheden, at medarbejderen selv må bestemme, hvor arbejdet udføres, sættes kryds i rubrikken "medarbejderen kan frit bestemme sit arbejdssted".

2.3 Tidsbegrænset ansættelse

Hvis ansættelsesforholdet er tidsbegrænset, sættes kryds, og datoen for, hvornår ansættelsesforholdet senest ophører, angives.

Der henvises til § 38, stk. 4, nr. 2 i Industriens Overenskomst om genansættelse af kortere varighed.

2.3a Vikarer fra vikarbureauer

For vikaransatte skal brugervirksomhedens identitet angives, når og så snart denne er kendt. Vikarbureauvikarer er omfattet af samme krav til beskrivelse af arbejdstid som øvrige medarbejdere. Dette kan evt. ske i ansættelsesaftalens pkt. 11 "øvrige forhold".

Herefter vil medarbejderen blive kontaktet af Industriens Pension.

2.8 Uenighed

Eventuelle uoverensstemmelser om ansættelsesaftaler behandles efter de fagretlige regler i Industriens Overenskomst.

2.9 Udstationering

Udsendes en medarbejder til arbejde i udlandet, skal der skriftligt gives visse supplerende oplysninger, jf. overenskomstens § 20 stk. 5. Det anbefales, at der i sådanne tilfælde udarbejdes en særlig aftale.

2.10 Efter- og videreuddannelse

Dette felt skal kun udfyldes, hvis medarbejderen har ret til efter- og videreuddannelse hos virksomheden og denne ret går ud over den ret til uddannelse, som følger af Industriens Overenskomst. Feltet skal ikke afkrydses, hvis det er frivilligt for virksomheden at tilbyde uddannelse.

Virksomheden skal oplyse antallet af uddannelsesdage, om nogen, som lønmodtageren har ret til pr. år, og oplysninger om arbejdsgiverens generelle uddannelsespolitik. Oplysningen kan gives ved henvisning til lov, kollektiv aftale mv.

3. ANDRE ANSÆTTELSESAFTALER

DIO I og CO-industri har ligeledes udarbejdet en aftale om ansættelse på funktionærlignende vilkår.

For andre medarbejdergrupper kan der være bestemmelser om ansættelsesbeviser i de relevante overenskomster, eller Lov om ansættelsesbeviser og visse arbejdsvilkår kan være gældende.

BILAG 5

Protokollat vedrørende funktionærlignende ansættelse

A. For funktionærlignende ansættelser som indgås fra 1. maj 2007 gælder som minimum følgende bestemmelser.

1. Funktionærlovens § 8 om efterløn til ægtefælle/børn ved medarbejderens død.

2. Funktionærlovens § 2 om opsigelsesvarsler. Opsigelse kan som følge heraf finde sted under sygdom, og Industriens Overenskomst § 38, stk. 2 og 4 finder ikke anvendelse. Opsigelsesvarslernes længde kan ikke blive kortere end de i henhold til Industriens Overenskomst opnåede ved overgang til funktionærlignende ansættelse.

3. Funktionærlovens §§ 3 og 4 om væsentlig misligholdelse fra virksomhedens og medarbejderens side.

4. 120-dages reglen kan – selv om den er skriftligt aftalt – ikke gøres gældende, hvis medarbejderens opsigelsesvarsel er omfattet af Industriens Overenskomst § 6, stk. 1.

5. Ved overarbejde i forbindelse med det arbejde de funktionærlignende normalt udfører, er overarbejdet ikke omfattet af Industriens Overenskomst § 13, stk. 4, 2. afsnit, og stk. 8. Tillidsrepræsentanten har påtaleret ved misbrug og skal, hvis forholdene giver anledning til det, have oplyst omfanget af overarbejdet.

6. Der ydes ferie med løn eller ferie med godtgørelse, jf. Ferielovens § 16. Bestemmelsen erstatter Industriens Overenskomsts regler om feriegodtgørelse.

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

   Såfremt virksomheden gør brug af denne mulighed, har medarbejdere, der holder ferie med løn, ret til et 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.

7. Funktionærlovens § 5, stk. 1, om fuld løn under sygdom.

8. Der gives fuld løn på S/H dage og andre arbejdsfrie dage, jf. Industriens Overenskomst § 18, stk. 1, § 30, stk. 1, litra a, § 30, stk. 2, og § 32, stk. 2.

   Hvor virksomheden vælger at administrere feriefridage efter § 18, stk. 2, litra f, gives der ikke fuld løn på de feriefridage, der tildeles medarbejderen fra den førstkommende 1. september, efter at medarbejderen har opnået 9 måneders anciennitet. I stedet kan medarbejderen få udbetalt et beløb fra sin Fritvalgs Lønkonto, jf. § 25, stk. 5, litra a.

   Spørgsmålet om indførelse eller afskaffelse af aftaler om funktionærlignende ansættelsesvilkår kan fagretligt behandles, dog kun til et forhandlingsmøde.

   Funktionærlignende ansættelsesforhold kan aftales individuelt med medarbejdere, der udfører særligt betroet/kvalificeret arbejde. Aftaler om ansættelse på funktionærlignende vilkår er kun gyldige, såfremt de er udformet skriftligt.

   Hvor intet andet er nævnt i nærværende bilag eller i den mellem virksomheden og medarbejderen udarbejdede ansættelsesaftale, er medarbejderen omfattet af reglerne i Industriens Overenskomst.

B. Organisationerne er enige om at anbefale, at funktionærlignende ansættelse fortrinsvis sker efter følgende retningslinjer, idet virksomheden og medarbejderen dog i den enkelte ansættelsesaftale skal tage stilling til, om de enkelte anbefalede vilkår skal gælde for ansættelsesforholdet.

Ansættelsesaftale
Organisationerne anbefaler, at parterne bruger den af organisationerne i fællesskab udarbejdede ansættelsesaftale om ansættelse på

funktionærlignende vilkår. Ansættelsesaftalen kan efter underskrivelse kræves indsendt til den respektive organisation.

Anciennitet
Organisationerne anbefaler, at funktionærlignende ansættelse først tilbydes til visse medarbejdere, der udfører særligt betroet/kvalificeret arbejde, når de har opnået 9 måneders anciennitet i virksomheden.

Anciennitet ved ansættelse på funktionærlignende vilkår regnes fra den 1. i den måned, hvor aftalen træder i kraft.

Løn
Lønnen skal give udtryk for den enkelte medarbejders kvalifikationer, ansvar, indsats og dygtighed. En gang om året tages lønnen for den enkelte op til vurdering og eventuel regulering. Reguleringstidspunktet kan være det samme som for funktionærer ansat på virksomheden.

Uoverensstemmelser vedrørende lønniveau eller lønregulering kan fagretligt behandles efter overenskomstens regler.

Ved ansættelse på funktionærlignende vilkår omregnes timelønnen til månedsløn med det gældende timetal, p.t. 160,33. Lønnen udbetales på samme datoer, som er gældende for virksomhedens funktionærer.

Opsigelse
Det kan i den enkelte ansættelsesaftale aftales, at medarbejderen kan opsiges med 1 måneds varsel til fratræden ved en måneds udgang, når den pågældende inden for et tidsrum af 12 måneder har oppebåret løn under sygdom i i alt 120 dage.

Opsigelsens gyldighed er betinget af, at den sker i umiddelbar tilknytning til udløbet af de 120 sygedage, og mens den pågældende endnu er syg, hvorimod gyldigheden ikke berøres af, at medarbejderen er vendt tilbage til arbejdet, efter at opsigelsen er sket.

Arbejdstid
Arbejdstiden, herunder eventuel overtid, skiftehold og forskudt tid tillige med betalingen herfor, fastsættes i henhold til overenskomstens bestemmelser.

Øvrige bestemmelser
Organisationerne anbefaler, at medarbejdere ansat på funktionærlignende vilkår er omfattet af Funktionærlovens §§ 2a, 2b, 16 og 17a.

C. Eventuelle uoverensstemmelser vedrørende forståelsen af de individuelle aftaler eller ovenstående bestemmelser og anbefalinger behandles efter Industriens Overenskomsts regler for behandling af uoverensstemmelser af faglig karakter.

Ønsker virksomheden at blive frigjort for en aftale om funktionærlignende ansættelse med en enkelt medarbejder, eller ønsker den enkelte medarbejder at blive frigjort, kan dette ske med den pågældendes opsigelsesvarsel. Efter udløbet af ovennævnte varsler anses medarbejderen alene for at være omfattet af Industriens Overenskomst.

Allerede eksisterende aftaler om ansættelse på funktionærlignende vilkår kan ved aftale mellem de lokale parter omskrives efter nærværende bilag.

København, den 14. februar 1993

Ændret den 1. februar 2004, 25. februar 2007 og 9. februar 2025.

Aftale om funktionærlignende ansættelse for ansættelse omfattet af Industriens Overenskomst

INDUSTRI

Dansk Industri

Aftale om funktionærlignende ansættelse
for ansættelse omfattet af Industriens Overenskomst

1. PARTER

Arbejdsgiver: CVR-nr.:

Adresse: Tlf.:

ansætter herved på funktionærlignende vilkår:

Medarbejders fulde navn: Fødselsdag:

Adresse: Tlf.:

Postnr. og by:

2. JOBKATEGORI

Jobkategori/Stillingsbetegnelse:

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

3. TILTRÆDELSESDATO

Ansættelsen på funktionærlignende vilkår har virkning fra (dato):

☐ Ansættelsesforholdet er tidsbegrænset og ophører senest: Se afsnit 12.

☐ Ansættelsesforholdet er begrænset til udførelse af følgende opgave(r):
Opgaven forventes afsluttet den _____

4. ARBEJDSSTED

Fast arbejdssted eller hovedarbejdssted (f.eks. virksomhedens adresse):

☐ Skiftende arbejdssteder

☐ Medarbejderen kan frit bestemme sit arbejdssted.

5. ARBEJDSTID

For så vidt angår arbejdstid – den normale arbejdstid, weekendarbejde, deltidsbeskæftigelse, flextid, arbejde på forskudt tid og skiftehold – henvises til protokollat vedrørende funktionærlignende ansættelser (bilag 5 til Industriens Overenskomst), Industriens Overenskomst samt eventuelle lokalaftaler.

INDUSTRI

Dansk Industri

Overarbejde udføres i henhold til overenskomsten, se § 13, kapitel 3 samt eventuelle lokalaftaler.

☐ Medarbejderen kan ikke deltage i arbejdsfordelinger.

---

6. LØN OG ANDRE LØNDELE

Lønnen er aftalt til kr.: _____ pr. måned, som udbetales månedsvis bagud på samme dato som for virksomhedens funktionærer.

Én gang om året tages lønnen for den enkelte op til vurdering og eventuel regulering.

Overarbejdsbetaling, forskudttidstillæg, tillæg for arbejde i skiftehold, betaling for ude- og rejsearbejde og genetillæg i øvrigt betales efter Industriens Overenskomst eller lokalaftaler. På virksomheden kan forekomme akkordarbejde, bonusordninger eller andre produktivitetsfremmende lønsystemer, hvor lønnen fastsættes efter reglerne i Industriens Overenskomst eller lokalaftaler. Dog gælder Industriens Overenskomst § 13, stk. 4, 2. afsnit og stk. 8 ikke ved overarbejde i forbindelse med arbejde, den pågældende normalt udfører. Tillidsmanden har påtaleret ved misbrug.

---

7. FERIE

Der ydes ferie i henhold til Ferieloven og Industriens Overenskomst, dog ydes ferie med løn eller ferie med godtgørelse, jf. Ferielovens § 16. Bestemmelsen erstatter Industriens Overenskomsts regler om feriegodtgørelse.

---

8. SYGDOM

Der ydes fuld løn under sygdom, jf. Funktionærlovens § 5, stk. 1.

---

9. PENSION OG ARBEJDSSKADEFORSIKRING

Arbejdsmarkedspension ydes efter Industriens Overenskomst.

Medarbejderen er omfattet af ATP-loven.

Virksomhedens arbejdsskadeselskab er _____

---

10. OPSIGELSE

Ved opsigelse gælder Funktionærlovens § 2 (om opsigelsesvarsel), § 3 (om arbejdsgiverens misligholdelse) og § 4 (om medarbejderens misligholdelse).

Ved opsigelse gælder Funktionærlovens (sæt kryds ved de bestemmelser, som gælder for ansættelsesforholdet):

☐ § 2a (om godtgørelse ved opsigelse)

☐ § 2b (om usaglig opsigelse)

☐ § 16 (om frihed til at søge andet arbejde i opsigelsesperioden)

☐ Anden aftale: _____

Forlængede opsigelsesvarsler

Ansættelsesforholdet kan opsiges med de efter funktionærloven gældende varsler, der er gensidigt forlængede med _____ måneder.

CO INDUSTRI

Dansk Industri

Opsigelsesvarslernes længde kan ikke blive kortere end de i henhold til overenskomsten opnåede ved overgang til funktionærlignende ansættelse.

120-dages reglen:

Det er aftalt, at medarbejderen kan opsiges med 1 måneds varsel til fratræden ved en måneds udgang, når medarbejderen inden for et tidsrum af 12 på hinanden følgende måneder har oppebåret løn under sygdom i i alt 120 dage. Opsigelsens gyldighed er betinget af, at den sker i umiddelbar tilknytning af de 120 sygedage, og mens medarbejderen endnu er syg, hvorimod gyldigheden ikke berøres af, at medarbejderen er vendt tilbage til arbejdet, efter at opsigelse er sket.

120-dages reglen kan ikke gøres gældende, hvis medarbejderens opsigelsesvarsel er omfattet af Industriens Overenskomst § 6.

For ansættelsesforholdet gælder Funktionærlovens (sæt kryds ved de bestemmelser, som gælder for ansættelsesforholdet):

☐ § 17a (om tantieme og gratiale)

---

11. EFTER- OG VIDEREUDDANNELSE

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

---

12. OVERENSKOMST

For ansættelsesforholdet i øvrigt gælder Industriens Overenskomst (indgået mellem Dansk Industri og CO-industri), herunder bilag 5 vedrørende funktionærlignende ansættelsesvilkår samt nærværende aftale og eventuelle lokalaftaler på virksomheden. Overenskomsten er tilgængelig på www.co-industri.dk og www.di.dk.

Funktionærlovens § 8 kan ikke fraviges ved aftale mellem parterne.

---

13. ØVRIGE FORHOLD

Dato:	Dato:
Virksomhedens underskrift	Medarbejderens underskrift

BILAG 6

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

Nærværende regelsæt trådte i kraft 1. januar 1996.

Anvendelsesområde
§ 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 11 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.

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.

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.

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.

Agter 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.

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 9 måneders anciennitet 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.

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.

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.

København den 20. februar 1995

For Dansk Industri	For CO-industri
Peter Schlütter	Palle Nielsen

Redaktionelt ændret den 9. juli 2013

For DI Overenskomst I v / DI	For CO-industri
Niels Grøn Fabech	Jørn Larsen

Redaktionelt ændret ved OK 2020

BILAG 7

Aftale om fordeling af udgifterne til anskaffelse, vedligeholdelse og renholdelse af værnefodtøj

Stk. 1
Virksomheden yder tilskud til køb af egnet godkendt værnefodtøj til de ansatte:

a. hvor arbejdsforholdene på grund af særlig risiko for fodskader, der kan undgås ved at bruge værnefodtøj, kræver det,

b. hvor virksomhedens arbejdsmiljøorganisation anbefaler det, eller

c. hvor den enkelte ansatte ønsker det.

Det normale tilskud svarer til prisen for almindelige værnetræsko i henhold til listens punkt I.

Hvor særlige arbejdsforhold nødvendiggør anvendelse af værnesko, fastsættes tilskuddet til prisen for almindelige værnesko i henhold til listens punkt II.

Hvor særlige arbejdsforhold nødvendiggør anvendelse af værnefodtøj med ankelstøtte, fastsættes tilskuddet til prisen for værnestøvler i henhold til listens punkt III.

Hvor lægelig anvisning nødvendiggør brug af ortopædisk værnefodtøj, ydes tilskud i henhold til listen.

Ejendomsretten til værnefodtøj, hvortil virksomheden yder tilskud i henhold til foranstående bestemmelser, tilfalder den ansatte.

Stk. 2
Hvor særlige arbejdsforhold nødvendiggør anvendelse af andre typer værnefodtøj end nævnt i stk. 1, betales udgiften af virksomheden, og fodtøjet forbliver dennes ejendom.

Stk. 3
Ansatte, der modtager tilskud i henhold til stk. 1, er pligtige til at anvende værnefodtøj under arbejdet, medmindre der lokalt er truffet anden aftale.

Stk. 4
Det påhviler den ansatte for egen regning at sørge for renholdelse og normal vedligeholdelse (eksklusive egentlige reparationer) af det værnefodtøj, den ansatte anvender under udførelse af arbejde i virksomheden.

Stk. 5
Værnefodtøj, hvortil virksomheden yder tilskud, indkøbes efter aftale med virksomheden.

Fornyelse af nedslidt eller ødelagt værnefodtøj, der ikke længere opfylder sit formål, skal aftales med virksomheden.

Stk. 6
Uoverensstemmelser om ovenstående behandles i henhold til overenskomstens § 4, stk. 7, og Regler for behandling af uoverensstemmelser af faglig karakter.

Stk. 7
Listepriserne fastsættes af organisationernes økonomer med udgangspunkt i udviklingen i det almindelige pristal.

Stk. 8
Denne aftale betragtes som et tillæg til overenskomsten mellem Dansk Industri og CO-industri og løber sammen med denne.

Listepriser pr. 1. maj 2025:

I	kr. 630,00
II	kr. 1.000,00
III	kr. 1.170,00

Organisationerne regulerer ovennævnte liste årligt pr. 1. marts.

København, den 16. januar 1987.

Ændret den 1. januar 2013 og d. 9. februar 2025.

BILAG 8

Protokollat vedrørende udenlandske medarbejderes løn- og arbejdsforhold ved udførelse af arbejde i Danmark

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

1. Overenskomstparterne anbefaler, at virksomheden inden brug af udenlandske underleverandører til udførelse af arbejde på virksomhedens lokationer i Danmark orienterer tillidsrepræsentanten og fremlægger alle relevante baggrundsoplysninger om underleverandørerne, som 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 baggrundsoplysninger forelægges eller fremskaffes hurtigst muligt.

5. DI-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 entreprise for en DI medlemsvirksomhed, og hvor den pågældende virksomhed ikke er overenskomstdækket, tilstræber DI/CO 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 eller 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 mindstebetalingssats. 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 Funktionæroverenskomst § 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. 17).

- 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 overenskomstkrav, der lovligt kan støttes med varsel af konflikt i henhold til udstationeringslovens § 6a.

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

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

Eksempler på opgørelse efter Eurostat
Nedenstående er alene forenklede eksempler på opgørelser. Parterne tager med eksemplerne ikke stilling til, hvad virksomheder skal betale for at leve op til 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*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 x 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*148,5 + 0,10*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 9

Arbejde i Tyskland

Undertegnede organisationer er enige om, at Industriens Overenskomst ikke finder anvendelse, når medarbejdere udsendes til arbejde i udlandet, herunder Færøerne og Grønland. Der skal dog forud for rejsens påbegyndelse træffes aftale om de i Industriens Overenskomst § 20, stk. 5, nævnte løn- og arbejdsvilkår.

I det omfang en virksomhed måtte være omfattet af den tyske lov om udstationering af udenlandske arbejdstagere i Tyskland (Arbeitnehmer Entsendegesetz), er der enighed om, at overenskomstens ferieregler, herunder feriegarantiordningen, gælder under arbejde i Tyskland.

København, den 25. august 1997

For Dansk Industri	For CO-industri
Niels Overgaard	Verner Elgaard

BILAG 10

Organisationsaftale om implementering af EU-Arbejdstidsdirektiv

Grundlaget for denne organisationsaftale 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. Overenskomstparterne er enige om, at nævnte organisationsaftale implementerer ovennævnte direktiv.

Overenskomstparterne forstår ved:

Artikelnr. 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, som 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, 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 Industriens Overenskomst.

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

Ved beregning indgår det ugentlige fridøgn ikke.

Ved natarbejde af særlig 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 Arbejdsmiljøloven med tilhørende bekendtgørelser.

12. Arbejdsrytme
Er dækket af Arbejdsmiljøloven 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.

København, den 20. februar 1995

(med ændring ved OK2023 og OK2025)

For Dansk Industri	For CO-industri
Gerhard Albrechtsen	Max Bæhring
Hans Skov Christensen	Willy Strube

BILAG 11

Protokollat om implementering af 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 arbejdsmiljølovens 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 arbejdsmiljøloven med dertil hørende bekendtgørelser.

Art. 3 Definitioner

a. Ved ung forstås enhver person under 18 år.

b. Ved barn forstås enhver ung under 15 år, eller enhver ung, der følger den obligatoriske fuldtidsundervisning, der er påbudt ved dansk lov.

c. Ved 15- til 17-årige forstås enhver ung, der er fyldt 15 år, men endnu ikke 18 år, 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 arbejdsmiljøloven 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. 2b Børn, der er fyldt 14 år, kan dog arbejde i en virksomhed som led i en lærlingeuddannelse eller praktikordning.

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

Art. 5 Kulturelle og lignende aktiviteter

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

Art. 6 Arbejdsgiverens almindelige forpligtelser

Stk. 1 Implementeres via lovgivning.

Stk. 2 Unge skal, såfremt deres arbejde vurderes at være omfattet af risiko for deres sikkerhed, 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 lærlinge er undtaget fra visse regler om sikkerhed og sundhed.

Art. 8 Arbejdstid

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

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

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

Stk. 2 15- til 17-årige, herunder lærlinge, må maksimalt arbejde 8 timer pr. dag og 40 timer pr. uge.

Stk. 3 For lærlinge regnes deltagelse i obligatoriske skoleperioder som arbejdstid.

Stk. 4 For unge, som er ansat af flere arbejdsgivere, lægges arbejdstiden sammen i relation til dette protokollat.

Stk. 5 Overenskomstparterne kan tillade, at arbejdstiden er længere for lærlinge og andre unge mellem 15 og 17 år i særlige tilfælde, eller hvis dette af objektive grunde er berettiget.

Art. 9 Natarbejde
Der henvises til arbejdsmiljøloven med tilhørende bekendtgørelser.

Art. 10 Hviletid
Stk. 1 For så vidt angår 15- til 17-årige, henvises til de til enhver tid gældende regler i arbejdsmiljøloven med tilhørende bekendtgørelser. Børn skal dog for hver periode på 24 timer have en sammenhængende hvileperiode på mindst 14 timer.

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

Hvileperioden omfatter i princippet søndagen.

Art. 11 Årlig hvileperiode (Ferie)
Implementeres via lovgivning.

Art. 12 Pauser
Børn og unge, der ikke er fyldt 18 år, skal have en pause på mindst 30 minutter om muligt sammenhængende, hvis den daglige arbejdstid overstiger 4 1/2 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 faglig strid.

Art. 15 Tilpasning af bilaget
Implementeres via lovgivning.

Art. 16 Opretholdelse af beskyttelsesniveauet
Implementeres via lovgivning.

Art. 17 Afsluttende bestemmelser
Protokollatet træder i kraft ved overenskomstens vedtagelse. Der kan dog ikke rejses fagretlige sager for forhold om overtrædelse af direktivet før efter 2. maj 1995.

København, den 20. februar 1995

For Dansk Industri	For CO-industri
Gerhard Albrechtsen	Max Bæhring
Hans Skov Christensen	Willy Strube

BILAG 12

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 ansættsesforholdet. 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: brugervirksomhedernes 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 aftale mv.	
I	Lønmodtagerens rettigheder med hensyn til betalt ferie eller andet fravær med løn	Kan gives ved henvisning til lov, kollektiv aftale mv.	1 måned
J	Varigheden af lønmodtagerens og arbejdsgiverens opsigelsesvarsler eller reglerne herom.	Kan gives ved henvisning til lov, kollektiv aftale mv.	1 måned
K	Den gældende eller aftalte løn, som lønmodtageren har ret til ved ansættelsesforholdets påbegyndelse, og tillæg og andre løndele, der ikke er indeholdt heri, f.eks. pensionsbidrag og eventuel kost og logi. Endvidere skal der oplyses om lønnens udbetalingsterminer	Kan gives ved henvisning til lov, kollektiv aftale mv.	7 kalenderdage
L	Den normale daglige eller ugentlige arbejdstid og eventuelle ordninger for overarbejde og betaling herfor og, hvor det er relevant, ordninger for vagtændringer	Kan gives ved henvisning til lov, kollektiv aftale mv.	7 kalenderdage
M	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 minimumsvarslingsperiode, 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 aftaleforhold genoprettes i det omfang, det er teknisk og lovmæssigt muligt.

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

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

København, den 19. februar 2023

BILAG 13

Retningslinjer for anvendelse af arbejdsstudier

Aftale mellem Dansk Industri og CO-industri. Maj 1960. Revideret april 1965 og februar 1993
Dansk Industri og CO-industri er enige om, at en fortsat forøgelse af produktiviteten og dermed konkurrenceevnen og beskæftigelsesmuligheder inden for overenskomstens område i væsentlig grad er betinget af, at der mellem parterne på den enkelte virksomhed udbygges et samarbejde om en rigtig arbejdstilrettelægning og en forbedring af arbejdsmetoderne.

Ud fra den overbevisning, at arbejdsstudier vil være et nyttigt hjælpemiddel til at opnå lokalt samarbejde på dette område, er organisationerne enige om at anbefale, at der, hvor det er hensigtsmæssigt, træffes aftaler om anvendelse af arbejdsstudier, og for at sikre en vis ensartethed fastsættes nærværende retningslinjer for lokale aftaler om indførelse af arbejdsstudier på de enkelte virksomheder.

Stk. 1 Formålet med arbejdsstudier
Formålet med arbejdsstudier er gennem systematisk analyse at opnå en forbedring i arbejdets organisation og planlægning samt at finde frem til de enkleste og mest hensigtsmæssige arbejdsmetoder under de givne forhold og herefter at fastsætte normaltiden på arbejdet. Denne normaltid lægges til grund ved beregning af betalingen for arbejdets udførelse.

Et fordomsfrit og sagligt samarbejde om dette formål kan i væsentlig grad bidrage til at øge effektiviteten og dermed konkurrenceevnen til gavn for virksomheden og den enkelte medarbejders arbejds- og indtjeningsforhold.

Stk. 2 Indførelse af arbejdsstudier på virksomheden
Forinden arbejdsstudier tages i anvendelse på en virksomhed, skal spørgsmålet drøftes mellem parterne, eventuelt i samarbejdsudvalget, hvor et sådant findes. Opnås der på grundlag af disse drøftelser i princippet enighed om at arbejde videre med sagen, nedsættes der et snævert, selvstændigt arbejdende arbejdsstudieudvalg, bestående af repræsentanter for ledelse og for medarbejderne.

Det forudsættes, at medlemmerne af arbejdsstudieudvalget har en god teknisk indsigt og interesse for arbejdsstudier.

Virksomheden bør være behjælpelig med at give den eller de medarbejdere, der vælges som arbejdsstudierepræsentanter, den teoretiske og praktiske uddannelse, som er nødvendig for, at de pågældende skal kunne vurdere et studiemateriale.

Stk. 3 Arbejdsstudieudvalget
Arbejdsstudieudvalget bør normalt ikke bestå af mere end 3-4 personer. Medarbejdernes repræsentant(er) i udvalget vælges eventuelt blandt tillidsrepræsentanterne og har til opgave, ud over arbejdet i selve udvalget, at bistå de medarbejdere, der måtte ønske det, med råd og vejledning ved en gennemgang og efterprøvning af normaltidsberegninger.

Udvalgsmedlemmernes funktionstid er normalt 2 år, men den kan dog forlænges eller forkortes, når der opnås enighed herom.

For de af medarbejdernes faste repræsentanter i udvalget, der ikke i forvejen er tillidsrepræsentanter, gælder samme opsigelsesregler som for samarbejdsudvalgsmedlemmer, jf. Samarbejdsaftalen af 9. juni 1986 – afsnit 4. Dette forlængede opsigelsesvarsel ophører fra det tidspunkt, hvor den lokale arbejdsstudieaftale bortfalder.

For deltagelse i arbejdsstudieudvalgets møder honoreres medarbejdernes repræsentanter efter samme regler, som gælder for deltagelse i tillidsrepræsentantmøder, jf. overenskomsten med den undtagelse, at hvor det drejer sig om deltagelse i de i stk. 4 anførte regelmæssige arbejdsstudieudvalgsmøder, udbetales der honorar af samme størrelse som den til enhver tid jf. Samarbejdsaftalen gældende sats - også i de tilfælde, hvor hele mødet måtte finde sted i arbejdstiden.

Hvor der på foranledning af arbejdsstudieudvalget udføres kontrolstudier med deltagelse af den for det pågældende område valgte medarbejderrepræsentant i udvalget, betales denne for den dertil medgåede tid med sin gennemsnitsfortjeneste på akkord- og timeløn tilsammen beregnet på grundlag af fortjenesten i det nærmest forudgående kvartal.

Stk. 4 Arbejdsstudieudvalgets opgaver
Arbejdsstudieudvalgets opgaver er:

at tilpasse nærværende retningslinjer til de lokale forhold

at foranledige, at udvalgets egne medlemmer og eventuelt andre får en hensigtsmæssig uddannelse, således at arbejdet med arbejdsstudiernes gennemførelse på virksomheden forløber bedst muligt

at tilrettelægge den form, hvorunder alle på virksomheden interesserede parter bedst muligt kan gives en hensigtsmæssig generel orientering om arbejdsstudier

at tilvejebringe enighed om grundlaget for arbejdstaktvurderingen og medvirke til, at denne til stadighed bliver foretaget så korrekt som muligt

at planlægge samarbejdet om arbejdsstudiernes anvendelse samt gennem afholdelse af regelmæssige møder – normalt 1 gang om måneden – at behandle og søge løst de tvivlsspørgsmål, der måtte opstå i forbindelse med arbejdsstudiernes anvendelse på virksomheden

Stk. 5 Procedureregler
Dersom der i arbejdsstudieudvalget opstår spørgsmål, hvorom enighed ikke kan opnås, kan hver af parterne begære sådanne spørgsmål behandlet under medvirken af en repræsentant for CO-industri og en repræsentant for Dansk Industri.

Dersom der heller ikke under en sådan behandling opnås enighed, kan sagen indbringes for organisationerne til eventuel fagretlig behandling.

Stk. 6 Definition af arbejdsstudier og fremgangsmåden ved studiernes gennemførelse
Ved arbejdsstudier forstås følgende:

1. Metodestudier

2. Tillægstidsstudier

3. Operationsstudier

Afhængigt af formålet vil et eller flere af disse studier komme til anvendelse, og metodestudier bør normalt foretages først.

ad 1. Metodestudier har til formål at fastlægge den mest hensigtsmæssige måde at udføre arbejdet på. Studierne omfatter under-

søgelser af arbejdsplads, maskine(r), værktøj, materialer, kvalitetskrav, transport- og arbejdsforhold samt selve arbejdsprocessen.

Den arbejdsstudietekniker, som foretager metodestudierne, skal konferere og tilstræbe samarbejde med de arbejdsledere og medarbejdere, hvis arbejdsområde berøres af studierne.

Arbejdslederne og medarbejderne bør herunder fremkomme med de forslag til ændringer i arbejdsgangen, som de i kraft af deres praktiske erfaring mener kan forbedre metoden og derigennem lette arbejdet.

ad 2. Tillægstidsstudier foretages for at finde den tid, som ud over den direkte operationstid medgår til arbejdets udførelse.

Kvaliteten af de under studierne udførte emner skal godkendes, før den fundne tid kan lægges til grund ved fastsættelse af normaltiden.

A. Driftsteknisk tillægstid

B. Personlig tillægstid

C. Speciel tillægstid

ad A.
Driftsteknisk tillægstid er den tid, der ud over operationstiden er nødvendig til arbejdets udførelse på grund af forhold, som normalt ikke kan påvirkes af medarbejderen. Denne tid kan være afhængig af arbejdsplads, maskine(r), værktøj, værkstedsorganisation o.l. Tillægstiden fremkommer som et resultat af langtids- eller frekvensstudier, der er accepteret af arbejdsstudieudvalget. Tillægstiden beregnes som et procenttillæg af operationstiden og kan eventuelt fastsættes særskilt for den enkelte maskine, arbejdsplads eller afdeling. De forhold, der er bestemmende for beregningen af tillægstiden, bør nøje beskrives.

ad B.
Personlig tillægstid er den tid, som medarbejderen under de givne forhold må have til rådighed til opfyldelse af rent personlige behov. Denne tid, der fastsættes ved forhandling, udtrykkes som et procenttillæg, beregnet af summen af operationstiden og den driftstekniske tillægstid.

ad C.
Speciel tillægstid ud over de forannævnte kan være berettiget. Eksempelvis kan særligt fysisk eller psykisk krævende arbejde begrunde et træthedstillæg, fastsat som en procentdel af den operationstid + driftsteknisk tillægstid, hvorunder disse særlige forhold gør sig gældende. Tillægget fastsættes på grundlag af de lokale forhold efter nærmere drøftelse i arbejdsstudieudvalget.

ad 3. Operationstidsstudier udføres for at finde frem til den tid, som en medarbejder med normalydelse vil anvende på den givne arbejdsoperation. Under operationstidsstudiet bliver operatørens arbejdstakt vurderet, og på basis heraf reguleres den målte tid op eller ned under hensyn til normalydelse.

Normalydelsen er den arbejdspræstation, der udføres af en ved det pågældende arbejde øvet medarbejder, som er fortrolig med værktøj, arbejdsmaskiner og metoder, og som arbejder i normal arbejdstakt.

Til fastsættelse af normalydelsen bør anvendes det til rådighed værende og af organisationerne anbefalede arbejdstaktvurderingsmateriale suppleret med lokale erfaringer.

Forinden tidsstudier iværksættes, skal de af studierne berørte arbejdsledere og medarbejdere orienteres, og umiddelbart efter studiernes afslutning kan operatøren få meddelt oplysning om den under studiet foretagne vurdering af arbejdstakten samt antallet af udførte emner og dertil medgåede totaltid.

Arbejdsstudieteknikeren skal have lejlighed til at orientere sig om sådanne under studierne forekommende afvigelser fra de sædvanlige arbejdsforhold, der kan have haft indflydelse på de ved studierne konstaterede tider.

Stk. 7 Lønfastsættelse efter normaltider

a. Den for et givet stykke arbejde i henhold til ovennævnte fundne normaltid kan danne grundlag for lønfastsættelse i forbindelse med akkord eller anden lønform, som der er enighed om i arbejdsstudieudvalget.

b. Hvor akkordpriser fastsættes på grundlag af arbejdsstudier, multipliceres den for den pågældende arbejdsproces fundne normaltid med en ved forhandling mellem de lokale parter aftalt betalings faktor. Ved revision af betalingsfaktoren bør der tages

skyldigt hensyn til det på virksomheden forekommende præstationsniveau.

c. Ved processtyret arbejde, hvor oparbejdningsmulighederne er væsentligt begrænset, tages aflønningsformen i hvert enkelt tilfælde op til drøftelse i arbejdsstudieudvalget.

Stk. 8 Normaltid
Ved normaltiden for en arbejdsoperation forstås summen af operationstiden og tillægstiderne.

Operationstiden for en arbejdsoperation kan foruden ved de forannævnte operationstidsstudier opbygges syntetisk.

Såfremt operatøren ikke mener at kunne godkende en normaltid, som er fastsat ved anvendelse af en af de ovenfor nævnte metoder, behandles spørgsmålet i arbejdsstudieudvalget, der eventuelt kan forlange et kontrolstudium foretaget på den pågældende arbejdsproces.

Kontrolstudiet kan overværes eller direkte udføres af 2 af arbejdsstudieudvalgets medlemmer, en fra hver af parterne. Opnås der ikke enighed på dette grundlag, behandles sagen i overensstemmelse med de i stk. 5 angivne retningslinjer.

Stk. 9 Ændring af normaltider
a. Eventuelle ændringer i de forhold, der var gældende under studierne, berettiger hver af parterne til at kræve de fastsatte tider taget op til revision, dersom ændringerne medfører afvigelser på mere end +/- 5 pct. i gældende normaltider. Tvivlsspørgsmål tages op til behandling i arbejdsstudieudvalget.

   Under hensyn hertil vil det være nødvendigt, at de under studiet herskende forhold gennem en arbejdsbeskrivelse bliver registreret på en sådan måde, at ændringer kan konstateres.

b. Arbejdsbeskrivelserne, der arkiveres af virksomheden, skal til enhver tid være tilgængelige for arbejdsstudieudvalgets medlemmer, der har pligt til at behandle de oplysninger, de således kommer i besiddelse af, fortroligt.

   Ud over ovennævnte ændringer i de forhold, der var gældende under studierne, vil kun fejlberegninger, som hver af parterne i

øvrigt er pligtige at gøre opmærksom på, så snart de konstateres, kunne berettige til ændring i en gang fastsatte tider.

c. En på basis af arbejdsstudier aftalt akkordtid kan således ikke ændres som følge af, at der for den pågældende medarbejder konstateres en fra timefaktoren afvigende akkordfortjeneste, når denne afvigelse skyldes ændret arbejdsindsats, rutine eller dygtighed.

d. Såfremt der uden medarbejderens skyld indtræffer forhold, som bevirker afvigelse fra det gældende akkordgrundlag, kan der træffes aftale om et engangstillæg til akkorden.

e. Opstår der inden for et område, hvor akkorder fastsættes på grundlag af arbejdsstudier, uenighed om en forelagt normaltid, aflønnes medarbejderen efter denne, indtil uoverensstemmelsen har været behandlet i henhold til de i organisationernes rammeaftale vedrørende arbejdsstudier angivne procedureregler. Når det endelige resultat foreligger, reguleres betalingen med tilbagevirkende kraft i enten op- eller nedadgående retning for den pågældende medarbejder.

Stk. 10 Aflønning under arbejdsstudier

a. Hvor operationstidsstudier udføres med akkordfastsættelse for øje, aflønnes medarbejderen under studiet og i perioden indtil normaltiden forelægges med den gennemsnitlige akkordfortjeneste i det forudgående kvartal for den medarbejdergruppe i virksomheden, vedkommende medarbejder tilhører, medmindre det pågældende arbejde hidtil har været udført på timeløn. I så fald aflønnes medarbejderen med den for udført arbejde gældende betalingsfaktor.

b. Hvor arbejdsstudier eller forsøg i forbindelse med metodeændringer medfører afbrydelse i en tidsstuderet akkord, aflønnes medarbejderen for den tid, afbrydelsen varer, med den gennemsnitlige akkordfortjeneste i det forudgående kvartal for den medarbejdergruppe i virksomheden, vedkommende medarbejder tilhører.

Stk. 11 Opsigelse

a. Opsigelse af betalingsfaktorer

Hvor en gældende betalingsfaktor opsiges i henhold til bestemmelserne i overenskomstens § 8, og det ikke ved fagretlig

behandling lykkes at nå til enighed, bortfalder betalingsfaktoren, og situationen svarer herefter til den, der opstår, når en i henhold til stk. 2 i overenskomstens § 24 aftalt akkordpriskurant er opsagt og bortfaldet.

b. Opsigelse af arbejdsstudieaftaler

Såfremt en af parterne i henhold til overenskomstens § 8, stk. 2 opsiger en lokal aftale om anvendelse af arbejdsstudier – uden at betalingsfaktoren er opsagt – og det ikke ved fagretlig behandling lykkes at tilvejebringe grundlag for aftalens beståen, bortfalder denne, således at fremtidig akkordsætning finder sted på grundlag af fri forhandling i henhold til stk. 2 i overenskomstens § 24.

c. De på tidspunktet for aftalens bortfald gældende akkordpriser løber videre som almindelige pengeakkorder, medmindre en af parterne i henhold til overenskomstens § 8 frigør sig fra disse ved opsigelse.

Stk. 12 Almindelige bestemmelser
Nærværende retningslinjer medfører ikke, at tidligere lokalt trufne aftaler om arbejdsstudier skal ændres. Såfremt der lokalt opnås enighed herom, kan ændringer dog gennemføres i overensstemmelse med de her givne retningslinjer.

Organisationerne er enige om, at anvendelse af arbejdsstudier efter nærværende retningslinjer ikke tilsigter forringelser i medarbejdernes ansættelsesmæssige eller fortjenstmæssige vilkår. I denne forbindelse henvises til Samarbejdsaftalens til enhver tid gældende bestemmelser om informationspligt ved større ændringer og omlægninger af virksomhedens drift.

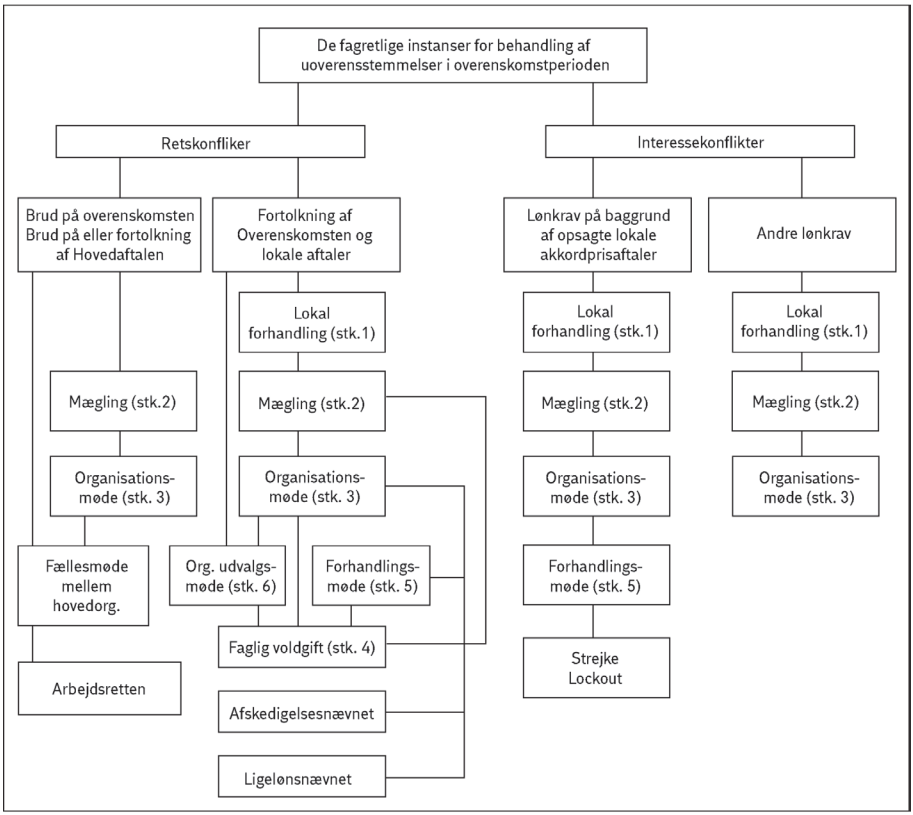
Disse retningslinjer, der træder i kraft den 1. juli 1993, kan af hver af de underskrivende organisationer opsiges med seks måneders varsel til en 1. juli.

København, den 14. februar 1993

For Dansk Industri	For CO-industri
Gerhard Albrechtsen	Max Bæhring
Hans Skov Christensen	Willy Strube

BILAG 14

Bilag til Regler for behandling af uoverensstemmelser af faglig karakter, jf. § 49



BILAG 15

Protokollat om implementering af direktiv om deltidsarbejde

Implementering af Rådets direktiv 97/81/EF af 15. december 1997 om rammeaftalen vedrørende deltidsarbejde, der er indgået mellem UNICE, CEEP og EFS.

Dansk Industri og CO-industri har indgået nedenstående aftale med henblik på at implementere Rådets direktiv 97/81/EF af 15. december 1997 om rammeaftale vedrørende deltidsarbejde, der er indgået mellem UNICE, CEEP og EFS.

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 deltidsarbejde,

b. at lette udviklingen af deltidsarbejde 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 deltidsbestemmelserne i en af de mellem parterne indgåede kollektive overenskomster.

§ 3. Definitioner
Ved en deltidsansat forstår 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 fuldtidsansat.

Ved en sammenlignelig fuldtidsansat forstår 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.

København, den 22. januar 2000

For Dansk Industri

For CO-industri

BILAG 16

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 10.

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 udkørsel 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 lærlinge 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"
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 17

Protokollat – Vikarbureauer (med ændringer fra overenskomstforhandlingerne 2000, 2007, 2014 og 2017)

Vikarbureauer der ikke er medlem af Dansk Industri:

1. Industriens Overenskomst er en områdeoverenskomst, alt arbejde på en medlemsvirksomhed, der udføres inden for overenskomstens faglige gyldighedsområde, er derfor omfattet af overenskomsten under forudsætning af, at det udføres af en ansat eller en anden person, der er underlagt medlemsvirksomhedens ledelsesret, f.eks. en vikar, i modsætning til en, der er udsendt af en underentreprenør og undergivet dennes ledelsesret.

2. Dansk Industri tilkendegiver derfor, at Industriens Overenskomst er gældende for de medarbejdere, der af et vikarbureau udsendes til at arbejde på en medlemsvirksomhed inden for IO's faglige gyldighedsområde i den tidsperiode, som vikararbejdet strækker sig over.

3. Begrebet Industriens Overenskomst omfatter også bestående lokalaftaler og kutymer, gældende for de arbejdsfunktioner, vikaren udfører.

4. Medlemsvirksomheden må i sin aftale med vikarbureauet sikre sig, at det har det nødvendige kendskab til de gældende overenskomst- og aftaleforhold.

5. En vikar, der udfører job for et vikarbureau på en medlemsvirksomhed, kan ikke være omfattet af pensionsreglerne i Industriens Overenskomst, såfremt vikarbureauet er medlem af en anden DA- medlemsorganisation og derigennem er omfattet af en overenskomstmæssig pensionsordning.

6. Fagretlige sager vedrørende vikarer rejses mod rekvirentvirksomheden/medlemsvirksomheden.

Vikarbureauer medlem af Dansk Industri:

1. Dansk Industri optager som medlem virksomheder, der er vikarbureauer. Et vikarbureau vil kunne være medlem af forskellige arbejdsgiverorganisationer. Et medlemskab af Dansk Industri kan derfor være begrænset til kun at omfatte de af vikarbureauets kontrakter, der indgås inden for Dansk Industris overenskomstområder.

2. Når vikarbureauet er medlem af Dansk Industri, vil selve ansættelsesaftalen mellem vikaren og vikarbureauet være omfattet af Industriens Overenskomst. Dette gælder selvfølgelig kun ansættelsesforhold inden for medlemsforholdets område.

   Foregår vikararbejdet på en virksomhed, der er omfattet af Industriens Overenskomst, omfatter dette også de for arbejdsfunktionen bestående lokalaftaler og kutymer.

3. Fagretlige sager rejses mod vikarbureauet

a. Fagretlige sager kan rejses uden lokalforhandling, såfremt det ikke er muligt at behandle sagen lokalt.

b. Dansk Industri skal medvirke til at oplyse sagen, herunder dokumentere påståede lokalaftaler og kutymer på rekvirentvirksomheden.

c. Rekvirentvirksomhedens tillidsrepræsentant (hvis en sådan er valgt) skal have mulighed for at deltage i den fagretlige behandling.

d. Rekvirentvirksomhedens ledelse henholdsvis medarbejdere kan afhøres som vidne i sagen mod vikarbureauet, hvis der er tale om fortolkning af rekvirentvirksomhedens lokalaftaler eller kutymer.

Bemærkninger:

1. Ethvert job for vikarbureauet, omfattet af Industriens Overenskomst, akkumulerer anciennitet efter de i Industriens Overenskomst beskrevne regler.

2. Er vikarbureauet medlem af Dansk Industri, vil ethvert job, uafhængig af om det er på samme eller forskellige virksomheder, akkumulere anciennitet ved ethvert job for vikarbureauet, der ikke

er omfattet af anden overenskomst end Industriens Overenskomst, blot akkumuleringen ikke er afbrudt, fordi der er mere end 9 måneder mellem to job. Ancienniteten gælder alle overenskomstmæssige rettigheder, der beror på anciennitet.

3. Er vikarbureauet ikke medlem af Dansk Industri, vil der i relation til anciennitet jf. pkt. 1 kun ske akkumulering ved job på samme virksomhed med en afbrydelse på mindre end 9 måneder.

4. Så længe vikaren er ansat hos vikarbureauet, optjener vedkommende alene anciennitet hos vikarbureauet og ikke hos rekvirentvirksomheden.

Såfremt vikarbureauvikaren imidlertid har arbejdet hos rekvirentvirksomheden i mindst 3 måneder uden afbrydelse, overføres ancienniteten fra vikarbureauet til rekvirentvirksomheden i følgende tilfælde:

a. vikararbejdet på rekvirentvirksomheden ophører på grund af arbejdsmangel på rekvirentvirksomheden, og inden 10 arbejdsdage efter ophør bliver vikaren fastansat på rekvirentvirksomheden, eller

b. vikarbureauvikaren ansættes på rekvirentvirksomheden i direkte forlængelse af vikararbejdet.

Det er anciennitet fra det seneste arbejdsforhold i rekvirentvirksomheden, der overføres.

Ancienniteten gælder alle overenskomstmæssige rettigheder, der beror på anciennitet.

5. Hvis en vikar, der har været udsendt til en rekvirentvirksomhed, udsendes af et nyt vikarbureau til samme rekvirentvirksomhed, inden der er gået 10 arbejdsdage fra hans ophør på rekvirentvirksomheden, kan vikaren på anmodning få sin anciennitet under Industriens Overenskomst overført til det nye vikarbureau. Det er alene anciennitet fra det seneste arbejdsforhold i rekvirentvirksomheden, der overføres. Vikaren skal anmode det nye vikarbureau om overførsel af anciennitet, senest to uger efter han er påbegyndt sin udsendelse til rekvirentvirksomheden, og skal på forlangende kunne dokumentere ancienniteten, der ønskes overført. Vikaren bevarer den overførte anciennitet, så længe vikaren er udsendt til samme rekvirentvirksomhed.

6. Hvis en vikar, der har været ansat på en rekvirentvirksomhed, udsendes af et vikarbureau til samme rekvirentvirksomhed, inden der er gået 10 arbejdsdage fra hans ophør på rekvirentvirksomheden, kan vikaren på anmodning få sin seneste anciennitet under Industriens Overenskomst hos rekvirentvirksomheden overført til vikarbureauet.

   Vikaren skal anmode vikarbureauet om overførsel af anciennitet, senest to uger efter han påbegynder sin udsendelse til rekvirentvirksomheden, og skal på forlangende kunne dokumentere ancienniteten, der ønskes overført. Vikaren bevarer den overførte anciennitet, så længe vikaren er udsendt til samme rekvirentvirksomhed, hvor han var ansat.

7. Overenskomstparterne Dansk Industri og CO-industri er enige om det naturlige i, at de vikaransatte er medlemmer af samme faglige organisationer som øvrige på rekvirentvirksomheden ansatte tilsvarende arbejdere.

8. CO-industri er enig med Dansk Industri i, at det ikke er hensigtsmæssigt, at vikarer, organiseret i et CO-industri medlemsforbund, skifter fagforening ved kortvarige vikariater.

9. Inden en virksomhed anvender vikarer, underrettes vedkommende tillidsrepræsentant herom.

10. På anmodning fra rekvirentvirksomhedens tillidsrepræsentant skal rekvirentvirksomheden informere denne om, hvilke lokalaftaler og kutymer virksomheden har oplyst skal overholdes for de arbejdsfunktioner, vikarerne udfører på virksomheden. Er tillidsrepræsentanten uenig i, hvilke lokalaftaler og kutymer vikarbureauet skal overholde, kan der indledes lokale drøftelser herom. Opnås der ikke enighed lokalt, kan der rejses en sag efter reglerne i bilag 17, det vil sige imod vikarbureauet, hvis de er medlem af DI, og imod brugervirksomheden, hvis vikarbureauet ikke er medlem af DI. Lokale drøftelser og eventuel efterfølgende fagretlig behandling hindrer ikke virksomheden i at anvende de pågældende vikarer.

Afklaring af om en udefrakommende virksomhed udfører vikararbejde

1. Med henblik på hurtig afklaring af, om der i konkrete tilfælde er tale om vikararbejde omfattet af bilag 17, kan tillidsrepræsentanten på en rekvirentvirksomhed anmode om at få oplysninger fra

rekvirentvirksomheden om udefrakommende virksomheder, der udfører arbejde for rekvirentvirksomheden, som ellers naturligt kunne udføres af rekvirentvirksomhedens ansatte medarbejdere.

2. Anmodningen skal ske i tilknytning til en eller flere udefrakommende virksomheders arbejde for rekvirentvirksomheden.

3. Hvis der efter den lokale informationsudveksling og drøftelse fortsat er uenighed om, hvorvidt der er tale om vikararbejde omfattet af bilag 17, kan CO-industri begære et afklarende møde overfor DI. Referat af de lokale drøftelser fremsendes sammen med mødebegæringen.

4. CO-i kan ligeledes begære et afklarende møde overfor DI i de tilfælde, hvor der ikke har kunnet ske en lokal drøftelse af en udefrakommende virksomheds arbejde for rekvirentvirksomheden, fordi der ikke er valgt tillidsrepræsentant på rekvirentvirksomheden.

5. Et afklarende møde skal afholdes hurtigst muligt og senest 7 arbejdsdage efter modtagelse af begæringen hos DI. Mødet afholdes på rekvirentvirksomheden, medmindre andet aftales imellem parterne.

6. På mødet skal der som minimum oplyses om følgende:

a. Den udefrakommende virksomheds navn og CVR-nummer (P-nummer) eller RUT-nummer

b. Navnet på rekvirentvirksomhedens kontaktperson hos den udefrakommende virksomhed

c. Beskrivelse af den udefrakommende virksomheds opgaver i rekvirentvirksomheden og den forventede tidsplan for deres løsning

d. Beskrivelse af ledelses- og instruktionsbeføjelserne over for den udefrakommende virksomheds medarbejdere.

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

7. Hvis parterne er enige om, at den udefrakommende virksomhed udfører vikararbejde omfattet af bilag 17, foregår en eventuel

videre behandling af sagen i henhold til reglerne i bilag 17, der gælder for hhv. vikarbureauer, der ikke er medlem af Dansk Industri, og vikarbureauer, der er medlem af Dansk Industri. Er der uenighed om, hvorvidt den udefrakommende virksomhed udfører vikararbejde omfattet af bilag 17, kan sagen videreføres efter reglerne om fagretlig behandling i overenskomsten. Det kan i denne forbindelse aftales imellem parterne, at sagen behandles direkte på et organisationsmøde. I så fald regnes fristen for begæring af dette fra afholdelsen af det afklarende møde.

København, den 20. februar 1995

For Dansk Industri	For CO-industri
Gerhard Albrechtsen	Max Bæhring
Hans Skov Christensen	Willy Strube

Se "Implementeringsaftale om vikardirektivet" af 19. august 2011 i Industriens Organisationsaftaler.

BILAG 18

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 erhvervsmæssig grunduddannelse og lærlingeuddannelse eller

b. personer, der af et vikarbureau stilles til rådighed for en brugervirksomhed.

§ 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 tidsubegrænset ansættelseskontrakt eller indgår i et tidsubegrænset 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, hvorefter 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 19

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. Instruktion 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, erhvervserfaring 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 følgeloven jf. nærværende aftales § 8.

§ 8. Ikrafttrædelse
Denne aftale træder i kraft samtidig med ikrafttræden af den følgelov, 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 19 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

For Dansk Industri

For CO-industri

BILAG 20

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, UEAPME og CEEP.

Parterne er enige om, at nærværende aftale erstatter tidligere protokollat 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 oprinde-

lige 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 arbejdsgiverens 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 afskedigelser af tele-, distance- og hjemmemedarbejdere.

3. Arbejds- og ansættelsesvilkår

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), arbejdsmiljørepræsentant(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 valgret 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 tilbagevenden 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 sikkerhedspolitik på korrekt vis.

Med henblik på at sikre, at bestemmelser om sikkerhed og sundhed efterleves, 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 21

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.

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

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

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

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

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

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.

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

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

tager 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 statistikkens 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 22

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

For DI Overenskomst I v/DI For CO-industri

BILAG 23

Protokollat om forståelsen af § 13, stk. 3 om systematisk overarbejde

Parterne har drøftet forståelsen af § 13, stk. 3 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 24

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 25

Natarbejde og Helbredskontrol ved natarbejde

1. Forebyggende tiltag ved natarbejde
Parterne har implementeret NFA's anbefalinger om natarbejde:

- Højst tre nattevagter i træk
- Højst 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 almindelige regler i overenskomsten uændret, herunder reglerne om helbredskontrol 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 helbredskontrol til natarbejderne.

   - Det er obligatorisk for natarbejderen at gennemføre helbredskontrollen hvert andet år.

   - For de natarbejdere, der er fyldt 50 år, anvendes en udvidet helbredskontrol.

b. Gennemførelse af en årlig særlig APV rettet mod natarbejde.

   - Risikovurdering af virksomhedens arbejdsmiljøproblemer ved natarbejde. Risikovurderingen skal foretages på baggrund af en afdækning af virksomhedens arbejdsmiljøforhold.

   - Handlingsplan til løsning af arbejdsmiljøproblemer ved natarbejde, som ikke kan løses umiddelbart.

   - Gennemførelse af handlingsplanen og opfølgning på de iværksatte foranstaltninger.

2. Gravides natarbejde
Når virksomheden er underrettet om, eller på anden måde bliver bekendt med, at en medarbejder er gravid, skal virksomheden hurtigst muligt, og senest 2 uger efter til en uges udgang, omlægge medarbejderens arbejdstid eller overføre medarbejderen til andre arbejdsopgaver, så pågældende højest arbejder 1 nattevagt om ugen.

Hvis det ikke er muligt for arbejdsgiveren at omlægge arbejdstiden, så pågældende medarbejder højest arbejder 1 nattevagt om ugen, eller overføre medarbejderen til andre arbejdsopgaver, har medarbejderen ret til fravær for øvrige nattevagter ud over 1 om ugen med betaling som ved graviditetsorlov efter overenskomstens § 35, stk. 1.

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

3. Helbredskontrol

Hyppighed
Medarbejderne skal tilbydes gratis helbredskontrol, inden de begynder beskæftigelse som natarbejder.

Medarbejdere, der efter pkt. 2.4 i Bilag 10 til Industriens Overenskomst bliver klassificeret som natarbejdere, skal tilbydes helbredskontrol inden for regelmæssige tidsrum på højst 2 år.

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

- Helbredskontrollen skal tilbydes årligt.

- Det er obligatorisk for natarbejderen at gennemføre helbredskontrollen hvert andet år.

- For de natarbejdere, der er fyldt 50 år, anvendes en udvidet helbredskontrol jf. nedenstående afsnit om udvidet helbredskontrol for visse 50+ årige natarbejdere.

Hvornår skal helbredskontrollen foregå?
Såfremt helbredskontrollen finder sted uden for den pågældende medarbejders arbejdstid, kompenserer arbejdsgiveren herfor.

Model for helbredskontrollens gennemførelse
Parterne er enige om, at helbredskontrollen skal foregå på følgende måde:

1. Virksomheden indgår aftale med en "operatør", der lever op til nedenstående retningslinjer og benytter de af parterne udarbejdede materialer. Virksomheder, som selv udfører helbredskontrollen, 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 10 til Industriens Overenskomst 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 helbredskontrol til natarbejdere - 2024**".

3. I samarbejde med den operatør, virksomheden har valgt, tilbydes natarbejdere en helbredskontrol i overensstemmelse med nedenstående pkt. 4-7.

4. Forud for helbredskontrollen udfylder de medarbejdere, der ønsker at gennemføre en helbredskontrol, 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 helbredskontrollen 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 helbredskontrollen 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 helbredskontrollen.

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 informationer, 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, at 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 helbredskontrol 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 helbredskontrol for de natarbejdere, der er fyldt 50 år, og hvis normale arbejdstid om natten ikke er tilrettelagt i overensstemmelse med anbefalingerne.

Den udvidede helbredskontrol 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 "**Spørgeramme for udvidet helbredskontrol 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 helbredskontrol

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

København, den 9. februar 2025

BILAG 26

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 Overenskomst § 8.

København, den 9. februar 2025

BILAG 27

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

Virksomheden og en tillidsrepræsentant kan efter reglen i § 8, stk. 7, fravige Industriens Overenskomst 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 28

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

Jf. § 4 a i lovbekendtgørelse 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 Overenskomst, 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

Speciel del
med bilag

2

Speciel del med bilag

§ 1 Fiskeindustrien 244
§ 2 Fjerkræslagterier 245
§ 3 Mælkekonservesindustrien 246
§ 4 Støberier 246
§ 5 Snedkere, tømrere, møllebyggere og træindustriarbejdere 247
§ 6 Skibstømrere 248
§ 7 Blikkenslagere og rørlæggere 249
§ 8 Sadelmagere 249
§ 9 Elektrikere 249
§ 10 Malere 250
§ 11 Skibsmalere 250

Bilag 1

Protokollat – Retningslinjer for arbejde på mobile og stationære platforme 251

Speciel del med bilag

§ 1 Fiskeindustrien

Stk. 1 Arbejdstid
De lokale parter på virksomheder inden for fiskeindustrien kan indgå aftale om varierende ugentlig arbejdstid og flextid, jf. Almindelig del § 9, stk. 2 og § 12. Sådanne aftaler kan opsiges som almindelige lokalaftaler, men skal have en varighed af minimum 3 måneder og vil i deres løbetid fortrænge virksomhedernes hjemsendelsesadgang.

Stk. 2 Overarbejde og afspadsering
For konsumfiskeindustriens virksomheder gælder følgende undtagelser fra overenskomstens almindelige del § 13, stk. 3, jf. anm.

1. Afspadseringsperioden udgør 6 måneder i stedet for 4 måneder.

2. Afspadsering i spidsbelastningsperioder kan udskydes ud over den i pkt. 1 anførte periode.

3. Personer i nøglepositioner, f.eks. personer, der arbejder i forbindelse med losning og lastning, forberedelse og afslutning af arbejde, er undtaget fra reglerne om afspadsering.

Stk. 3 Hjemsendelse
Overenskomstens § 27 er ikke gældende for DIO I-medlemsvirksomheder inden for fiskeindustrien, for så vidt medarbejderne er beskæftiget i den direkte produktion.

Såfremt der opstår problemer inden for andre områder, kan der optages drøftelser mellem organisationerne herom.

Se anm.
Almindelig del, § 27.

Stk. 4 Hjemsendelsens varighed
Hjemsendte medarbejdere kan efter 2 måneders hjemsendelse kræve meddelelse fra virksomheden om, hvornår hjemsendelsen skønnes at ophøre.

Varer hjemsendelsen længere end 4 måneder, bringes ansættelsesforholdet herefter til ophør, jf. Industriens Overenskomst almindelig del § 38.

Stk. 5 Nyansættelser i hjemsendte arbejdsfunktioner
Virksomheden kan ikke ansætte nye medarbejdere til at varetage arbejdsfunktioner, så længe der er medarbejdere, som er hjemsendt fra de pågældende arbejdsfunktioner.

Stk. 6 Arbejdsfordeling
Det i alm. del bilag 2 indeholdte protokollat om arbejdsfordeling, dækkende den mellem overenskomstparterne indgåede overenskomst, er ikke gældende for fiskeindustrien.

For dette område vil aftaler om arbejdsfordeling kunne indføres efter nærmere forhandling parterne imellem.

Anm.
Parterne er enige om, at der med ovenstående ændringer (nyt stk. 4 og 5) ikke foretages ændringer i, hvornår og under hvilke betingelser hjemsendelse kan ske.

§ 2 Fjerkræslagterier

Stk. 1 Arbejdstid
De lokale parter på fjerkræslagterier kan indgå aftale om varierende ugentlig arbejdstid og flextid, jf. Almindelig del § 9, stk. 2 og § 12. Sådanne aftaler kan opsiges som almindelige lokalaftaler, men skal have en varighed af minimum 12 måneder og vil i deres løbetid fortrænge virksomhedernes hjemsendelsesadgang.

Stk. 2 Hjemsendelse
Overenskomstens § 27 er ikke gældende for DIO I-medlemsvirksomheder inden for fjerkræslagterier, for så vidt medarbejderne er beskæftiget i den direkte produktion.

Såfremt der opstår problemer inden for andre områder, kan der optages drøftelser mellem organisationerne herom.

Se anm. Almindelig del § 27.

Stk. 3 Arbejdsfordeling
Det i alm. del bilag 2 indeholdte protokollat om arbejdsfordeling, dækkende den mellem overenskomstparterne indgåede overenskomst, er ikke gældende for fjerkræslagterier.

For dette område vil aftaler om arbejdsfordeling kunne indføres efter nærmere forhandling parterne imellem.

§ 3 Mælkekonservesindustrien

Stk. 1 Overarbejde
Almindelig del § 13, stk. 8 – afspadsering – gælder ikke for medlemmer af den tidligere Mælkekonservesindustriens Arbejdsgiverforening, jf. anm. Almindelig del § 13, stk 8.

§ 4 Støberier

Stk. 1 Forskudt arbejdstid
Ved indførelse af forskudt arbejdstid for ikke-faglærte medarbejdere i støberier er parterne enige om, at der for den enkelte medarbejder kan forekomme 2 forskellige arbejdstider i løbet af en uge, men enhver ordning skal have mindst 2 ugers varighed, jf. anm. Almindelig del § 14.

Stk. 2 Særlige timelønsbestemmelser for ikke-faglærte medarbejdere
Smelteovnsfyrbødere får et tillæg pr.

1.3.2024	på kr. 15,75
1.5.2025	på kr. 16,30
1.3.2026	på kr. 16,85
1.3.2027	på kr. 17,45

pr. støbedag ud over den for vedkommende smelteovnsfyrbøder gældende timeløn, medmindre tillægget dækkes gennem en akkord, hvorunder pasningen af ovnen er indeholdt.

§ 5 Snedkere, tømrere, møllebyggere og træindustriarbejdere

Særlige timelønsbestemmelser

1. Hvor virksomheden forlanger, at snedkere, tømrere og møllebyggere holder sig selv med almindeligt værktøj, betales værktøjspenge pr. time

1.3.2024	kr. 2,20
1.5.2025	kr. 2,30
1.3.2026	kr. 2,35
1.3.2027	kr. 2,45

2. Virksomheden holder normalt træindustriarbejdere med værktøj. Kræves det, at medarbejderen anvender eget værktøj, kan der lokalt træffes aftale om et passende vederlag herfor.

3. Ved antagelse af skibssnedkere betaler arbejdsgiveren transport af værktøj.

Se anmærkning § 6.

Anm.
Med hensyn til snedkerarbejder og tømrerarbejder, der falder uden for virksomhedens sædvanlige produktion, må DIO I fastholde, at disse skal udføres til de på virksomheden gængse lønninger, men giver tilsagn om, at denne bestemmelse ikke vil blive benyttet til ved egne folk at udføre bygningsarbejder eller lignende af mere betydende art. Såfremt sådant arbejde kræves udført af virksomhedens egne folk, skal der træffes aftale herom.

§ 6 Skibstømrere

Særlige timelønsbestemmelser

1. For bolværks- og vandbygningsarbejde betales et tillæg pr. time pr.

1.3.2024	kr. 6,00
1.5.2025	kr. 6,20
1.3.2026	kr. 6,45
1.3.2027	kr. 6,65

   Herfra undtages dog arbejde på værfternes egne bolværker og ved tildannelse af materialer, der foregår på værfternes egen grund, medmindre det foregår i eller ud over vandet.

2. Hvor virksomheden forlanger, at skibstømrere og bådebyggere holder sig selv med værktøj, betales værktøjspenge pr. time pr.

1.3.2024	kr. 2,20
1.5.2025	kr. 2,30
1.3.2026	kr. 2,35
1.3.2027	kr. 2,45

3. Ved antagelse af arbejdskraft betaler arbejdsgiveren transport af værktøj.

4. Entreprenør- og bygningsarbejder, der ikke er et led i virksomhedens produktion, betales med mindst den til enhver tid gældende mindstebetalingssats og øvrige i overenskomsten fastsatte særlige tillæg, såfremt der ikke aftales akkord for arbejdet.

Anm.
Der er mellem organisationerne enighed om, at værktøjspenge inkluderer forsikringspræmie for forsikring mod brand og tyveri tegnet af medarbejderne.

§ 7 Blikkenslagere og rørlæggere

Særlige akkordbestemmelser
Hvor smede-, vand- og gasmestre inden for virksomhedens område med blikkenslagere og/eller rørlæggere udfører blikkenslager- og/eller rørarbejde på nybygninger, skal der træffes særlig aftale om betalingen for sådant arbejde.

Når arbejdet udføres uden for virksomhedens område på nybygninger, tilstræbes dette udført i akkord. Hvad angår rørarbejde henvises til Rørprislistens bestemmelser herom, og hvad angår blikkenslagerarbejde henvises til Landsprislisten for blikkenslagerarbejde (prisafsnittet).

Hvis enighed om ovenstående ikke kan opnås lokalt, kan sagen behandles efter Regler for behandling af uoverensstemmelser af faglig karakter.

§ 8 Sadelmagere

Særlige akkordbestemmelser
De i Sadelmagerprislisten indeholdte akkordpriser med de til enhver tid vedtagne ændringer er også gældende for DIO I-medlemmer, for så vidt arbejdet udføres under samme forhold og på samme måde som forudsat i prislisten.

§ 9 Elektrikere

Særlige akkordbestemmelser
Den mellem Tekniq Arbejdsgiverne og Dansk El- Forbund til enhver tid gældende EBA - El-Branchens Akkordsystem er også gældende for DIO I-medlemmer for installationsarbejde udført på virksomhedernes egne nyanlæg, f.eks. fabriksbygninger, kontorer o.l., for så vidt arbejdet har en samlet varighed på mindst 3 arbejdsdage.

§ 10 Malere

Den mellem Danske Malermestre og Malerforbundet i Danmark til enhver tid gældende akkordprisliste er gældende for DIO I-medlemsvirksomheder, når der udføres bygningsmalerarbejde på virksomheden samt uden for virksomheden af mere end en dags varighed.

Hvor malerarbejde udføres i forbindelse med fabriksmæssig produktion eller i øvrigt udføres under arbejdsbetingelser og forhold, der ikke er forudsat i den nævnte prisliste, fastsættes lønnen i henhold til nærværende overenskomsts bestemmelser herom.

For alt akkordarbejde er forskudsudbetalingen den samme, som er gældende for akkordlønnede medarbejdere fra andre fag på samme virksomhed.

§ 11 Skibsmalere

Stk. 1 Skibsmalerprislisten
For skibsarbejde gælder Skibsmalerprislisten af marts 1973.

Der er mellem Malerforbundet i Danmark og DIO I enighed om, at der, hvor en af parterne ønsker det, optages positive forhandlinger på det enkelte værft om overgang til ændrede lønformer baseret på den tekniske udvikling og med hensyntagen til arbejdsmiljølovens bestemmelser samt personlige sikkerhedsforanstaltningers indflydelse på arbejdseffektiviteten.

Forhandlingerne kan om nødvendigt finde sted med bistand fra organisationerne.

Når der er opnået enighed om ændrede lønformer, bortfalder den for skibsmalerarbejde gældende Skibsmalerprisliste.

BILAG 1

Protokollat – Retningslinjer for arbejde på mobile og stationære platforme

Parterne fastslår indledningsvis, at den gældende overenskomst mellem organisationerne er grundlag for de ansættelsesforhold, der etableres.

1. Område

Retningslinjerne er gældende for montage-, reparations- og vedligeholdelsesarbejder på mobile og stationære platforme på dansk kontinentalsokkelområde (ekskl. Færøerne og Grønland).

Retningslinjerne tager sigte på arbejder af mindst en fuld arbejds- og frihedsperiode (4 uger).

For arbejde af kortere varighed end en fuld arbejds- og frihedsperiode træffes lokal aftale i henhold til overenskomstens Almindelig del § 20 – Rejsearbejde.

Arbejdstiden for kortere varende arbejder kan følge den under pkt. 2 nævnte daglige og ugentlige arbejdstid, men for arbejde ud over den i overenskomstens § 9 – Den normale arbejdstid – fastsatte ugentlige arbejdstid afregnes og afspadseres efter overenskomstens regler efter nærmere aftale tilpasset de særlige forhold i offshore-sektoren.

2. Arbejdstiden

a. Arbejdsperioden på platformen er 14 dage efterfulgt af 14 dages frihed i land. Arbejdsperioden kan ændres efter ledelsens skøn under hensyn til virksomhedens tarv. Forholdet mellem arbejdsdage og fridage skal være 1:1. Den normale daglige effektive arbejdstid er 12 timer alle ugens dage.

   Afbrydes et arbejdsforhold, omfattende en fuld arbejds- og frihedsperiode, inden udløbet af perioden, afregnes præsterede timer i henhold til pkt. 3 a, b og c.

b.

1. Den daglige hvileperiode kan i begrænset omfang udskydes eller nedsættes til 8 timer.

   Se anmærkning.

2. Arbejdsperioden mellem 2 frihedsperioder kan forlænges i op til 28 døgn, såfremt den enkelte arbejdstager og ledelsen skriftligt træffer aftale herom. Uforudsete forlængelser (force majeure o.l.) kan i nødvendigt omfang disponeres af ledelsen.

   Se anmærkning.

3. Der kan lokalt træffes aftale om, at ferie og opsparede timer kan indgå i afviklingen af arbejds- og frihedsperioder, eksempelvis således, at 14 dages arbejde efterfølges af 21 dages frihed i land.

c. Arbejdstiden pr. arbejdsperiode (14 dage) er 168 timer. For hver periode opspares 20 timers frihed. Den således opsparede frihed skal anvendes inden 12 måneder. Anvendelsen sker under hensyntagen til de driftsmæssige forhold og iværksættes i øvrigt efter høring af medarbejderne.

   Til anvendelse under afspadsering af den opsparede frihed hensættes 10 timers løn (timeløn inkl. offshoretillæg) pr. arbejdsperiode.

   Såfremt afspadsering ikke sker inden for 12 måneders fristen, udbetales det hensatte beløb med tillæg af 20 timers overtidsbetaling.

   Den opsparede frihed skal afvikles inden medarbejderens evt. afgang fra virksomheden.

3. Lønforhold

a. Lønnen fastsættes i henhold til overenskomstens bestemmelser.

b. Som tillæg hertil ydes et særligt offshoretillæg pr. time pr.

1.3.2024	kr. 44,40
1.5.2025	kr. 45,95
1.3.2026	kr. 47,55
1.3.2027	kr. 49,25

som skal dække alle overenskomstmæssige tillæg samt alle specielle forhold, der følger af offshorearbejdet.

c. Arbejde ud over 12 timer/dag betales med overtidsbetaling, som fastsættes til 50 pct. af den aftalte timeløn inkl. offshoretillæg.

Såfremt arbejdstiden i en 14-dages periode medfører arbejde ud over 168 timer, betales timerne herudover med tillæg på 50 pct. Afbrydes en frihedsperiode på grund af større forud planlagt shutdown, aflønnes det udførte antal arbejdstimer ved det pågældende arbejde med overtidsbetaling.

d. Det under b. og c. anførte er ikke gældende for kortere varende arbejdsopgaver, hvor aflønningen sker i henhold til punkt 1, 2. afsnit.

e. Ud over lønnen beregnes og ydes der betaling for søgnehelligdage efter overenskomstens regler.

f. For den 24. december 2024 udgør tillægget kr. 1.264,75

For den 24. december 2025 udgør tillægget kr. 1.309,00

For den 24. december 2026 udgør tillægget kr. 1.354,85

For den 24. december 2027 udgør tillægget kr. 1.402,25

g. For arbejde på øvrige søgnehelligdage

1.3.2024	kr. 573,50
1.5.2025	kr. 593,55
1.3.2026	kr. 614,35
1.3.2027	kr. 635,85

4. Rejse- og ventetid

Arbejdsperioden regnes fra mødetid basehavn (aftalt mødested) til ankomst basehavn. Den hertil medgåede transporttid mellem basehavn og arbejdssted kompenseres med frihed (afspadsering) i det omfang, den samlede arbejdstid overstiger friheden i land. Opgørelse heraf foretages hvert halve år, og der træffes nærmere aftale om afvikling af afspadsering. Ventetid i basehavn eller på platform betales med den i punkt 3 anførte løn.

Organisationerne anbefaler, at der lokalt træffes aftale om tilskud til transportudgifter mellem bopæl og basehavn.

5. Kost og logi

Inden påbegyndelse af arbejdet træffes der nærmere aftale om kost og logi.

6. Ferie

Der tilkommer lønmodtageren ferie og feriegodtgørelse i henhold til overenskomstens feriebestemmelser, idet afviklingen dog tilpasses de særlige arbejdsperioder. I det omfang medarbejderen ikke har optjent nok ferie til afvikling i friperioden afholder medarbejderen betalt ferie på forskud jf. ferielovens § 7.

7. Frihed

Medarbejderen har ret til frihed ved alvorlig sygdom eller dødsfald i den nærmeste familie. Friheden er uden løn, medmindre andet følger af lokalaftale eller kutyme.

8. Opsigelsesvarsler

Overenskomstens regler er gældende for så vidt angår opsigelsesvarsler, idet der dog lokalt kan træffes aftale om opsigelsesvarsler tilpasset arbejdsperioderne. Dog må sådanne aftaler ikke forringe de overenskomstmæssige opsigelsesregler.

9. Uoverensstemmelser

Uoverensstemmelser afgøres i henhold til Regler for behandling af uoverensstemmelser af faglig karakter.

10. Varighed

Denne aftale betragtes som et tillæg til Industriens Overenskomst mellem DIO I og CO-industri og løber sammen med denne. Bestående aftaler inden for dette arbejdsområde kan ikke hermed forringes.

København, den 22. januar 2000 med ændringer pr. 1. marts 2004, 1. marts 2007 og 1. marts 2020.

Anm.
Der henvises til Beskæftigelsesministeriets bekendtgørelse nr. 1204 af 23/10 2015.

Anm.
Der henvises endvidere til beskæftigelsesministeriets bekendtgørelse nr. 1204 af 23/10 2015, som her citeres i uddrag:

En arbejdstager med en daglig arbejdstid på mere end 6 timer har ret til en pause af et sådant omfang, at pausens formål tilgodeses. Pausen placeres efter de for arbejdsstedet normale regler for tilrettelæggelse af arbejdstiden.

Natarbejdere, der lider af helbredsproblemer, som påviseligt skyldes, at de udfører arbejde i natperioder, skal, når det er muligt, overføres til dagarbejde, som passer til dem.

Lærlingebestemmelser
med bilag

3

Lærlingebestemmelser med bilag

§ 1 Område 261

Kapitel I. Samarbejdet 262

§ 2 Lokalt samarbejde 262

Kapitel II. Arbejdstiden 263

§ 3 Den normale arbejdstid 263

§ 4 Overarbejde 263

§ 5 Skifteholdsarbejde 263

§ 6 Fridage 263

Kapitel III. Ude- og rejsearbejde 265

§ 7 Ude- og rejsearbejde 265

Kapitel IV. Lønforhold 266

§ 8 Mindstebetaling 266

§ 9 Akkord og andre produktivitetsfremmende lønsystemer 268

Kapitel V. Øvrige bestemmelser 269

§ 10 Løn under sygdom 269

§ 11 Forsvarets Dag 269

§ 12 Kursus 270

§ 13 Pension og forsikringsydelser 270

Kapitel VI. Ferie og søgnehelligdage 272

§ 14 Ferie 272

§ 15 Løn for søgnehelligdage 272

Kapitel VII. Uddannelsen 274

§ 16 Skoleophold 274

Kapitel VIII. Uoverensstemmelser/Forhandlingsregler 275

§ 17 Organisationernes påtaleret 275

Kapitel IX. Ikrafttræden og ophør.....276

§ 18 Aftalens varighed 276

Bilag I

Særlige bestemmelser for bådebyggerlærlinge 277

Bilag II

Regler for opnåelse af faglig anerkendelse uden at have gennemgået en faglig ungdomsuddannelse inden for jern- og metalområdet 278

Bilag III

Protokollat om befordringsgodtgørelse for lærlinge 280

Bilag IV

Parterne deltager i udviklingen af erhvervsudannelser gennem repræsentation i en række faglige udvalg. 283

Lærlingebestemmelser med bilag

§ 1 Område

Stk. 1
De i nærværende aftale fastsatte regler gælder for lærlinge og voksne lærlinge, som ansættes i henhold til Lov om erhvervsuddannelser, herunder lærlinge på de uddannelser, som fastlægges i Bilag IV § 1, stk. 1.

Stk. 2
Bestemmelserne omfatter desuden øvrige lærlinge, der uddannes af voksne, omfattet af Industriens Overenskomst mellem CO-industri og DIO I.

Stk. 3 Erhvervsgrunduddannelsen
Bortset fra §§ 2, 16 og 17 gælder Lærlingebestemmelserne for elever under praktikdelen af Erhvervsgrunduddannelsen (EGU).

Stk. 4
For alle forhold, som ikke er nævnt i nærværende lærlingebestemmelser, gælder Industriens Overenskomst mellem CO-industri og DIO I.

KAPITEL I. SAMARBEJDET

§ 2 Lokalt samarbejde

Stk. 1
Spørgsmål vedrørende uddannelse af lærlinge på den enkelte virksomhed kan i henhold til hovedorganisationernes samarbejdsaftale behandles i samarbejdsudvalget, hvor et sådant findes. Kan en afgørelse af eventuelle uoverensstemmelser mellem parterne ikke herved tilvejebringes, skal sagen behandles i henhold til bestemmelserne i Lov om Erhvervsuddannelser.

Stk. 2
På virksomheder med mindst 4 lærlinge inden for de i § 1 og Bilag IV nævnte fag skal der gives disse adgang til at vælge en talsmand. Denne vælges blandt de lærlinge, der har været under uddannelse mindst 9 måneder i virksomheden, idet skoleophold modregnes.

Stk. 3
Talsmanden kan som repræsentant for de kolleger, vedkommende er valgt iblandt, over for virksomheden forelægge forslag, henstillinger og klager angående uddannelse, og på virksomheder, hvor der ikke er valgt tillidsrepræsentant tillige angående løn- og arbejdsforhold.

Talsmanden er forpligtet til sammen med virksomhedsledelsen at arbejde for en løsning af opståede problemer. Virksomheden eller talsmanden kan efter ønske inddrage de voksne medarbejderes tillidsrepræsentant.

Stk. 4
I tilfælde, hvor der i et af samarbejdsudvalget nedsat underudvalg behandles spørgsmål vedrørende den interne uddannelse af lærlinge, skal underudvalget suppleres med en talsmand for disse.

KAPITEL II. ARBEJDSTIDEN

§ 3 Den normale arbejdstid

Lærlingens normale arbejdstid skal være sammenfaldende med den for virksomhedens medarbejdere fastsatte.

§ 4 Overarbejde

Stk. 1
Arbejdstiden for lærlinge under 18 år må normalt ikke overstige den sædvanlige arbejdstid for voksne.

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

Stk. 2
For arbejde, der udføres uden for den i den enkelte uge fastlagte normale daglige arbejdstid, betales som til voksne medarbejdere, jf. § 13 i Industriens Overenskomst.

§ 5 Skifteholdsarbejde

Lærlinge, der er fyldt 18 år, kan arbejde i skiftende hold sammen med voksne medarbejdere efter samme retningslinjer og i samme udstrækning som disse.

For skifteholdsarbejde ydes samme tillæg som til voksne medarbejdere.

§ 6 Fridage

Nedenstående er gældende frem til 31. august 2025

Ud over de til enhver tid gennem lovgivningen fastsatte søgnehelligdage er 1. maj, 5. juni (grundlovsdag) og 24. december hel fridag.

Herudover er lærlinge omfattet af bestemmelserne i Industriens Overenskomst (§ 18). For disse dage ydes løn i henhold til § 8, stk.1. Voksne lærlinge, som aflønnes efter § 22 i Industriens Overenskomst, er dog omfattet af bestemmelserne i § 18 og § 25 i Industriens Overenskomst.

Nedenstående er gældende fra 1. september 2025

Ud over de til enhver tid gennem lovgivningen fastsatte søgnehelligdage er 1. maj, 5. juni (grundlovsdag) og 24. december hele fridage. Herudover er lærlinge omfattet af bestemmelserne i Industriens Overenskomst (§ 18, stk. 1 og stk. 2, litra a-e). For disse dage ydes løn i henhold til § 8, stk. 1.

Voksne lærlinge, som aflønnes efter § 22 i Industriens Overenskomst, er dog omfattet af bestemmelserne i § 18 og § 25 i Industriens Overenskomst.

KAPITEL III. UDE- OG REJSEARBEJDE

§ 7 Ude- og rejsearbejde

Betaling for ude- og rejsearbejde sker jf. §§ 19 og 20 i Industriens Overenskomst.

Hvor en lærling udfører ude- og rejsearbejde, skal de udgifter, dette måtte medføre for lærlingen, afholdes af virksomheden. Nødvendigt forskud til afholdelse af disse udgifter skal udbetales forud for ude- eller rejsearbejdes påbegyndelse, og lærlingen skal foretage afregning umiddelbart efter hjemkomsten til virksomheden.

KAPITEL IV. LØNFORHOLD

§ 8 Mindstebetaling

På industriens område skelnes mellem unge og voksne lærlinge. For lærlinge, der er fyldt 25 år, se nærmere i stk. 4.

Stk. 1
Mindstelønnen for lærlinge såvel under som over 18 år udgør:

		1.3.2024	1.5.2025	1.3.2026	1.3.2027
1	0-1 år	79,75	82,95	85,85	88,85
2	1-2 år	90,40	94,00	97,30	100,75
3	2-3 år	97,20	101,10	104,65	108,30
4	3-4 år	112,55	117,05	121,15	125,40
5	Over 4 år	136,00	139,90	143,40	146,90

Alle beløb er i kroner.

Stk. 2
Da lønsatserne i stk. 1 er mindstebetalingssatser, er organisationerne enige om, at virksomheden bør lægge en systematisk vurdering til grund for fastsættelsen af lønspredningen, så der for den enkelte lærling tages hensyn til dennes dygtighed og indsats i produktionen, ligesom der bør tages hensyn til arbejdets art, herunder også særlige gener, der er forbundet med arbejdets udførelse.

Såfremt forbundet ikke mener, at ovenstående er overholdt, er DIO I indforstået med at tage en drøftelse med forbundet herom.

Stk. 3 Satsændring og merit
Lærlinge overgår fra sats 1 til sats 2:

a. efter opnået bevis for bestået grundforløb og 1/2 års virksomhedsoplæring inden for den pågældende uddannelse, eller

b. efter udløbet af uddannelsesaftalens 1. år, hvis uddannelsen ikke indeholder et indledende grundforløb på skole (f.eks. mesterlære).

Hvor en lærling med baggrund i tidligere beskæftigelse og/eller uddannelse får merit, samt for den tid, en lærling har været beskæftiget i skoleoplæring forud for virksomhedsoplæring, afkortes i de laveste satser.

Virksomhed og lærling anbefales i fællesskab at kontakte erhvervsskolen for at få oplysning om lærlingens uddannelsesforløb med henblik på korrekt lønindplacering.

Stk. 4 Løn til voksne lærlinge

a. Voksne lærlinge, der i mindst 12 måneder forud for uddannelsesaftalens oprettelse har været ansat i den pågældende virksomhed, aflønnes i henhold til Industriens Overenskomst § 22.

b. Andre voksne lærlinge, som gennemgår en faglig oplæring i henhold til erhvervsuddannelsesloven, anbefales lønnet efter bestemmelserne i Industriens Overenskomst § 22.

c. Ved voksne lærlinge forstås lærlinge, der ved uddannelsesaftalens påbegyndelse er fyldt 25 år.

Stk. 5 Øvrige lærlinge

For øvrige lærlinge, jf. § 1, stk. 2, der uddannes af voksne omfattet af overenskomsten mellem CO-industri og DIO I, fastsættes lønnen ved lokal aftale i virksomheden, dog skal lønnen mindst andrage den i § 8, stk. 1, anførte.

Stk. 6 Genetillæg

De for fagets voksne medarbejdere lokalt aftalte genetillæg gælder også for lærlinge, når disse udfører arbejde under de samme forhold som de voksne medarbejdere.

Stk. 7 Skoleophold

Lønnen under skoleophold beregnes på grundlag af virksomhedens normale ugentlige arbejdstid i skoleperioden.

Stk. 8 Forlængelse af uddannelsen

Forlænges uddannelsestiden af lærlingen utilregnelige årsager, herunder forsinkelse af skoleundervisningen og tilskadekomst på virksomheden, betales i den forlængede uddannelsestid den for fagets

voksne medarbejdere fastsatte mindstebetaling. Forlænges uddannelsestiden med det faglige udvalgs godkendelse i forbindelse med overgang til nyt uddannelsessted eller på grund af sygdom, betales den sats, der er gældende for den pågældende uddannelses sidste trin.

Stk. 9 Erhvervsgrunduddannelse (EGU)
EGU-elever aflønnes i praktikperioden på virksomheden med mindstebetalingssats 1 og 2.

§ 9 Akkord og andre produktivitetsfremmende lønsystemer

Der er mellem organisationerne enighed om, at lærlinge kan arbejde i akkord og andre produktivitetsfremmende lønsystemer.

Normalt bør lærlinge dog ikke i det første uddannelsesår arbejde selvstændigt i akkord, medens det af uddannelsesmæssige grunde må anses for nyttigt, at lærlinge i den resterende del af læretiden får adgang hertil.

Ved akkordarbejde bør der gives lærlingen mulighed for ved rimelig arbejdsydelse at indtjene et i forhold til den i § 8 fastsatte mindstebetaling passende akkordoverskud.

Hvor lærlingen deltager i voksne medarbejderes akkorder, træffes der lokalt aftale mellem arbejdsgiveren og de voksne medarbejdere om, med hvilket beløb lærlingen(e) indgår i disse akkorder. Lærlingen(e) skal høres ved indgåelse af aftalen.

Eventuelt akkordoverskud udbetales ved arbejdets afslutning efter samme regler, som er gældende for voksne akkordmedarbejdere.

KAPITEL V. ØVRIGE BESTEMMELSER

§ 10 Løn under sygdom

Lærlinge er omfattet af Lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel, herunder reglerne vedrørende anmeldelse og dokumentation.

Ved sygdom og tilskadekomst på arbejdspladsen, hvor den pågældende lærling efter forudgående aftale med arbejdsgiveren må forlade sit arbejde, betales lærlingen en løn svarende til det indtægtstab, lærlingen lider, jf. anmærkning til Industriens Overenskomst § 29, stk. 2.

Såfremt lærlingen aflønnes efter bestemmelserne om voksenløn i Industriens Overenskomst, betales lærlingen ved sygdom og tilskadekomst efter § 29 i Industriens Overenskomst. For så vidt angår optjening af sygeferiepenge, sker dette for disse lærlinge efter reglerne i Industriens Overenskomst § 40.

Anm. 1
Beskæftigelsesministeriets LBK nr. 68 af 25. januar 2019 (sygedagpengeloven) fastsætter, at arbejdsgiveren ikke har pligt til at betale dagpenge for en sygeperiode, der indtræder inden for de første 8 ugers ansættelse. Denne bestemmelse gælder ikke for lærlinge.

Anm. 2
Såfremt lærlingen i gentagelsestilfælde uden rimelig grund undlader at skaffe dokumentation for forsømmelser på grund af sygdom, har virksomheden i henhold til Lov om Erhvervsuddannelser, § 61, stk. 1, ret til at ophæve lærekontrakten.

§ 11 Forsvarets Dag

Virksomheden giver lærlingen den fornødne frihed til at deltage i Forsvarets Dag. Lærlingen har pligt til straks ved indkaldelse til Forsvarets Dag at meddele, hvornår Forsvarets Dag finder sted.

Betaling for den hertil medgåede tid, som skal begrænses til et minimum, er den i § 8, stk. 1, anførte.

§ 12 Kursus

Stk. 1
Lærlinge kan opnå frihed uden løn, af maks. 1 uges varighed, til deltagelse i et af forbundenes ungdomskurser vedrørende overenskomst for lærlinge.

Stk. 2
Lærlinge 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. Lærlingen betragtes ikke som opsagt, selv om uddannelsesaftalen er tidsbegrænset.

§ 13 Pension og forsikringsydelser

Stk. 1
a. Lærlinge omfattes af pensionsordningen i Industriens Overenskomst § 34, når de fylder 18 år samt har opnået to måneders anciennitet.

Stk. 2
Lærlinge, der påbegynder en erhvervsuddannelse, inden de fylder 18 år, vil, indtil de fylder 18 år, være omfattet af forsikringsordningen i stk. 7.

Stk. 3
Lærlinge, der påbegynder en erhvervsuddannelse på en virksomhed inden for pensionsordningens område efter at være blevet omfattet af pensionsordningen, fortsætter med at være omfattet af ordningen under uddannelsesperioden.

Stk. 4
Lærlinge, der efter erhvervsuddannelseslovens § 55, stk. 2, har krav på pension efter reglerne i et andet uddannelsesområdes overenskomst, omfattes ikke af stk. 1-3, uanset at indbetaling sker til Industriens Pension.

Stk. 5
Lærlinge, der er over 18 år, og som har udstået læretiden, har ved fortsat ansættelse på virksomheden opsparet de fornødne 2 måneders anciennitet til at være omfattet af pensionsordningen.

Stk. 6
Voksne lærlinge fortsætter i pensionsordningen i læretiden, hvis de er omfattet af ordningen, inden de indtræder i læreforholdet. For voksenlærlinge kan læretid tælle som en del af de 2 måneders anciennitet, der kræves for at indtræde i pensionsordningen.

Stk. 7
Lærlinge, der ikke allerede er omfattet af en arbejdsgiverbetalt pensions- eller forsikringsordning, det være sig i henhold til stk. 3 eller på andet grundlag, har krav på følgende forsikringsydelser:

a. Invalidepension

b. Invalidesum

c. Forsikring ved kritisk sygdom

d. Dødsfaldssum

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

Omkostningerne ved ordningen afholdes af arbejdsgiveren. Såfremt medarbejderen overgår til at være omfattet af Industriens Pension eller en anden arbejdsgiverbetalt pensionsordning, ophører arbejdsgiverens forpligtelse efter denne bestemmelse.

Stk. 8 ATP
Lærlinge er fra det fyldte 16. år omfattet af bestemmelserne vedrørende medlemskab af ATP.

KAPITEL VI. FERIE OG SØGNEHELLIGDAGE

§ 14 Ferie

Stk. 1
Lærlinge, der er beskæftiget hos medlemmer af DIO I, er omfattet af § 40 i Industriens Overenskomst.

Stk. 2 Supplerende feriebetaling
Har lærlinge ikke optjent ret til feriegodtgørelse for alle feriedagene i de i ferielovens § 42, stk. 1 og 2, angivne tilfælde, betaler virksomheden i det resterende antal dage den løn, der er fastsat i § 8, stk. 1, eller § 8, stk. 10 (voksne lærlinge).

Stk. 3 Ferielukning
Såfremt en virksomhed holder samlet ferielukket, og den voksne lærling ikke har optjent feriegodtgørelse til hele ferielukningen, betales i henhold til bestemmelserne i Industriens Overenskomst § 22, såfremt denne løn er fastsat i uddannelsesaftalen. For voksne lærlinge, der ikke aflønnes i henhold til Industriens Overenskomst § 22, men dog betales højere sats end Lærlingebestemmelsernes § 8, stk. 1, anvendes i denne situation mindstebetalingen i Lærlingebestemmelsernes § 8, stk. 1.

§ 15 Løn for søgnehelligdage

Stk. 1
Betalingen for søgnehelligdage er den i § 8, stk. 1, anførte.

Voksne lærlinge, der modtager løn svarende til den i Industriens Overenskomst § 22 fastsatte, er omfattet af § 25 i Industriens Overenskomst.

Stk. 2
Der ydes ikke betaling for søgnehelligdage, som falder på dage, hvor der normalt ikke arbejdes på virksomheden, og som derfor ikke giver anledning til afkortning af den normale løn i den pågældende uge.

Stk. 3
Retten til den i stk. 1 fastsatte betaling for søgnehelligdage bortfalder, såfremt lærlingen uden lovlig grund undlader at møde sidste arbejdsdag før og/eller første arbejdsdag efter helligdagen(e) og eventuelt tilstødende ferie- og/eller lukkedage. Dokumenteret sygdom og fravær, som skyldes en lærlingen utilregnelig grund, samt et af virksomheden godkendt forfald betragtes ikke som arbejdsforsømmelse, såfremt lærlingen den første arbejdsdag efter forsømmelsen henvender sig til virksomheden og opnår en sådan godkendelse.

Stk. 4
Dersom virksomheden ikke kan godkende den af lærlingen angivne grund til forsømmelsen, giver den straks lærlingen meddelelse herom.

Såfremt lærlingen ikke finder afgørelsen rimelig, har vedkommende adgang til at søge sagkyndig bistand til nærmere prøvelse af afslagets holdbarhed.

KAPITEL VII. UDDANNELSEN

§ 16 Skoleophold

Stk. 1
Lærlinge er i den tid, de deltager i skoleophold, principielt afgivet til skolen i skoleperioden.

De har derfor ikke pligt til at arbejde på virksomheden før eller efter skoletidens afslutning og heller ikke på eventuelle enkelte fridage, som skal indhentes gennem ekstraundervisning i den øvrige del af skoleperioden.

Under skoleferier, for eksempel i forbindelse med jul, påske og pinse, har lærlinge, såfremt der arbejdes på virksomheden, pligt til at møde der på hverdage, der måtte indgå i ferien, idet disse dage tillægges undervisningstiden.

Stk. 2
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 bilag III, § 2, stk. 3, om befordringsgodtgørelse.

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

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".

KAPITEL VIII. UOVERENSSTEMMELSER/FORHANDLINGSREGLER

§ 17 Organisationernes påtaleret

Stk. 1
Fremkommer der til organisationerne klage over mangelfuld uddannelse af lærlinge, forelægges klagen for det pågældende faglige udvalg. Udvalget behandler herefter sagen i henhold til bestemmelserne i Erhvervsuddannelsesloven og i øvrigt efter de mellem organisationerne aftalte regler.

Stk. 2
Uoverensstemmelser mellem lærlinge og virksomheder søges forligt ved forhandling under medvirken af organisationerne. Såfremt enighed ikke opnås, indbringes sagen for det faglige udvalg førend videreførelse ved Tvistighedsnævnet.

Stk. 3
Såfremt en sag videreføres til Tvistighedsnævnet og afvises af dette, fordi der er tale om en fortolkning af lærlingeaftalen, genoptages sagen til fornyet behandling mellem organisationerne. Såfremt enighed ikke opnås, kan sager af denne karakter videreføres til endelig afgørelse ved faglig voldgift.

KAPITEL IX. IKRAFTTRÆDEN OG OPHØR

§ 18 Aftalens varighed

Nærværende aftale, der også omfatter løbende uddannelsesforhold, træder i kraft den 1. marts 2025.

Aftalen løber sammen med Industriens Overenskomst og kan opsiges og forhandles sammen med denne.

BILAG I

Særlige bestemmelser for bådebyggerlærlinge

For bådebyggerlærlinge gælder følgende særlige bestemmelser:

Hvor virksomheden ikke forsyner lærlingen med værktøj, ydes der lærlingen i værktøjspenge:

1.3.2024	kr. 0,81
1.5.2025	kr. 0,83
1.3.2026	kr. 0,86
1.3.2027	kr. 0,89

pr. time i hele læretiden. Disse penge henstår hos læremesteren, der foretager de nødvendige indkøb.

BILAG II

Regler for opnåelse af faglig anerkendelse uden at have gennemgået en faglig ungdomsuddannelse inden for jern- og metalområdet

En medarbejder, der ikke har udstået en egentlig læretid, men gennem en årrække har været beskæftiget ved arbejde, som stort set er sammenfaldende med uddannelsens indhold og niveau, og/eller har gennemført fagligt relevante kurser, kan opnå faglig anerkendelse.

Faglig anerkendelse kan opnås, når den pågældende arbejdsgiver og de på virksomheden beskæftigede faglærte medarbejdere over for organisationerne anbefaler en sådan. Ansøgers tillidsrepræsentant skal være orienteret.

Forudsætningen er dog,

- at vedkommende medarbejder efter sit fyldte 18. år har været beskæftiget med fagligt relevant arbejde i et tidsrum, der væsentligt overstiger den for uddannelsen fastsatte varighed – typisk den dobbelte varighed, eller

- at vedkommende medarbejder har gennemgået en række specialkurser, som tilsammen modsvarer uddannelsens skoledel, og har været beskæftiget i en samlet periode, der væsentligt overstiger uddannelsens samlede varighed, eller

- at vedkommende har gennemført en kombineret uddannelse sammensat af kursus og beskæftigelse i et system godkendt af Metalindustriens Lærlingeudvalg.

Maskinmesterstuderende, der har gennemført uddannelsens værkstedsskole (1 år) samt efterfølgende 18 måneders praktik, kan opnå faglig anerkendelse som industrimontør.

Protokolanmærkninger:
Anm. 1
Der er mellem organisationerne enighed om, at en medarbejder, der har bestået svendeprøve eller på anden måde opnået anerkendelse som

faglært – i henhold til overenskomstens § 41 – af arbejdsgiveren frit kan anvendes til udførelse af alt inden for hele faget forekommende arbejde, kun begrænset af den pågældendes personlige duelighed. Endvidere er der enighed om, at den nu indførte branchedeling ikke må medføre ændringer i de bestående forhold, hvorefter arbejdsgiveren kan anvende ufaglært arbejdskraft ved arbejde henhørende under et oplæringsområde.

Anm. 2
Den teknologiske udvikling har medført muligheden for at få udstedt supplerende uddannelsesbevis, selv om branchefællesskabet indebærer, at der ikke er behov for mere end ét svendebrev inden for jern- og metalindustriens branche. Ansøgning om dette skal stiles til organisationen.

Anm. 3
Parterne er enige om, at bestemmelserne vedrørende faglig anerkendelse ikke kan bringes i anvendelse på beskæftigelsesområder, der henhører under den tidligere Fællesoverenskomst og Plastoverenskomsten.

BILAG III

Protokollat om befordringsgodtgørelse for lærlinge

§ 1 Område

Stk. 1
Aftalen omfatter alle virksomheder og lærlinge, der har indgået uddannelsesaftale inden for de erhvervsuddannelser, der fremgår af Bilag IV.

Stk. 2
Alle nuværende og fremtidige ansatte lærlinge på ovennævnte virksomheder.

§ 2 Indhold

Stk. 1
Virksomheden godtgør lærlingens udgifter ved befordring for hele skolevejen, når den samlede længde er mindst 20 km. pr. dag (rejsedag). Den samlede skolevej er den nærmeste vej fra bopæl eller indkvarteringssted til skole, mellem flere af skolens undervisningsafdelinger og tilbage til enten bopæl eller indkvarteringssted. Hvis lærlingen skal møde på lærestedet (arbejdspladsen) før eller efter den daglige undervisning på skolen, opgøres denne del af skolevejen som den nærmeste vej mellem lærestedet og skolen.

Stk. 2
Det er en betingelse for at opnå godtgørelse, at lærlingen ikke kunne deltage i undervisningen på en skole, der ligger nærmere ved lærlingens bopæl eller lærested end den skole, hvor den pågældende går.

Stk. 3
Virksomheden betaler de ved transporten til skoleophold forbundne omkostninger i de tilfælde, hvor virksomheden iht. LB § 16, stk. 2 skal betale for skolehjem.

Stk. 4
Der skal i videst muligt omfang benyttes offentlige befordringsmidler. Hvis benyttelsen af sådanne befordringsmidler vil medføre

urimeligt store ulemper for den pågældende lærling, kan eget befordringsmiddel anvendes, dog først efter arbejdsgiverens godkendelse i det enkelte tilfælde.

Stk. 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.

Stk. 6
Anvendes eget befordringsmiddel, jf. stk. 4, ydes en befordringsgodtgørelse pr.

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

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

Stk. 7
Til indkvarterede lærlinge 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 afstandsbetingelsen i stk. 1 er opfyldt. Bestemmelserne i stk. 2 og 3 finder tilsvarende anvendelse på befordringsgodtgørelse efter dette stykke.

Stk. 8
Er befordring mellem flere undervisningsafdelinger af en skole nødvendig inden for samme dag, ydes der godtgørelse uanset betingelserne til afstand i stk. 1.

§ 3 Fagretlig behandling
Uoverensstemmelser vedrørende nærværende protokollat kan behandles i henhold til Regler for behandling af uoverensstemmelser af faglig karakter.

§ 4 Ikrafttræden
Nærværende protokollat, der også omfatter løbende uddannelsesforhold, træder i kraft den 1. marts 1991 og løber sammen med

Industriens Overenskomst og kan opsiges og forhandles sammen med denne.

Protokollatet er indgået under forudsætning af, at der i henhold til lov af 22. november 1990 om AER kan ydes refusion til hel eller delvis dækning af de af virksomhederne afholdte udgifter, dog med undtagelse af de i § 2, stk. 3 nævnte forhold.

København, den 1. marts 1991

BILAG IV

Parterne deltager i udviklingen af erhvervsuddannelser gennem repræsentation i en række faglige udvalg.

I.
Lærlingebestemmelserne omfatter blandt andet alle de uddannelser, hvor forbundene under CO-industri og DIO I er medlem af de faglige udvalg, jf. Erhvervsuddannelseslovens § 37. Det gælder for tiden uddannelser inden for følgende faglige udvalg:

- Metalindustriens Uddannelsesudvalg
- Industriens Fællesudvalg
- Det Faglige Udvalg for Digital Media

Anm.
Metalindustriens Uddannelser omfatter bl.a. Data- og kommunikationsuddannelsen (it-supporter og datatekniker).

II.
Herudover omfatter lærlingebestemmelserne yderligere uddannelser efter aftale mellem parterne, herunder blandt andet uddannelserne til:

- Film- og tv-produktionstekniker
- Film- og tv-assistent
- Elektriker
- VVS-installationstekniker, blikkenslager og VVS, VVS-energispecialist og ventilationstekniker
- Serviceassistent

Parterne er enige om løbende at udarbejde liste, jf. punkt I og II, over uddannelserne.

Denne liste lægges på **www.iu.dk**.

København, den 25. februar 2007

Stikordsregister 4

Stikordsregister

A

Afdelingsrepræsentant 16, 122
Aflønning, genansættelse 98
  informations- og instruktionsmøder *69*
  misforhold 67
  tillidsrepræsentanter 19
Afskedigelse 94
  enkelt-akkord 102
  ferie 96
  fælles-akkord 104
  sygdom 96
  tvingende årsager, tillidsrepræsentant 21
  urimelig 16
  varsling ved større afskedigelser 96, 152
  vejledning fra a-kasse/fagforening 99
Afskedigelsesnævnet 126
Afslag 33
Afspadsering
  mælkekonserveindustrien 246
Afspadsering, overarbejde 35
  konsumfiskeindustri 244
  sygdom 42
Afspadseringsfrit overarbejde 40
Akkord 68
  arbejdsstudier 186
  arbejdsstudier 24
  blikkenslagere 249
  elektrikere 249
  fri forhandling 68
  medarbejderen forlader en 103
  ophævelse af arbejdsforhold under 102
  opsigelse 103
  sadelmagere 249
Akkordbetaling ved uenighed 68
Akkordbog 69
Akkordforskud 69
Akkordkartotek 69

Akkordoverskud 70
Akkordpriser, fastsættelse 68
Almen kvalificering 114
Anciennitet, beregning 95
  generhvervelse 97
Ansættelsesaftale 94, 140
Ansættelsesaftale - funktionærlignende 145, 149
Ansættelsesregler 93
Arbejde, udland 160
Arbejdsevne, nedsat 82
Arbejdsfordeling 131
  aftale 132
  indberetning 135
  navneliste 135
Arbejdsmangel, opsigelse, tillidsrepræsentant 21
Arbejdsmiljø, uddrag 129
Arbejdsmiljøorganisation 16
Arbejdsmiljørepræsentant 22
  arbejdsmiljøkurser 231
Arbejdsmiljøspørgsmål, behandling 17
Arbejdsstandsning, andre arbejderes 74, 97
Arbejdsstudier, formål 186
  opsigelse af aftale 24, 193
  retningslinjer 186
Arbejdsstudievalg 192
Arbejdstid 26
  afstemning 27
  børn og unge 56, 175
  daglig 26
  effektiv 28
  flex 32
  fordeling 131
  forholdsmæssig reduktion/timebank 26, 48, 49
  forkortet 28
  forskudt 43
  første maj 57
  grundlovsdag 57
  holddrift 46
  kontrol 28
  lægning 26
  normal 26
  overholdelse 28
  ugentlig 26

varierende ugentlig 26
ved arbejdsmangel 28
weekendarbejde 28
Arbejdsuro 127

B

Barselsorlov 88
sociale forældre og nærtstående familiemedlemmer 89
Befordring, eget køretøj 64
rejsearbejde 63
udearbejde 61
Begravelse, deltagelse 83
Bestyrelsesmedlemmer, medarbejdervalgte 22
Betalingsfaktor, opsigelse 192
Blikkenslagere 249
Bolværksarbejde 248
Bortfald af opsigelsesvarsler 97
Bortfald opsigelsesvarsler
udearbejdstillæg og vejpenge 61
Bortvisning 122
Bygningsarbejde, opsigelsesvarsel 97
Bygningsmalerprislisten 250
Børn og unge 56, **175**
Børnebørns-omsorgsdage 72, 80, 81
Børneomsorgsdage 80
Børns lægebesøg 81
Børns sygdom 80
Bådebyggere 248

C

CO-fællestillidsrepræsentant 14

D

Daglig arbejdstid 26
Deltidsbeskæftigelse 31
Driftsteknisk tillægstid 189

E

Efteruddannelse 114
Elektrikere 249
Ellevetimers reglen 129
Enkelt.akkord, afskedigelse 102
Entreprenør- og bygningsarbejdere 248

Erstatning, manglende varsel 98
EU-Arbejdstidsdirektiv 56, 171
Europæisk Samarbejdsudvalg
  medlemmer af 22

F

Faglig voldgift 124
Faglærte
  legitimation 110
Fagretlig behandling 121
Ferie 105
  afskedigelse 96
  i timer 105
  lægning 105
  overførsel af 106, 139
  raskmelding - kollektiv ferielukning 107
Feriedage, brudte 107
Feriefridage 57
Feriegodtgørelse
  garanti 108
Ferielukning 107
Ferietillæg 106
Filial, overflytning 62
Firmapensionsordning, protokollering 116
Fiskeindustrien 244
  afspadsering 244
  arbejdsfordeling 245
  arbejdstid 244
  hjemsendelse 244
  overarbejde 244
Fjerkræslagterier 245
  arbejdsfordeling 246
  arbejdstid 245
  hjemsendelse 245
Flextid 32
Force majeure 97
  opsigelse 97
Fordeling, arbejdstiden
  overskud v. fælles-akkord 70
Forgæves fremmøde 74
Forhandlingsmøde 126
Formænd 110
Forskud, akkord 69

Forskudt arbejdstid 43
arbejdstid 44
overarbejde 44
støberier 246
varighed 45
varsel 43
Forskydning, spisepause 38
Forsømt tid, fradrag 42
Forsørgertabsydelse 83
Fratrædelsesgodtgørelse 100
Fridage 56
1. maj 57
24. december 57
feriefridag 57
grundlovsdag 57
Frihed 114
efteruddannelse 114
Fritimer
opsparing 27
Fritvalgs Lønkonto 70
optrapning 119
Funktionærlignende ansættelse 145
Fælles-akkord, afskedigelse 104
fordeling, overskud 70
Fællestillidsrepræsentant 14
Færøerne 170, 251
Første maj 57

G

Genansættelse 98
Genansættelse, 120 dage 98
Generhvervelse, anciennitet 97
Gennemsnitsakkordfortjeneste minus 11 pct. 68
Grundlovsdag 57
Grønland 170, 251

H

Hjemmearbejde 218
Hjemsendelse 74
Hospitalsindlæggelse børn 80
Hovedaftalen 110, 126, 127, 161
Hverdagsfridag, tilsikret 36
Hvile- og spisepauser 27

I

Industriens Kompetenceudviklingsfond 115
Industriens uddannelsesfond 91
Informationsmøder 69
Instruktionsmøder 69

K

Kilometergodtgørelse 61
Kompetenceudviklingsfond 115
Konfliktløsningsmøde 127
Kontrol, arbejdstiden 28
Kost og logi, rejsearbejde 63
Kutymer 24
Kønsopdelt lønstatistik 226
Køretøj, benyttelse eget 64

L

Legitimationsforhold, faglærte 110
Ligeløn 225
Ligelønsredegørelse 226
Logi, rejsearbejde 63
Lokalaftaler 24
  indgåelse/opsigelse 24
Lokale forhandlinger 16, 24, 121
Lægning af arbejdstiden 47
Løn, misforhold 67
Løn, søgnehelligdage 71
Lønforhold 66
  udenlandske medarbejdere 160
Lønkonto 66
  fritvalgsordning 70
Lønningsdag 74, 75
Lønspecifikation 75
Lønspredning 67
Lønstatistik, udlevering 17
Lønsystemer – Plusløn 70
Lønsystemer – supplerende 67
Lønudbetaling 74
  ferie 75

M

Maj, første 57

Malere 250
Manglende varsel, erstatning 98
Maskinstandsning 73, 96, 97
Materialemangel 73, 96, 97
Medarbejdere under 18 år, lønforhold 66
  valgret 11
Medlemmer Europæisk Samarbejdsudvalg 22
Medlemsbevis 110
Millitærtjeneste, o.l., anciennitet 95
Mindstebetaling 66
Misforhold, aflønning 67
Mobile platforme 251
Motorkøretøj, eget 64
Mæglingsmøde 122
Mælkekonservesindustrien 246
Møllebyggere 247

N

Natarbejde 172
Nedsat arbejdsevne 82
Normal arbejdstid 26
Normaltid 186, 191
  lønfastsættelse 190
  ændring 191
Normalydelse 190
Nyoptagne virksomheder 116
Nærtstående 72, 80

O

Offshorearbejde 251
Offshoretillæg 253
Opfølgningsmøde 127
Opgørelse, akkord 69
Ophævelse, arbejdsforhold under akkord 102
Ophør, tillidsrepræsentantstilling 21
Opsigelse
  arbejdsstudieaftale 24, 192
  betalingsfaktor 192
  kutyme 24
  lokalaftaler 24
  reglementer 24
  tilbagetrækning *98*
  tilskadekomst 96

uddannelse 99
under ferie 96
under sygdom 96
Opsigelsesregler 94
Opsigelsesvarsler 21
bortfald 97
Opsparing, fritimer 27
Opt-out 240
Optrapning
fondsbidrag 120
fritvalgsbidrag 119
pensionsbidrag 118
Organisationernes forpligtelser, udenlandsk arbejdskraft 160
Organisationsforhold
faglærte 110
Organisationsmøde 123
Organisationsudvalgsmøde 126
Overarbejde 33
afspadsering 34
betaling 36
ellevetimers reglen 129
hverdagsfridag, tilsikret 36
omfang 34
opgørelse 35
orientering af tillidsrepræsentant 34
sygeafløsning m.v 40
systematisk 34
varsling 35
Overenskomstens varighed 128
Overflytning, filial 62
Overskud, fællesakkord 70
Ovnstop 73

P

Pension 85
flexjob 87
fritvalgs lønkonto 87
lærlinge 87
nyoptagne virksomheder 87, 116
optrapning 88, 118
seniorordning 87
Personlig tillægstid 189
Platforme, arbejde på 251

Plenarmøde 124
Pligter, arbejdsgiverens 15
  tillidsrepræsentantens 15
Plusløn 70
Påtaleret, ansættelse/afskedigelser 16

R

Referat 121, 122, 124, 126, 127
Reglementer 24
Regler for behandling af uoverensstemmelser af faglig karakter 121
Rejsearbejde 63
  befordring 63
  kost og logi 63
Rejsearbejde udland 63
  tilbagevenden 63
  vilkår for 63
Rejsetid 63
Reparationsarbejde i skibe 97
Rørlæggere 249

S

Sadelmagere 249
Samarbejdet 11
Samarbejdsaftalen 19
Samarbejdsudvalg, medlem 96
Selvvalgt uddannelse 114
Seniorordning 83
Sikkerhedsfodtøj 158
Skibsmalerprislisten 250
Skibstømrere 248
Skifteholdsarbejde 46
  afbrydelse 52
  arbejdsdøgnet 46
  arbejdstid 46, 47
  driftstid 46, 47
  fridage 52
  lokalaftaler 55
  omlægning 52
  overarbejde 52
  overflytning 52
  tillæg 51
  varsel 50

Skurvogn 60, 62
Smelteovnsfyrbødere 246
Snedkere 247
Sommerferie ..... Se ferie
Speciel tillægstid 189
Spise- og hvilepause 27
Spisepause, forskydning 38
Stationære platforme 251
Stedfortræder, tillidsrepræsentant 23
Store Bededagstillæg 145
Støberiarbejdere 246
Støberier
  forskudt arbejdstid 246
  Særlige timelønsstemmelser 246
Supplerende lønsystemer 67
Sygdom, afskedigelse 96
  afspadsering 42
  betaling 77
  børns 80
  forsømmelse af pligter 77, 78

T

Talsrepræsentant 13
Telearbejde 218
Temperatur, uantagelig lav 73
Tidsfrister 24, 121, 122, 123, 124, 131, 132
Tilbageholdelse af løn til brug ved afspadsering 35
Tilbagetrækning, opsigelser 98
Tillidsrepræsentant 11
  aflønning 19
  afskedigelse 21
  ansættelser/afskedigelser 16
  arbejdsmangel 21
  bindende aftaler 16
  bortfald af hverv 22
  CO-fællestillidsrepræsentant 14
  faglig opdatering 15
  godkendelse 12
  indsigelse 13
  it-faciliteter 17
  klageadgang 17
  møder med ledelsen 19
  opsigelsesvarsel 21, 22

pligter 15
påtaleret 16
stedfortræder 23
uddannelse 14
valg 11
varsel 53
vederlag 19
voksenlærling 11
Tillægstid, driftsteknisk 189
personlig 189
speciel 190
Tillægstidsstudier 189
Tilskadekomst, betaling 77
Tiltrædelsesaftale 92, 116
Timefaktor, opsigelse 24
Timeløn 66
Træindustriarbejdere 247
Tyskland, arbejde i 170
Tømrere 247

U

Uantagelig lav temperatur 73
Udbetaling af løn 74
Uddannelse, faglig relevant 113
aftalt 114
frihed 114
selvvalgt 114
Uddannelsesfonde 91
Uddannelsesplanlægning 112
Uddannelsesrepræsentant 113
Uddannelsesudvalg 112
Udearbejde 60
befordring 60
Udearbejdstillæg 60
bortfald 61
Udenlandske medarbejdere 160
Udlandet, arbejde i 160
arbejde i Tyskland 170
Uenighed akkord, aflønning 68
Uoverensstemmelser af faglig karakter
regler for behandling 121

V

Valg af tillidsrepræsentant 11
Varierende arbejdstider 26
Varighed
  forskudt arbejdstid 43
  overenskomstens 128
Varsel, arbejdstid 27
  erstatning manglende varsel 98
  forskudt arbejdstid 43
  opsigelse 94
  overarbejde 35
  skiftehold 50, 53
Varselspligt, tilsidsættelse, godtgørelse 156
Varsling, større afskedigelser 152
Vederlag, arbejdsmiljørepræsentant 20
Vederlag, tillidsrepræsentant 19
Vejpenge 60
Vejrlig 74
Ventetid 73
Videreuddannelse 112
Vikar 203
Vikarbureauer 203
Vikarer
  afklarende møde 206
  orientering om brug af 206
  overførsel af anciennitet 205
Voldgiftsregler 124
Værkstedstemperatur 73
Værktøjspenge 247, 248
Værnefodtøj 158

W

Weekendarbejde, lokalaftale 28

Stikordsregister – Lærlingebestemmelser med bilag

A

Akkord 268
Anerkendelse som faglært 278
Arbejdstid 263
ATP 267

B

Befordring, eget køretøj 281
Befordringsgodtgørelse, skole 280
Bådebyggerlærlinge 277

D

Dækningsområde 261

E

Erhvervsgrunduddannelsen (EGU) 261

F

Faglig anerkendelse 278
Faglige udvalg 275, 283
Fagretlig behandling 281
Ferie 272
Feriebetaling, supplerende 272
Feriefridag 263
Feriefridage ..... Se IO § 18, stk. 2
Feriegodtgørelse 272
Forsvarets dag 269
Fridage
- 1. maj 263
- 24. december 263
- feriefridag 263
- grundlovsdag 263

Fritidsundervisning, støtte fra IKUF 270

G

Genetillæg 267
Grundlovsdag 263

I

Industriens Kompetenceudviklingsfond (IKUF) 270

K

Kursus, frihed til 270

L

Lokalt samarbejde 262
Lov om erhvervsuddannelser 261, 262
Løn 266
  sygdom/tilskadekomst 269
  søgnehelligdage 272

M

Mindstebetaling 266
Mødepligt under skoleophold 274

O

Område 261
Organisationsmæssig behandling 281
Overarbejde 263

P

Pension og forsikring 270
  dødsfaldssum 271
  invalidepension 271
  invaliditet 271
  kritisk sygdom 271
Påtaleret 275

R

Rejsearbejde 265

S

Skiftehold 263
Skolehjem 274, 280
  betaling for 274
Skoleophold 274

Sygdom 269
Søgnehelligdage..... 272

T

Talsmand 262
Tvistighedsnævnet..... 275

U

Ude- og rejsearbejde 265
Uoverensstemmelser, behandling 281

V

Varighed, aftalens..... 276
Værnefodtøj 268

2025

Jan	Feb	Mar	Apr	Maj	Jun	Jul	Aug	Sep	Okt	Nov	Dec
O 1 Nytårsdag	L 1	L 1	T 1	T 1	S 1	T 1	F 1 ◐	M 1 36	O 1	L 1	M 1 49
T 2	S 2	S 2	O 2	F 2	M 2 23	O 2 ◐	L 2	T 2	T 2	S 2	T 2
F 3	M 3 6	M 3 10	T 3	L 3	T 3 ◐	T 3	S 3	O 3	F 3	M 3 45	O 3
L 4	T 4	T 4	F 4	S 4 ◐	O 4	F 4	M 4 32	T 4	L 4	T 4	T 4
S 5	O 5 ◐	O 5	L 5 ◐	M 5 19	T 5 Grundlovsdag	L 5	T 5	F 5	S 5	O 5 ○	F 5 ○
M 6 2	T 6	T 6 ◐	S 6	T 6	F 6	S 6	O 6	L 6	M 6 41	T 6	L 6
T 7 ◐	F 7	F 7	M 7 15	O 7	L 7	M 7 28	T 7	S 7 ○	T 7 ○	F 7	S 7
O 8	L 8	L 8	T 8	T 8	S 8 Pinsedag	T 8	F 8	M 8 37	O 8	L 8	M 8 50
T 9	S 9	S 9	O 9	F 9	M 9 2. pinsedag 24	O 9	L 9 ○	T 9	T 9	S 9	T 9
F 10	M 10 7	M 10 11	T 10	L 10	T 10	T 10 ○	S 10	O 10	F 10	M 10 46	O 10
L 11	T 11	T 11	F 11	S 11	O 11 ○	F 11	M 11 33	T 11	L 11	T 11	T 11 ◑
S 12	O 12 ○	O 12	L 12	M 12 ○ 20	T 12	L 12	T 12	F 12	S 12	O 12 ◑	F 12
M 13 ○ 3	T 13	T 13	S 13 ○ Palmesøndag	T 13	F 13	S 13	O 13	L 13	M 13 ◑ 42	T 13	L 13
T 14	F 14	F 14 ○	M 14 16	O 14	L 14	M 14 29	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 38	O 15	L 15	M 15 51
T 16	S 16	S 16	O 16	F 16	M 16 25	O 16	L 16 ◑	T 16	T 16	S 16	T 16
F 17	M 17 8	M 17 12	T 17 Skærtorsdag	L 17	T 17	T 17	S 17	O 17	F 17	M 17 47	O 17
L 18	T 18	T 18	F 18 Langfredag	S 18	O 18 ◑	F 18 ◑	M 18 34	T 18	L 18	T 18	T 18
S 19	O 19	O 19	L 19	M 19 21	T 19	L 19	T 19	F 19	S 19	O 19	F 19
M 20 4	T 20 ◑	T 20	S 20 Påskedag	T 20 ◑	F 20	S 20	O 20	L 20	M 20 43	T 20 ●	L 20 ●
T 21 ◑	F 21	F 21	M 21 ◑ 2. påskedag 17	O 21	L 21	M 21 30	T 21	S 21 ●	T 21 ●	F 21	S 21
O 22	L 22	L 22 ◑	T 22	T 22	S 22	T 22	F 22	M 22 39	O 22	L 22	M 22 52
T 23	S 23	S 23	O 23	F 23	M 23 26	O 23	L 23 ●	T 23	T 23	S 23	T 23
F 24	M 24 9	M 24 13	T 24	L 24	T 24	T 24 ●	S 24	O 24	F 24	M 24 48	O 24
L 25	T 25	T 25	F 25	S 25	O 25 ●	F 25	M 25 35	T 25	L 25	T 25	T 25 Juledag
S 26	O 26	O 26	L 26	M 26 22	T 26	L 26	T 26	F 26	S 26 Sommertid slutter	O 26	F 26 2. juledag
M 27 5	T 27	T 27	S 27 ●	T 27 ●	F 27	S 27	O 27	L 27	M 27 44	T 27	L 27 ◐
T 28	F 28 ●	F 28	M 28 18	O 28	L 28	M 28 31	T 28	S 28	T 28	F 28 ◐	S 28
O 29 ●		L 29 ●	T 29	T 29 Kr. himmelfartsdag	S 29	T 29	F 29	M 29 40	O 29 ◐	L 29	M 29 1
T 30		S 30 Sommertid starter	O 30	F 30	M 30 27	O 30	L 30	T 30 ◐	T 30	S 30	T 30
F 31		M 31 14		L 31		T 31	S 31 ◐		F 31		O 31
22 arbejdsdage	20 arbejdsdage	21 arbejdsdage	19 arbejdsdage	21 arbejdsdage	20 arbejdsdage	23 arbejdsdage	21 arbejdsdage	22 arbejdsdage	23 arbejdsdage	20 arbejdsdage	21 arbejdsdage

2026

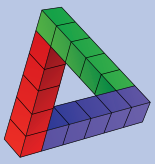
Jan	Feb	Mar	Apr	Maj	Jun	Jul	Aug	Sep	Okt	Nov	Dec
T 1 Nytårsdag	S 1 ○	S 1	O 1	F 1 ○	M 1 23	O 1	L 1	T 1	T 1	S 1 ◑	T 1 ◑
F 2	M 2 6	M 2 10	T 2 ○ Skærtorsdag	L 2	T 2	T 2	S 2	O 2	F 2	M 2 45	O 2
L 3 ○	T 3	T 3 ○	F 3 Langfredag	S 3	O 3	F 3	M 3 32	T 3	L 3 ◑	T 3	T 3
S 4	O 4	O 4	L 4	M 4 19	T 4	L 4	T 4	F 4 ◑	S 4	O 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.påskedag 15	O 6	L 6	M 6 28	T 6 ◑	S 6	T 6	F 6	S 6
O 7	L 7	L 7	T 7	T 7	S 7	T 7 ◑	F 7	M 7 37	O 7	L 7	M 7 50
T 8	S 8	S 8	O 8	F 8	M 8 ◑ 24	O 8	L 8	T 8	T 8	S 8	T 8
F 9	M 9 ◑ 7	M 9 11	T 9	L 9 ◑	T 9	T 9	S 9	O 9	F 9	M 9 ● 46	O 9 ●
L 10 ◑	T 10	T 10	F 10 ◑	S 10	O 10	F 10	M 10 33	T 10	L 10 ●	T 10	T 10
S 11	O 11	O 11 ◑	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 ●	L 12	M 12 42	T 12	L 12
T 13	F 13	F 13	M 13 16	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 Kr. himmelfartsdag	S 14	T 14 ●	F 14	M 14 38	O 14	L 14	M 14 51
T 15	S 15	S 15	O 15	F 15	M 15 ● 25	O 15	L 15	T 15	T 15	S 15	T 15
F 16	M 16 8	M 16 12	T 16	L 16 ●	T 16	T 16	S 16	O 16	F 16	M 16 47	O 16
L 17	T 17 ●	T 17	F 17 ●	S 17	O 17	F 17	M 17 34	T 17	L 17	T 17 ◐	T 17 ◐
S 18 ●	O 18	O 18	L 18	M 18 21	T 18	L 18	T 18	F 18 ◐	S 18 ◐	O 18	F 18
M 19 4	T 19	T 19 ●	S 19	T 19	F 19	S 19	O 19	L 19	M 19 43	T 19	L 19
T 20	F 20	F 20	M 20 17	O 20	L 20	M 20 30	T 20 ◐	S 20	T 20	F 20	S 20
O 21	L 21	L 21	T 21	T 21	S 21 ◐	T 21 ◐	F 21	M 21 39	O 21	L 21	M 21 52
T 22	S 22	S 22	O 22	F 22	M 22 26	O 22	L 22	T 22	T 22	S 22	T 22
F 23	M 23 9	M 23 13	T 23	L 23 ◐	T 23	T 23	S 23	O 23	F 23	M 23 48	O 23
L 24	T 24 ◐	T 24	F 24 ◐	S 24 Pinsedag	O 24	F 24	M 24 35	T 24	L 24	T 24 ○	T 24 ○
S 25	O 25	O 25 ◐	L 25	M 25 2. pinsedag 22	T 25	L 25	T 25	F 25	S 25 Sommertid slutter	O 25	F 25 Juledag
M 26 ◐ 5	T 26	T 26	S 26	T 26	F 26	S 26	O 26	L 26 ○	M 26 ○ 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 ○	M 28 40	O 28	L 28	M 28 53
T 29		S 29 Sommertid starter Palmesøndag	O 29	F 29	M 29 27	O 29 ○	L 29	T 29	T 29	S 29	T 29
F 30		M 30 14	T 30	L 30	T 30 ○	T 30	S 30	O 30	F 30	M 30 49	O 30 ◑
L 31		T 31		S 31 ○		F 31	M 31 36		L 31		T 31
21 arbejdsdage	20 arbejdsdage	22 arbejdsdage	19 arbejdsdage	19 arbejdsdage	22 arbejdsdage	23 arbejdsdage	21 arbejdsdage	22 arbejdsdage	22 arbejdsdage	21 arbejdsdage	22 arbejdsdage

2027

Jan	Feb	Mar	Apr	Maj	Jun	Jul	Aug	Sep	Okt	Nov	Dec
F 1 Nytårsdag	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 Grundlovsdag	M 5 27	T 5	S 5	T 5	F 5	S 5
O 6	L 6 ●	L 6	T 6	T 6 ● Kr. himmelfartsdag	S 6	T 6	F 6	M 6 36	O 6	L 6 ◐	M 6 ◐ 49
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 ◐	T 10	F 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 ○ 50
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 Pinsedag	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. pinsedag 20	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 ◑ 51
T 21	S 21 ○	S 21 Palmesøndag	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	L 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 Skærtorsdag	S 25	T 25	F 25	S 25	O 25 ◑	L 25	M 25 43	T 25	L 25 Juledag
T 26	F 26	F 26 Langfredag	M 26 17	O 26	L 26	M 26 ◑ 30	T 26	S 26	T 26	F 26	S 26 2. juledag
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 ● 52
T 28	S 28 ◑	S 28 Sommertid starter Påskedag	O 28 ◑	F 28 ◑	M 28 26	O 28	L 28	T 28	T 28	S 28 ●	T 28
F 29 ◑		M 29 2. påskedag 13	T 29	L 29	T 29	T 29	S 29	O 29	F 29 ●	M 29 48	O 29
L 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		M 31 22		L 31	T 31 ●		S 31 Sommertid slutter		F 31
20 arbejdsdage	20 arbejdsdage	20 arbejdsdage	22 arbejdsdage	19 arbejdsdage	22 arbejdsdage	22 arbejdsdage	22 arbejdsdage	22 arbejdsdage	21 arbejdsdage	22 arbejdsdage	23 arbejdsdage

2028

Jan	Feb	Mar	Apr	Maj	Jun	Jul	Aug	Sep	Okt	Nov	Dec
L 1 Nytårsdag	T 1	O 1	L 1	M 1 18	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 40	T 2 ○	L 2 ○
M 3 1	T 3 ◐	F 3	M 3 14	O 3	L 3	M 3 27	T 3	S 3	T 3 ○	F 3	S 3
T 4	F 4	L 4 ◐	T 4	T 4	S 4 Pinsedag	T 4	F 4	M 4 ○ 36	O 4	L 4	M 4 49
O 5 ◐	L 5	S 5	O 5	F 5	M 5 Grundlovsdag 23 2. pinsedag	O 5	L 5 ○	T 5	T 5	S 5	T 5
T 6	S 6	M 6 10	T 6	L 6	T 6	T 6 ○	S 6	O 6	F 6	M 6 45	O 6
F 7	M 7 6	T 7	F 7	S 7	O 7 ○	F 7	M 7 32	T 7	L 7	T 7	T 7
L 8	T 8	O 8	L 8	M 8 ○ 19	T 8	L 8	T 8	F 8	S 8	O 8	F 8
S 9	O 9	T 9	S 9 ○ Palmesøndag	T 9	F 9	S 9	O 9	L 9	M 9 41	T 9 ◑	L 9 ◑
M 10 2	T 10 ○	F 10	M 10 15	O 10	L 10	M 10 28	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 37	O 11 ◑	L 11	M 11 50
O 12 ○	L 12	S 12	O 12	F 12	M 12 24	O 12	L 12	T 12 ◑	T 12	S 12	T 12
T 13	S 13	M 13 11	T 13 Skærtorsdag	L 13	T 13	T 13	S 13 ◑	O 13	F 13	M 13 46	O 13
F 14	M 14 7	T 14	F 14 Langfredag	S 14	O 14	F 14 ◑	M 14 33	T 14	L 14	T 14	T 14
L 15	T 15	O 15	L 15	M 15 20	T 15 ◑	L 15	T 15	F 15	S 15	O 15	F 15
S 16	O 16	T 16	S 16 ◑ Påskedag	T 16 ◑	F 16	S 16	O 16	L 16	M 16 42	T 16 ●	L 16 ●
M 17 3	T 17 ◑	F 17	M 17 2. påskedag 16	O 17	L 17	M 17 29	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 ● 38	O 18 ●	L 18	M 18 51
O 19	L 19	S 19	O 19	F 19	M 19 25	O 19	L 19	T 19	T 19	S 19	T 19
T 20	S 20	M 20 12	T 20	L 20	T 20	T 20	S 20 ●	O 20	F 20	M 20 47	O 20
F 21	M 21 8	T 21	F 21	S 21	O 21	F 21	M 21 34	T 21	L 21	T 21	T 21
L 22	T 22	O 22	L 22	M 22 21	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 43	T 23	L 23 ◐
M 24 4	T 24	F 24	M 24 ● 17	O 24 ●	L 24	M 24 30	T 24	S 24	T 24	F 24 ◐	S 24
T 25	F 25 ●	L 25	T 25	T 25 Kr. himmelfartsdag	S 25	T 25	F 25	M 25 ◐ 39	O 25 ◐	L 25	M 25 Juledag 52
O 26 ●	L 26	S 26 ● Sommertid starter	O 26	F 26	M 26 26	O 26	L 26	T 26	T 26	S 26	T 26 2. juledag
T 27	S 27	M 27 13	T 27	L 27	T 27	T 27	S 27 ◐	O 27	F 27	M 27 48	O 27
F 28	M 28 9	T 28	F 28	S 28	O 28	F 28 ◐	M 28 35	T 28	L 28	T 28	T 28
L 29	T 29	O 29	L 29	M 29 22	T 29 ◐	L 29	T 29	F 29	S 29 Sommertid slutter	O 29	F 29
S 30		T 30	S 30	T 30	F 30	S 30	O 30	L 30	M 30 44	T 30	L 30
M 31 5		F 31		O 31 ◐		M 31 31	T 31		T 31		S 31 ○
21 arbejdsdage	21 arbejdsdage	23 arbejdsdage	17 arbejdsdage	22 arbejdsdage	21 arbejdsdage	21 arbejdsdage	23 arbejdsdage	21 arbejdsdage	22 arbejdsdage	22 arbejdsdage	19 arbejdsdage



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.

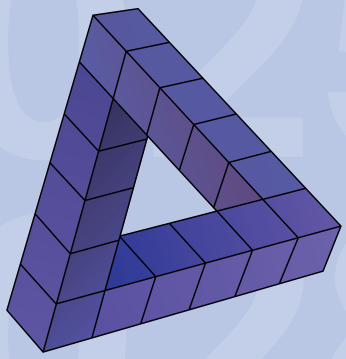
Den evige trekant er designet af Leo Rasmussen til CO-industri og Dansk Industri i forbindelse med indgåelse af den første Industriens Overenskomst i 1993.

Dansk Industri

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

CO INDUSTRI

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



Industriens Funktionær-overenskomst

2025 – 2028

INDUSTRI Dansk Industri

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 arbejdsmiljørepræsentanters 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 Helbredskontrol 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 laboratorieområdet - 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 funktionærloven 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 særoverenskomst, en tiltrædelsesoverenskomst eller en lokalaftale.

Stk. 2
Der optages snarest efter virksomhedens optagelse i DIO I tilpasningsforhandlinger med det formål at udforme eventuelle lokale aftaler på en sådan måde, at bestående overenskomstforhold ikke forrykkes som helhed.

Stk. 3
Lokalaftalerne vil efter udløbet af perioden for den hidtil gældende overenskomst være omfattet af § 23.

Stk. 4
Nyoptagne medlemmer af DIO I, der forinden indmeldelsen i DIO I ikke har etableret en pensionsordning for medarbejdere omfattet af dækningsområdet for nærværende overenskomst, eller som for disse medarbejdere har en pensionsordning med lavere pensionsbidrag, kan kræve, at pensionsbidraget fastsættes således:

Senest fra tidspunktet for DI-meddelelse til CO-industri om virksomhedens optagelse i DIO I skal arbejdsgiverbidraget henholdsvis lønmodtagerbidraget udgøre mindst 20 pct. af de overenskomstmæssige bidrag.

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

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

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

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

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 bidragssatserne 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 optrapningsordninger 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 optrapningsordning. Såfremt virksomheden ikke ønsker optrapning, 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 optrapning 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 Lønkontobidrag, eventuelt i forbindelse med tilpasningsforhandlinger.

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

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

Stk. 6
Nyoptagne medlemmer af DIO I kan kræve, at bidraget til Industriens Uddannelses- og Samarbejdsfond, jf. § 26, stk. 2, fastsættes således:

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

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

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

Senest 3 år efter skal indbetalingen udgøre mindst fuldt overenskomstmæssigt bidrag.

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 DIDO-medlemsdata efter feltet, der kaldes Pensioner, eventuelt protokolleres optrapningsordningen i forbindelse med tilpasningsforhandlinger.

Stk. 7
Virksomheder eller organisationer, der ved indmeldelse ikke er omfattet af overenskomster eller aftaler med CO-forbund dækkende (dele af) nærværende overenskomsts område, omfattes fra indmeldelsesdatoen af nærværende overenskomst. For så vidt angår

handels- og kontorområdet er det dog en forudsætning, at betingelserne i bilag 1 til overenskomsten (50 pct.-reglen) er opfyldt.

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

§ 3 Lønbestemmelse

Stk. 1
Lønnen for den enkelte medarbejder aftales i hvert enkelt tilfælde mellem arbejdsgiveren og medarbejderen.

Stk. 2
Lønnen skal give udtryk for den enkeltes indsats, kvalifikationer, uddannelse og dygtighed samt stillingens indhold og ansvar, samt om der er indgået en aftale om funktionsløn, jf. § 11, stk. 6.

Stk. 3
Vurdering og eventuel regulering af medarbejderens lønforhold sker individuelt mindst en gang om året.

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

a. 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.

b. Disponerer medarbejderen ikke over hele bidraget til Fritvalgs Lønkontoen i forbindelse med sit frie valg inden 1. august, kan virksomheden udbetale det resterende bidrag løbende sammen med medarbejderens løn, dog maksimalt 3 pct., medmindre de lokale parter har aftalt andet. Det er en forudsætning for udbetaling, at virksomheden kan dokumentere, at medarbejderne er blevet opfordret til at træffe et valg.

c. De lokale parter kan aftale, at bidrag til Fritvalgs Lønkontoen efter stk. 1, 2 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

a. Medarbejdere, der pr. 1. september har ret til feriefridage, skal inden den 1. august hvert år vælge eller fravælge muligheden for

at afholde en eller flere af feriefridagene i den kommende ferieafholdelsesperiode, mod i stedet i ferieåret (1. september – 31. august) løbende at få afsat yderligere 0,5 pct. af den ferieberettigede løn pr. fravalgt feriefridag. Hvis alle fem feriefridage fravælges, afsættes der således yderligere i alt 2,5 pct. Det antal feriefridage, som ønskes afholdt, afvikles og betales efter § 12, stk. 13. Nyansatte medarbejdere kan foretage tilsvarende valg senest 1 måned inden 9 måneders anciennitet opnås.

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

Supplementet udgør:

- Værdien af de fravalgte feriefridage, hvis medarbejderen skulle have dem udbetalt som ikke-afholdte feriefridage efter Industriens Funktionæroverenskomst § 12, stk. 13 f.

- Fratrukket den del af Fritvalgs Lønkontoen, der stammer fra de fravalgte feriefridage.

Nedenstående stk. 2 er gældende fra 1. september 2025

Stk. 2 Feriefridage

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 Lønkonto. Bidraget dækker betaling for feriefridage 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, beregnes de 2,5 pct. af den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden.

c. Virksomheden kan vælge at fortsætte administrationen af feriefridage 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
Overenskomstparterne 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, søgnehelligdage, 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 pensionsselskabet og dermed ikke til Fritvalgs Lønkontoen. Indbetaling af pension udløser ikke arbejdsgiverbidrag.

c. Seniorordning

Medarbejderen kan fra 5 år før den til enhver tid gældende folkepensionsalder vælge at anvende indbetalingen til Fritvalgs Lønkontoen til finansiering af seniorfridage som led i en seniorordning efter § 12, stk. 21.

Stk. 5 Restopsparing på Fritvalgs Lønkontoen
Hvis der er indestående midler på Fritvalgs Lønkontoen ved udgangen af maj måned skal disse udbetales med førstkommende lønudbetaling, med mindre andet aftales lokalt.

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

Stk. 6 Fratrædelse
Ved fratrædelse opgøres Fritvalgs Lønkontoen, og evt. overskud udbetales 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 arbejdsdag.

Stk. 2
Ved fravær på grund af ferie, hvor der ikke er optjent løn/feriepenge, beregnes lønnen ved, at der i medarbejderens månedsløn fradrages et beløb svarende til de faktiske fraværstimer.

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

Stk. 3
Stk. 1 og stk. 2 finder tilsvarende anvendelse for deltidsansatte. Lønnen for deltidsansatte 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 professionsbachelorer, 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 løndele, 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. Invalidepension på 60.000 kr. årligt.

b. Invalidesum på 100.000 kr.

c. Forsikring ved kritisk sygdom på 100.000 kr.

d. Dødsfaldssum på 300.000 kr.

Adgang til ydelserne, forsikringssummens størrelse og vilkårene for dækning følger de til enhver tid gældende retningslinjer for Industriens Pension. Såfremt medarbejderen i henhold til disse retningslinjer har mulighed for at foretage alternative sammensætninger af ydelserne, kan denne dog alene udnyttes, såfremt en eventuel omkostningsforøgelse afholdes af medarbejderen. Ordningen placeres i et pensions- eller 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. Professionsbachelorer 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 markedsrenteprodukter, 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 karensperioden 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 mæglerselskab, 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 optrapningsordninger 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 nathold, 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 fortages, hvis anbefalingerne ikke følges.

Bilaget indeholder endvidere regler om, at natarbejdere skal tilbydes en virksomhedsbetalt helbredskontrol, inden de påbegynder beskæftigelse som natarbejder, og at medarbejdere, der efter samme bilags pkt. 2-4 bliver klassificeret som natarbejdere, skal tilbydes helbredskontrol 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 afdelingen gældende normale ugentlige arbejdstid.

Stk. 2
Arbejder den deltidsbeskæftigede ud over vedkommendes normale arbejdstid, aflønnes sådanne ekstratimer med pågældendes normale timeløn.

Stk. 3
Hvis ekstratimerne ligger uden for virksomhedens/afdelingens normale arbejdstid, aflønnes disse som overarbejde, jf. § 11, som for øvrige medarbejdere.

Stk. 4
Der betales for søgnehelligdage 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 barnedåb, konfirmation eller tilsvarende samt eget eller nærtståendes bryllup, sølvbryllup, guldbryllup 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 helbredsmæssig 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, videreføres.

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

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

Anm.
Se Bilag 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 fraværstime.

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 opsiger sit ansættelsesforhold på grund af virksomhedens væsentlige misligholdelse, kan der ikke ske modregning.

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

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

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 arbejdsløn – 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 førstkommende 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, hjemmeværende barn/børn under 14 år. Friheden gives kun til den ene af barnets/børnenes forældre og kun indtil anden pasningsmulighed etableres og omfatter barnets/børnenes første hele sygedag.

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

Såfremt barnet fortsat er sygt efter 1. hele sygedag, har medarbejderen ret til yderligere 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 helbredskonsultationer, 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 helbredskonsultationer, behandlinger og møder med offentlig myndighed. Retten til frihed gælder, såfremt medarbejderens deltagelse er påkrævet. Medarbejderen kan højst afholde 2 dages frihed pr. ferieafholdelsesperiode, uanset hvor mange nærtstående medarbejderen har.

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

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

Nærtstående omfatter i denne bestemmelse 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:

a. Indbetaling til Fritvalgs Lønkontoen.

b. Medarbejderen og virksomheden kan aftale, at medarbejderen fra 5 år før seniorordningen kan iværksættes, kan opspare værdien af ikke-afholdte feriefridage, efter Industriens Funktionæroverenskomst 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 anciennitet 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 valgret 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 opsige aftalen og efterfølgende selv vælge en tillidsrepræsentant, hvis betingelserne herfor er opfyldt.

Stk. 4
Når der på en virksomhed er beskæftiget medlemmer af forbund under CO-industri, men ingen af disse forbund er repræsenteret med mere end 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 valgbarhed afgøres i henhold til reglerne for fagretlig behandling.

Stk. 8
På virksomheder, hvor der ikke er valgt en tillidsrepræsentant, kan medarbejderne ved afgivelse af fuldmagt bemyndige en kollega (talsrepræsentant) til i konkrete anliggender at indgå og opsige 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 medarbejderes repræsentant over for ledelsen.

Ledelsen orienteres skriftligt om valg af fællestillidsrepræsentant.

Stk. 2
Fællestillidsrepræsentanten kan deltage i behandlingen af spørgsmål vedrørende de enkelte tillidsrepræsentanters normale funktioner inden for deres respektive afdelinger, hvis ledelsen eller de berørte tillidsrepræsentanter ønsker det.

Stk. 3
På virksomheder med flere afdelinger i samme by, hvor der er valgt en tillidsrepræsentant, kan der ved lokal enighed vælges en fællestillidsrepræsentant til at repræsentere samtlige afdelinger.

§ 18 Tillidsrepræsentantens uddannelse

Stk. 1
CO-industri og forbund herunder giver tilsagn om, at medarbejdere, der vælges til tillidsrepræsentant, snarest muligt efter valget gennemgår en relevant tillidsrepræsentantuddannelse af op til 6 ugers varighed. DIO I giver tilsagn om at medvirke til, at den nyvalgte tillidsrepræsentant får den fornødne frihed til at deltage i denne uddannelse.

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

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

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 medarbejderes 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 varetagelse af sit hverv uden for dennes arbejdstid.

Vederlaget er ikke pensionsgivende eller feriepengeberettiget.

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

Vederlaget udgør:

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

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

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

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

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

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 opsige en tillidsrepræsentant, skal vedkommende rette henvendelse til DIO I, der herefter kan rejse spørgsmålet i henhold til reglerne for fagretlig behandling.

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

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

Stk. 3
Tillidsrepræsentantens ansættelsesforhold kan ikke afbrydes i varselsperioden, før afskedigelsens berettigelse er prøvet ved fagretlig behandling, medmindre der lokalt er enighed herom.

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

Stk. 3 gælder ikke i tilfælde af berettiget bortvisning.

Stk. 4
Fastholder en arbejdsgiver sin afskedigelse af tillidsrepræsentanten, efter at afskedigelsen er kendt uberettiget ved den fagretlige behandling, skal arbejdsgiveren – ud over lønnen i opsigelsesperioden – betale en godtgørelse afhængig af sagens omstændigheder. Tillidsrepræsentanten kan ikke tillige kræve godtgørelse efter regler om urimelig afskedigelse.

Stk. 5
For:

1. Arbejdsmiljørepræsentanter,

2. Medlemmer af Europæiske Samarbejdsudvalg, ansat i Danmark, og

3. Medarbejderrepræsentanter i bestyrelser og suppleanter gælder samme procedure ved afskedigelse som den i stk. 2 og 3 nævnte, bortset fra stk. 8.

Stk. 6
Stk. 1 til 4 gælder ligeledes for medlemmer af HK, der er valgt som tillidsrepræsentanter eller er omfattet af stk. 5, på de virksomheder, hvor Industriens Funktionæroverenskomst ikke er sat i kraft.

Stk. 7
En tillidsrepræsentant, der er valgt under en periode med et større antal medarbejdere, ophører med at være tillidsrepræsentant, hvis medarbejderantallet kommer under 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 fraviger Funktionærlovens § 2 om, at funktionæren fratræder ved en måneds udgang, og at dette er til gunst for funktionæren.

§ 22 Stedfortræder for tillidsrepræsentant

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

§ 23 Indgåelse og opsigelse af lokalaftaler m.v.

Stk. 1
Der kan mellem de lokale parter på virksomheden indgås lokale aftaler for medarbejdere omfattet af nærværende overenskomst.

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

Stk. 3
I tilfælde af opsigelse i henhold til stk. 2 er det den opsigende parts pligt at foranledige lokale forhandlinger afholdt og, for så vidt enighed ikke opnås, at lade sagen behandle ved et mæglingsmøde, 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, kutymer 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 omberammelse 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 ligestillede aftaler kan direkte forhandles af et af organisationerne bemyndiget udvalg.

   Organisationsudvalgsmøde kan begæres af en af overenskomstparterne.

b. Såfremt en af overenskomstparterne skønner, at en afgørelse i en lokal uoverensstemmelse vil kunne få principiel betydning for hele 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 overenskomstparterne og de lokale parter. Drøftelserne har til formål at vurdere baggrunden for uoverensstemmelsen.

Hvis DIO I eller CO-industri anser det for formålstjenligt, skal organisationerne på begæring hurtigst muligt og senest inden for 5 arbejdsdage træde sammen (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 overenskomstparterne informere om, hvilke lokalaftaler og kutymer virksomheden har meddelt vikarbureauet skal overholdes, for de arbejdsfunktioner vikarerne udfører på virksomheden. Bestemmelsen ændrer ikke på, at alene vikarbureauet er ansvarlig for, at overenskomsten er overholdt for vikarerne, jf. overenskomstens § 1, stk. 3.

§ 25 Kompetenceudvikling

Stk. 1
Medarbejderne har ret og pligt til kompetenceudvikling afpasset efter forholdene i den enkelte virksomhed for herigennem at styrke konkurrenceevnen samt virksomhedernes og medarbejdernes udviklingsmuligheder.

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

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

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

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

Stk. 3
Medarbejdere har ret til at afvikle ikke forbrugt uddannelse, jf. stk. 2, fra de forudgående to kalenderår. De ældste uger forbruges først.

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

Stk. 4
Ved lokal enighed kan virksomheden søge støtte i Industriens Kompetenceudviklingsfond til aftalt uddannelse. En medarbejder kan på dette grundlag med virksomheden aftale en uddannelsesplan, hvori indgår ikke forbrugt uddannelse efter stk. 2 og stk. 3. Planen skal aftales og indsendes til www.ikuf.dk 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 (professionsbachelorer), 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 førstkommende 1. i en måned, såfremt kravet er fremsat senest den 15. i en måned. Er overenskomstkravet 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 tillidsmænd, 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 overenskomstkravet 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 besvogrede 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 (professionsbachelorer), 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 textildesign/håndværk og formidling
Professionsbachelor i smykker, teknologi og business
Professionsbachelor i lyddesign
Professionsbachelor i visuel kommunikation

Diplomuddannelser
Bioteknologi, 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 (professionsbachelorer), 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 vidensorganiserende systemer

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-koncept-udvikling	Professionsbachelor i digital konceptudvikling
Den 3-årige kunsthåndværker-uddannelse	Kunsthåndværker, bach.

Bilag 3:

Eksisterende betegnelse	Ny betegnelse
Professionsbachelor i e-koncept-udvikling	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 erhvervssprog og it-baseret markedskommunikation	Professionsbachelor i fremmedsprog og digital markedskommunikation

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 afstandsbetingelsen 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 svendeprøve.

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 protokollat 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 arbejdsgiverens 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 afskedigelser 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 valgret 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 tilbagevenden 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 efterleves, 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 udkørsel 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: brugervirksomhedernes 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 aftale mv.	
I	Lønmodtagerens rettigheder med hensyn til betalt ferie eller andet fravær med løn	Kan gives ved henvisning til lov, kollektiv aftale mv.	1 måned
J	Varigheden af lønmodtagerens og arbejdsgiverens opsigelsesvarsler eller reglerne herom.	Kan gives ved henvisning til lov, kollektiv aftale mv.	1 måned
K	Den gældende eller aftalte løn, som lønmodtageren har ret til ved ansættelsesforholdets påbegyndelse, og tillæg og andre løndele, der ikke er indeholdt heri, f.eks. pensionsbidrag og eventuel kost og logi. Endvidere skal der oplyses om lønnens udbetalingsterminer	Kan gives ved henvisning til lov, kollektiv aftale mv.	7 kalenderdage
L	Den normale daglige eller ugentlige arbejdstid og eventuelle ordninger for overarbejde og betaling herfor og, hvor det er relevant, ordninger for vagtændringer	Kan gives ved henvisning til lov, kollektiv aftale mv.	7 kalenderdage
M	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 minimumsvarslingsperiode, 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 aftaleforhold genoprettes i det omfang, det er teknisk og lovmæssigt muligt.

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

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

København, den 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 Arbejdsmiljøloven med tilhørende bekendtgørelser.

12. Arbejdsrytme
Er dækket af Arbejdsmiljøloven 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
Agter 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 Arbejdsmiljølovens 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 Arbejdsmiljøloven med dertil hørende bekendtgørelser.

Art. 3 Definitioner

a. Ved ung forstås enhver person under 18 år.

b. Ved barn forstås enhver ung under 15 år, eller enhver ung, der følger den obligatoriske fuldtidsundervisning, der er påbudt ved dansk lov.

c. Ved 15-17-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 Arbejdsmiljøloven 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 baggrundsoplysninger 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 entreprise 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 eller 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 mindstebetalingssats. 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 ferieregleme 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 Funktionæroverenskomst § 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 overenskomstkrav, der lovligt kan støttes med varsel af konflikt i henhold til udstationeringslovens § 6a.

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

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

Eksempler på opgørelse efter Eurostat
Nedenstående er alene forenklede eksempler på opgørelser. Parterne tager med eksemplerne ikke stilling til, hvad virksomheder skal betale for at leve op til 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*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 x 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*148,5 + 0,10*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 deltidsarbejde

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. deltidsarbejde.

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 deltidsarbejde.

b. at lette udviklingen af deltidsarbejde 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 deltidsbestemmelserne i en af de mellem parterne indgåede kollektive overenskomster.

§ 3. Definitioner
Ved en deltidsansat forstår 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 fuldtidsansat.

Ved sammenlignelig fuldtidsansat forstår 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 erhvervsmæssig grunduddannelse og lærlingeuddannelse eller

b. personer, der af et vikarbureau stilles til rådighed for en brugervirksomhed.

§ 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 tidsubegrænset ansættelseskontrakt eller indgår i et tidsubegrænset 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, hvorefter 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

INDUSTRI

Dansk Industri

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 [indsæt f.eks. kunder, forretningsforbindelser eller lignende].

☐ 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. TILTRÆDELSESDATO

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

INDUSTRI

Dansk Industri

☐ 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. ARBEJDSTID

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

INDUSTRI

Dansk Industri

☐ 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 forretningshemmeligheders § 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

INDUSTRI

Dansk Industri

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. Instruktion 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, erhvervserfaring 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 følgeloven jf. nærværende aftales § 8.

§ 8. Ikrafttrædelse
Denne aftale træder i kraft samtidig med ikrafttræden af den følgelov, 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 statistikkens 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 Helbredskontrol ved natarbejde

1. Forebyggende tiltag ved natarbejde
Parterne har implementeret NFA's anbefalinger om natarbejde:

- Højst tre nattevagter i træk.
- Højst 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 helbredskontrol 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 helbredskontrol til natarbejderne.

   - Det er obligatorisk for natarbejderen at gennemføre helbredskontrollen hvert andet år.
   - For de natarbejdere, der er fyldt 50 år, anvendes en udvidet helbredskontrol.
   - Gennemførelse af en årlig særlig APV rettet mod natarbejde.

b. Risikovurdering af virksomhedens arbejdsmiljøproblemer ved natarbejde.

   - Risikovurderingen skal foretages på baggrund af en afdækning af virksomhedens arbejdsmiljøforhold.
   - Handlingsplan til løsning af arbejdsmiljøproblemer ved natarbejde, som ikke kan løses umiddelbart.
   - Gennemførelse af handlingsplanen og opfølgning på de iværksatte foranstaltninger.

2. Gravides natarbejde
Når virksomheden er underrettet om, eller på anden måde bliver bekendt med, at en medarbejder er gravid, skal virksomheden hurtigst muligt og senest 2 uger efter til en uges udgang omlægge medarbejderens arbejdstid, eller overføre medarbejderen til andre arbejdsopgaver, 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 medarbejderen ret til fravær for øvrige nattevagter ud over 1 om ugen med betaling 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 medarbejderen har fravær for øvrige nattevagter ud over 1 om ugen.

3. Helbredskontrol
Hyppighed
Medarbejderne skal tilbydes gratis helbredskontrol, inden de begynder beskæftigelse som natarbejder.

Medarbejdere, der, efter pkt. 2.4 i Bilag 17 til Industriens Funktionæroverenskomst, bliver klassificeret som natarbejdere, skal tilbydes helbredskontrol 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:

- Helbredskontrollen skal tilbydes årligt.

- Det er obligatorisk for natarbejderen at gennemføre helbredskontrollen hvert andet år.

- For de natarbejdere, der er fyldt 50 år, anvendes en udvidet helbredskontrol, jf. nedenstående afsnit om udvidet helbredskontrol for visse 50+ årige natarbejdere.

Hvornår skal helbredskontrollen foregå?
Såfremt helbredskontrollen finder sted uden for den pågældende medarbejders arbejdstid, kompenserer arbejdsgiveren herfor.

Model for helbredskontrollens gennemførelse
Parterne er enige om, at helbredskontrollen 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 helbredskontrollen, 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 Funktionæroverenskomst 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 helbredskontrol til natarbejdere - 2024**".

3. I samarbejde med den operatør, virksomheden har valgt, tilbydes natarbejdere en helbredskontrol i overensstemmelse med nedenstående punkt 4-7.

4. Forud for helbredskontrollen udfylder de medarbejdere, der ønsker at gennemføre en helbredskontrol, 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 helbredskontrollen 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 helbredskontrollen 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 helbredskontrollen.

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 informationer, 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 helbredskontrol 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 helbredskontrol for de natarbejdere, der er fyldt 50 år, og hvis normale arbejdstid om natten ikke er tilrettelagt i overensstemmelse med anbefalingerne.

Den udvidede helbredskontrol 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 "**Spørgeramme for udvidet helbredskontrol 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 helbredskontrol
Der skal udarbejdes en årligt tilbagevendende statistik over omfanget af natarbejde, samt i hvor høj grad virksomheder med natarbejde tilbyder helbredskontrol, 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 lovbekendtgørelse 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
  varsling 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
Arbejdsmiljøkurser 147
Arbejdsmiljørepræsentant 68
Arbejdstid 34
  børn og unge 133
  daglig 34
  EU-arbejdsdirektiv 123
  flextid 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
Flextid 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 Komptetenceudviklingsfond 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
Lønsystemer - Plusløn 16
Lønsystemer - 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
lokalaftale....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
individuel investering....30
livsvarig alderspension....26, 29
livsvarig ratepension....26, 29
optrapning....28, 29
professionsbachelorer....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, ... *Se Ferie*
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 Nytårsdag	L 1	L 1	T 1	T 1	S 1	T 1	F 1 ◐	M 1 36	O 1	L 1	M 1 49
T 2	S 2	S 2	O 2	F 2	M 2 23	O 2 ◐	L 2	T 2	T 2	S 2	T 2
F 3	M 3 6	M 3 10	T 3	L 3	T 3 ◐	T 3	S 3	O 3	F 3	M 3 45	O 3
L 4	T 4	T 4	F 4	S 4 ◐	O 4	F 4	M 4 32	T 4	L 4	T 4	T 4
S 5	O 5 ◐	O 5	L 5 ◐	M 5 19	T 5 Grundlovsdag	L 5	T 5	F 5	S 5	O 5 ○	F 5 ○
M 6 2	T 6	T 6 ◐	S 6	T 6	F 6	S 6	O 6	L 6	M 6 41	T 6	L 6
T 7 ◐	F 7	F 7	M 7 15	O 7	L 7	M 7 28	T 7	S 7 ○	T 7 ○	F 7	S 7
O 8	L 8	L 8	T 8	T 8	S 8 Pinsedag	T 8	F 8	M 8 37	O 8	L 8	M 8 50
T 9	S 9	S 9	O 9	F 9	M 9 2.pinsedag 24	O 9	L 9 ○	T 9	T 9	S 9	T 9
F 10	M 10 7	M 10 11	T 10	L 10	T 10	T 10 ○	S 10	O 10	F 10	M 10 46	O 10
L 11	T 11	T 11	F 11	S 11	O 11 ○	F 11	M 11 33	T 11	L 11	T 11	T 11 ◑
S 12	O 12 ○	O 12	L 12	M 12 ○ 20	T 12	L 12	T 12	F 12	S 12	O 12 ◑	F 12
M 13 ○ 3	T 13	T 13	S 13 ○ Palmesøndag	T 13	F 13	S 13	O 13	L 13	M 13 ◑ 42	T 13	L 13
T 14	F 14	F 14 ○	M 14 16	O 14	L 14	M 14 29	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 38	O 15	L 15	M 15 51
T 16	S 16	S 16	O 16	F 16	M 16 25	O 16	L 16 ◑	T 16	T 16	S 16	T 16
F 17	M 17 8	M 17 12	T 17 Skærtorsdag	L 17	T 17	T 17	S 17	O 17	F 17	M 17 47	O 17
L 18	T 18	T 18	F 18 Langfredag	S 18	O 18 ◑	F 18 ◑	M 18 34	T 18	L 18	T 18	T 18
S 19	O 19	O 19	L 19	M 19 21	T 19	L 19	T 19	F 19	S 19	O 19	F 19
M 20 4	T 20 ◑	T 20	S 20 Påskedag	T 20 ◑	F 20	S 20	O 20	L 20	M 20 43	T 20 ●	L 20 ●
T 21 ◑	F 21	F 21	M 21 ◑ 2.påskedag 17	O 21	L 21	M 21 30	T 21	S 21 ●	T 21 ●	F 21	S 21
O 22	L 22	L 22 ◑	T 22	T 22	S 22	T 22	F 22	M 22 39	O 22	L 22	M 22 52
T 23	S 23	S 23	O 23	F 23	M 23 26	O 23	L 23 ●	T 23	T 23	S 23	T 23
F 24	M 24 9	M 24 13	T 24	L 24	T 24	T 24 ●	S 24	O 24	F 24	M 24 48	O 24
L 25	T 25	T 25	F 25	S 25	O 25 ●	F 25	M 25 35	T 25	L 25	T 25	T 25 Juledag
S 26	O 26	O 26	L 26	M 26 22	T 26	L 26	T 26	F 26	S 26 Sommertid slutter	O 26	F 26 2.juledag
M 27 5	T 27	T 27	S 27 ●	T 27 ●	F 27	S 27	O 27	L 27	M 27 44	T 27	L 27 ◐
T 28	F 28 ●	F 28	M 28 18	O 28	L 28	M 28 31	T 28	S 28	T 28	F 28 ◐	S 28
O 29 ●		L 29 ●	T 29	T 29 Kr. himmelfartsdag	S 29	T 29	F 29	M 29 40	O 29 ◐	L 29	M 29 1
T 30		S 30 Sommertid starter	O 30	F 30	M 30 27	O 30	L 30	T 30 ◐	T 30	S 30	T 30
F 31		M 31 14		L 31		T 31	S 31 ◐		F 31		O 31
22 arbejdsdage	20 arbejdsdage	21 arbejdsdage	19 arbejdsdage	21 arbejdsdage	20 arbejdsdage	23 arbejdsdage	21 arbejdsdage	22 arbejdsdage	23 arbejdsdage	20 arbejdsdage	21 arbejdsdage

2026

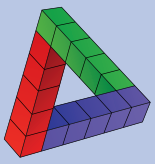
Jan	Feb	Mar	Apr	Maj	Jun	Jul	Aug	Sep	Okt	Nov	Dec
T 1 Nytårsdag	S 1 ○	S 1	O 1	F 1 ○	M 1 23	O 1	L 1	T 1	T 1	S 1 ◑	T 1 ◑
F 2	M 2 6	M 2 10	T 2 ○ Skærtorsdag	L 2	T 2	T 2	S 2	O 2	F 2	M 2 45	O 2
L 3 ○	T 3	T 3 ○	F 3 Langfredag	S 3	O 3	F 3	M 3 32	T 3	L 3 ◑	T 3	T 3
S 4	O 4	O 4	L 4	M 4 19	T 4	L 4	T 4	F 4 ◑	S 4	O 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. påskedag 15	O 6	L 6	M 6 28	T 6 ◑	S 6	T 6	F 6	S 6
O 7	L 7	L 7	T 7	T 7	S 7	T 7 ◑	F 7	M 7 37	O 7	L 7	M 7 50
T 8	S 8	S 8	O 8	F 8	M 8 ◑ 24	O 8	L 8	T 8	T 8	S 8	T 8
F 9	M 9 ◑ 7	M 9 11	T 9	L 9 ◑	T 9	T 9	S 9	O 9	F 9	M 9 ● 46	O 9 ●
L 10 ◑	T 10	T 10	F 10 ◑	S 10	O 10	F 10	M 10 33	T 10	L 10 ●	T 10	T 10
S 11	O 11	O 11 ◑	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 ●	L 12	M 12 42	T 12	L 12
T 13	F 13	F 13	M 13 16	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 Kr. himmelfartsdag	S 14	T 14 ●	F 14	M 14 38	O 14	L 14	M 14 51
T 15	S 15	S 15	O 15	F 15	M 15 ● 25	O 15	L 15	T 15	T 15	S 15	T 15
F 16	M 16 8	M 16 12	T 16	L 16 ●	T 16	T 16	S 16	O 16	F 16	M 16 47	O 16
L 17	T 17 ●	T 17	F 17 ●	S 17	O 17	F 17	M 17 34	T 17	L 17	T 17 ◐	T 17 ◐
S 18 ●	O 18	O 18	L 18	M 18 21	T 18	L 18	T 18	F 18 ◐	S 18 ◐	O 18	F 18
M 19 4	T 19	T 19 ●	S 19	T 19	F 19	S 19	O 19	L 19	M 19 43	T 19	L 19
T 20	F 20	F 20	M 20 17	O 20	L 20	M 20 30	T 20 ◐	S 20	T 20	F 20	S 20
O 21	L 21	L 21	T 21	T 21	S 21 ◐	T 21 ◐	F 21	M 21 39	O 21	L 21	M 21 52
T 22	S 22	S 22	O 22	F 22	M 22 26	O 22	L 22	T 22	T 22	S 22	T 22
F 23	M 23 9	M 23 13	T 23	L 23 ◐	T 23	T 23	S 23	O 23	F 23	M 23 48	O 23
L 24	T 24 ◐	T 24	F 24 ◐	S 24 Pinsedag	O 24	F 24	M 24 35	T 24	L 24	T 24 ○	T 24 ○
S 25	O 25	O 25 ◐	L 25	M 25 2. pinsedag 22	T 25	L 25	T 25	F 25	S 25 Sommertid slutter	O 25	F 25 Juledag
M 26 ◐ 5	T 26	T 26	S 26	T 26	F 26	S 26	O 26	L 26 ○	M 26 ○ 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 ○	M 28 40	O 28	L 28	M 28 53
T 29		S 29 Sommertid starter Palmesøndag	O 29	F 29	M 29 27	O 29 ○	L 29	T 29	T 29	S 29	T 29
F 30		M 30 14	T 30	L 30	T 30 ○	T 30	S 30	O 30	F 30	M 30 49	O 30 ◑
L 31		T 31		S 31 ○		F 31	M 31 36		L 31		T 31
21 arbejdsdage	20 arbejdsdage	22 arbejdsdage	19 arbejdsdage	19 arbejdsdage	22 arbejdsdage	23 arbejdsdage	21 arbejdsdage	22 arbejdsdage	22 arbejdsdage	21 arbejdsdage	22 arbejdsdage

2027

Jan	Feb	Mar	Apr	Maj	Jun	Jul	Aug	Sep	Okt	Nov	Dec
F 1 Nytårsdag	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 Grundlovsdag	M 5 27	T 5	S 5	T 5	F 5	S 5
O 6	L 6 ●	L 6	T 6	T 6 ● Kr. himmelfartsdag	S 6	T 6	F 6	M 6 36	O 6	L 6 ◐	M 6 ◐ 49
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 ◐	T 10	F 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 ○ 50
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 Pinsedag	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. pinsedag 20	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 ◑ 51
T 21	S 21 ○	S 21 Palmesøndag	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	L 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 Skærtorsdag	S 25	T 25	F 25	S 25	O 25 ◑	L 25	M 25 43	T 25	L 25 Juledag
T 26	F 26	F 26 Langfredag	M 26 17	O 26	L 26	M 26 ◑ 30	T 26	S 26	T 26	F 26	S 26 2. juledag
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 ● 52
T 28	S 28 ◑	S 28 Sommertid starter Påskedag	O 28 ◑	F 28 ◑	M 28 26	O 28	L 28	T 28	T 28	S 28 ●	T 28
F 29 ◑		M 29 2. påskedag 13	T 29	L 29	T 29	T 29	S 29	O 29	F 29 ●	M 29 48	O 29
L 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		M 31 22		L 31	T 31 ●		S 31 Sommertid slutter		F 31
20 arbejdsdage	20 arbejdsdage	20 arbejdsdage	22 arbejdsdage	19 arbejdsdage	22 arbejdsdage	22 arbejdsdage	22 arbejdsdage	22 arbejdsdage	21 arbejdsdage	22 arbejdsdage	23 arbejdsdage

2028

Jan	Feb	Mar	Apr	Maj	Jun	Jul	Aug	Sep	Okt	Nov	Dec
L 1 Nytårsdag	T 1	O 1	L 1	M 1 18	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 40	T 2 ○	L 2 ○
M 3 1	T 3 ◐	F 3	M 3 14	O 3	L 3	M 3 27	T 3	S 3	T 3 ○	F 3	S 3
T 4	F 4	L 4 ◐	T 4	T 4	S 4 Pinsedag	T 4	F 4	M 4 ○ 36	O 4	L 4	M 4 49
O 5 ◐	L 5	S 5	O 5	F 5	M 5 Grundlovsdag 23 2. pinsedag	O 5	L 5 ○	T 5	T 5	S 5	T 5
T 6	S 6	M 6 10	T 6	L 6	T 6	T 6 ○	S 6	O 6	F 6	M 6 45	O 6
F 7	M 7 6	T 7	F 7	S 7	O 7 ○	F 7	M 7 32	T 7	L 7	T 7	T 7
L 8	T 8	O 8	L 8	M 8 ○ 19	T 8	L 8	T 8	F 8	S 8	O 8	F 8
S 9	O 9	T 9	S 9 ○ Palmesøndag	T 9	F 9	S 9	O 9	L 9	M 9 41	T 9 ◐	L 9 ◐
M 10 2	T 10 ○	F 10	M 10 15	O 10	L 10	M 10 28	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 37	O 11 ◐	L 11	M 11 50
O 12 ○	L 12	S 12	O 12	F 12	M 12 24	O 12	L 12	T 12 ◐	T 12	S 12	T 12
T 13	S 13	M 13 11	T 13 Skærtorsdag	L 13	T 13	T 13	S 13 ◐	O 13	F 13	M 13 46	O 13
F 14	M 14 7	T 14	F 14 Langfredag	S 14	O 14	F 14 ◐	M 14 33	T 14	L 14	T 14	T 14
L 15	T 15	O 15	L 15	M 15 20	T 15 ◐	L 15	T 15	F 15	S 15	O 15	F 15
S 16	O 16	T 16	S 16 ◐ Påskedag	T 16 ◐	F 16	S 16	O 16	L 16	M 16 42	T 16 ●	L 16 ●
M 17 3	T 17 ◐	F 17	M 17 2. påskedag 16	O 17	L 17	M 17 29	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 ● 38	O 18 ●	L 18	M 18 51
O 19	L 19	S 19	O 19	F 19	M 19 25	O 19	L 19	T 19	T 19	S 19	T 19
T 20	S 20	M 20 12	T 20	L 20	T 20	T 20	S 20 ●	O 20	F 20	M 20 47	O 20
F 21	M 21 8	T 21	F 21	S 21	O 21	F 21	M 21 34	T 21	L 21	T 21	T 21
L 22	T 22	O 22	L 22	M 22 21	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 43	T 23	L 23 ◐
M 24 4	T 24	F 24	M 24 ● 17	O 24 ●	L 24	M 24 30	T 24	S 24	T 24	F 24 ◐	S 24
T 25	F 25 ●	L 25	T 25	T 25 Kr. himmelfartsdag	S 25	T 25	F 25	M 25 ◐ 39	O 25 ◐	L 25	M 25 Juledag 52
O 26 ●	L 26	S 26 ● Sommertid starter	O 26	F 26	M 26 26	O 26	L 26	T 26	T 26	S 26	T 26 2. juledag
T 27	S 27	M 27 13	T 27	L 27	T 27	T 27	S 27 ◐	O 27	F 27	M 27 48	O 27
F 28	M 28 9	T 28	F 28	S 28	O 28	F 28 ◐	M 28 35	T 28	L 28	T 28	T 28
L 29	T 29	O 29	L 29	M 29 22	T 29 ◐	L 29	T 29	F 29	S 29 Sommertid slutter	O 29	F 29
S 30		T 30	S 30	T 30	F 30	S 30	O 30	L 30	M 30 44	T 30	L 30
M 31 5		F 31		O 31 ◐		M 31 31	T 31		T 31		S 31 ○
21 arbejdsdage	21 arbejdsdage	23 arbejdsdage	17 arbejdsdage	22 arbejdsdage	21 arbejdsdage	21 arbejdsdage	23 arbejdsdage	21 arbejdsdage	22 arbejdsdage	22 arbejdsdage	19 arbejdsdage



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.

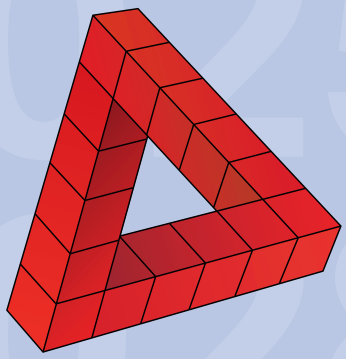
Den evige trekant er designet af Leo Rasmussen til CO-industri og Dansk Industri i forbindelse med indgåelse af den første Industriens Overenskomst i 1993.

Dansk Industri

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

CO INDUSTRI

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



Industriens Organisationsaftaler

2025 – 2028

INDUSTRI

Dansk Industri

Organisationsaftaler 2025-2028

INDHOLD

I. Industriens Overenskomst 8

Dækningsområde 8

Protokollat – Vagt og Portner 8

Protokollat – Fortolkning – Hensigtserklæring 9

Overenskomstdækning – DI-virksomheder 10

Protokollat – Anciennitet vikarbureauer 13

Fagretlige regler/Konflikter 14

Protokollat – Varsling af arbejdsstandsninger i overenskomstperioden 14

Arbejdstid 15

Protokollat – Dobbeltbeskæftigelse 15

Protokollat – Holddrift 16

Protokollat – Mobile og stationære platforme 17

Protokollat – Ændringer af deltidsbestemmelsen i medfør af deltidsloven 18

Protokollat – Fortolkningen af §§ 13, 14 og 15 19

Sygdom 22

Beregning af gennemsnitsfortjeneste 22

Ansættelse og afskedigelse 24

Midlertidig genansættelse 24

Protokollat – Fælles forståelse af bestemmelsen om fratrædelsesgodtgørelse til timelønnede, jf. Industriens Overenskomst § 38, stk. 11 25

II. Industriens funktionæroverenskomst 27

Dækningsområde 27

Protokollat – Butiksudsalg m.m. 27

Protokollat – Landsoverenskomsten m.m. 28

Protokollat – Behandling af ikrafttrædelsessager (50 pct.-reglen) 29

Protokollat – Udvalg om opdatering af uddannelsesbetegnelser i Industriens Funktionæroverenskomst § 1 30

Protokollat – Multiple medlemsforhold m.m. 31

Protokollat – Meddelelse om overenskomstforhold i DIDO 32

Arbejdstid 33

Brev til arbejdsministeren – forhandling 33

Løn/stillingsvurdering 34

Stillingsvurderingssystem – indførelse af 34

Ferie 35

Protokollat – Ikke hævet feriegodtgørelse – Feriefond 35

III. Pensionsforhold 36

Industriens Overenskomst 36

Protokollat – Etablering af pensionsordning 36

Protokollat – Håndtering af sager om manglende indbetaling og indberetning af pensionsbidrag 41

Industriens Funktionæroverenskomst 45

Protokollat – Fælles forståelse af IFO § 8, stk. 8, pkt. 8.1, litra i ”Pensionsordningen kan normalt ikke tilbagekøbes” 45

Protokollat – Skift af pensionsleverandør i forbindelse med virksomhedsoverdragelse 46

Fælles Pensionsforhold – Industriens Overenskomst og Industriens Funktionæroverenskomst 47

Protokollat – Pension af ferietillæg 47

Protokollat – Diverse aftaler om pensionsmæssige forhold mv. 48

Protokollat – Håndtering af sager om optrapningsordninger og firmapensionsordninger 52

Bilag 1 om skifte af pensionsordning 62

Protokollat – Omkostninger i firmapensionsordninger 64

Protokollat – Pensionsforhold for flexjobbere 66

Protokollat – Pensionsordninger omfattet af Pensionsbeskatningslovens § 53 A i forbindelse med udstationeringer for medarbejdere, der indbetaler pension til Industriens Pension 68

IV. Fællesbestemmelser Industriens Overenskomst & Industriens Funktionæroverenskomst 69

Samarbejde og tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter 69

Teknologi- og samarbejdsudvalg 69

Protokollat – Tilføjelse til aftale om oprettelse af DI's og CO-i's Teknologi- og samarbejdsudvalg af 3. februar 1995..... 71

Protokollat - Tillidsrepræsentanters adgang til at deltage i informationsmøder om overenskomstfornyelse 72

Protokollat – Tillidsrepræsentanterne og det lokale samarbejde i industriens virksomheder 73

Fælles indsats for valg af tillidsrepræsentant hvor en sådan ikke måtte findes..... 74

Protokollat – TekSam – Det sociale kapitel..... 75

Protokollat – Oplysning om genvalg af arbejdsmiljørepræsentanter..... 76

Protokollat – Den grønne omstilling 77

Fagretlige regler / konflikter 79

Protokollat – Forståelsen af frister for fagretlig behandling i Industriens Overenskomst og Industriens Funktionæroverenskomst..... 79

Protokollat – Organisationsansvar 80

Protokollat – Afvikling af sager om chikane 81

Protokollat – Rammeaftale vedrørende chikane og vold på arbejdspladsen af 26. april 2007 82

Protokollat – Fravigelsesordninger..... 83

Protokollat – Forum for afgørelse af sager efter Hovedaftalens § 4, stk. 3/Funktionærlovens § 2b i kombination med sager om urimelig afskedigelse efter Industriens Overenskomst og Industriens Funktionæroverenskomst (sager rejst i henhold til overenskomsternes implementering af EU-direktiver)..... 84

Protokollat – Organisationsaftale om databeskyttelse 85

Protokollat – Organisationsaftale om standardaftale om ansvarsfordelingen ved tillidsrepræsentanters brug af arbejdsgiverens it-systemer til behandling af personoplysninger 86

Bilag A Aftale om tillidsrepræsentanten/-ernes brug af virksomhedens it-udstyr og it-systemer 88

Protokollat – Organisationsaftale om organisationernes rolle i forbindelse med den fagretlige behandling af uenigheder vedrørende lokale lønforhandlinger 93

Uddannelse 95

Uddannelsesfonde 95

Lokaloverenskomster og tiltrædelsesaftaler 96

Tillægsprotokollat – Bidrag til Industriens Uddannelses- og Samarbejdsfond 97

Protokollat – Opsøgende uddannelseskonsulenttjeneste 98

Protokollat – Dokumentation for erhvervede kvalifikationer 99

Protokollat – Erhvervsrettet uddannelse 100

Protokollat – Kompetenceudvikling i virksomhederne 102

Protokollat – Adgang til IKUF-støtte ved afskedigelse 103

Protokollat – Støtte til danskuddannelse for voksne udlændinge 104

Protokollat – Støtte til screening til FVU- og ordblindeundervisning 105

Organisationsaftale – Industriens Kompetenceudviklingsfond 106

Protokollat – Kriterier mv. for tildeling af støtte til aftalt uddannelse 117

Protokollat – Støtte fra kompetenceudviklingsfonden til aftalt uddannelse 122

Protokollat – Indhentning af lønsummer til brug for opkrævning til Industriens Uddannelsesfonde 123

Protokollat – Virksomhedens anmodning om nedjustering af tidligere indberettet lønsum – Industriens Uddannelsesfonde 124

Protokollat – DI-medlemsvirksomheders manglende tilmelding til Industriens Pension Service (IPS) 126

Protokollat – Aftale om håndtering af sager om manglende indberetning eller indbetaling vedr. uddannelsesfondene 127

Protokollat – For sen afrapportering til IKUF 134

EU-implementering 135

Protokollat – Organisationsaftale mellem CO og DI 135

Implementering af vikardirektivet i Industriens Overenskomst 137

Protokollat om fortolkning af implementering af direktiv (EU) 2019/1152 af 20. juni 2019 om gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår i Den Europæiske Union (arbejdsvilkårsdirektivet) 141

Øvrige bestemmelser 143

Organisationsaftale for Oplevelsesindustrien mellem CO-industri og DIO I ... 143

Protokollat – Organisationernes bistand til lokale drøftelser af fleksibilitet, herunder vikarer m.v. 149

Protokollat – Aftale om fleksjob 150

Protokollat – Udvalg om arbejdsudleje på Industriens Overenskomst 154

Protokollat – Kompensation for ikke afholdte feriefridage 155

Ligelønsnævnets forretningsorden 156

Protokollat – Dispensationer for hviletid og fridøgn 162

Protokollat – Rådighedstjeneste 163

Protokollat – Samarbejde om internationale spørgsmål 164

Aftale om miljøsamarbejde mellem CO-industri og Dansk Industri 165

Rammeaftale om sikkerheds- og sundhedsarbejdet 166

Protokollat – Det rummelige arbejdsmarked 169

Protokollat – Industripolitisk Udvalg 170

Protokollat – Mulig partsadministration af VEU-godtgørelse 173

Protokollat – Kodeks for aftaler med udenlandske medarbejdere 174

Protokollat – Rammeaftale vedrørende krystallinsk kvartssand af 25. februar 2007 175

Protokollat – Håndtering af sager om optrapningsordninger af Fritvalgs Lønkontobidrag 176

Protokollat – Organisationsaftale om forståelsen af Industriens Overenskomst § 48, stk. 8 og Industriens Funktionæroverenskomst § 2, stk. 5 i overenskomstperioden 177

Protokollat – Ikrafttrædelse 178

Protokollat – Redaktion af overenskomsterne 179

Protokollat – Fornyelsesaftalens fortolkning 180

Udvalg i overenskomstperioden 2025-2028 181

Protokollat – Udvalgsarbejde om gennemskrivning af uddannelsesbestemmelser 181

Protokollat – Udvalgsarbejde om teknisk gennemgang af Industriens Overenskomst Bilag 10 og Industriens Funktionæroverenskomst Bilag 17 183

Protokollat – Udvalgsarbejde vedrørende håndtering af kritiske hændelser i Industriens Overenskomst og i Industriens Funktionæroverenskomst 184

Protokollat – Udvalgsarbejde om teknisk redigering af dækningsområdebestemmelser i Industriens Funktionæroverenskomst 185

Protokollat – Udvalgsarbejde om mulighederne for at udbydere af lønsystemer kan indberette lønsummer på vegne af virksomhederne samt eventuelt opkræve bidrag til Industriens Uddannelsesfonde 186

Protokollat – Udvalgsarbejde om andre ansættelsesformer 187

I. INDUSTRIENS OVERENSKOMST

Dækningsområde

Protokollat – Vagt og Portner
Dansk Industri og CO-industri er enige om, at i det omfang vagt- og portnerarbejdet ikke er omfattet af selvstændige overenskomster, lokalaftaler eller kutymer, vil medarbejdere inden for CO-industriområdet, som udfører vagt- og portnerarbejde, være omfattet af Industriens Overenskomst, herunder protokollatet vedrørende Industriens Pension.

Denne aftale ændrer ikke eventuelle individuelle ansættelsesaftaler, som måtte forefindes. Ved eventuelle misforhold mellem ansættelsesaftalerne og Industriens Overenskomst kan spørgsmålet optages til forhandling organisationerne imellem.

København, den 30. maj 1994

Protokollat – Fortolkning – Hensigtserklæring
Mellem Dansk Industri og CO-industri er der d.d. indgået følgende hensigtserklæring/aftale om fortolkning af Industriens Overenskomst.

I det omfang, der indgås overenskomstaftaler mellem Dansk Industri og fagforbund, der ikke er tilsluttet CO-industri, med et indhold, der er identisk med Industriens Overenskomsts bestemmelser, er Dansk Industri indstillet på at behandle principielle uoverensstemmelser på disse områder med CO-industri vedrørende Industriens Overenskomsts bestemmelser, forinden de afgøres endeligt ved faglig voldgift eller i Arbejdsretten.

Ovennævnte forudsætter, at sagen kan drøftes mellem Dansk Industri og CO-industri inden for de i den pågældende overenskomsts fagretlige regler fastsatte tidsfrister.

København, den 30. juni 1994

Overenskomstdækning – DI-virksomheder
DANSK INDUSTRI
CO-industri
Att.: Verner Elgaard
Vester Søgade 12, 2
1790 København V.
26. oktober 1993

Overenskomstdækning af Dansk Industris medlemsvirksomheder
Ved skrivelse af 27. september har CO-industri rejst problemstillingen omkring Industriens Overenskomsts dækningsområde.

Som bekendt omfatter Dansk Industri mange forskellige brancheområder, hvoraf mange har dannet egentlige arbejdsgiverforeninger, og heriblandt er der en række, der fortsat er omfattet af selvstændige DI-overenskomster med en række forbund, herunder såvel forbund, der er med i CO-industri, som forbund, der står uden for CO-industri.

I forbindelse med overenskomstforhandlingerne i 1993 blev sagen drøftet.

Der var ingen problemer på de gamle jernområder og heller ikke på det gamle plastområde.

På de gamle industrifagsområder kunne virksomheder eller arbejdsgiverforeninger have valgt ikke at tiltræde Proces-metal- og Proceseloverenskomsterne og derfor i realiteten være uden for en egentlig håndværkeroverenskomstdækning.

Det eneste sted, der i dag kan være problemer, er derfor gamle industrifagsområder, der ikke var dækket af Fællesoverenskomsten og som fortsat har egen overenskomst.

Men også på disse områder har vi tilkendegivet, senest i forbindelse med pensionsproblematikken, at Industriens Overenskomst er gældende, medmindre der er konkrete holdepunkter for det modsatte gennem en bestående overenskomst, lokalaftaler eller kutymer.

På træområdet er der nu etableret en fælles overenskomst af de tidligere tre overenskomster. Det var tidligere meget få trævirksomheder, der gennem medlemskab af IAA (tidligere Foreningen af

Industrielle Reparationsværksteder i Jernindustrien) var dækket af CO-overenskomsten.

Træets Arbejdsgiverforening havde også tidligere undladt at tiltræde »proceshåndværkeroverenskomsterne«.

På træområdet er der ansat håndværkere, men ikke i noget stort tal. På pensionsområdet er Industripension gældende også for træområdet, så det giver ingen problemer.

På overenskomstområdet er vi enige med CO-industri i, at Industriens Overenskomst er gældende som udgangspunkt.

Når vi kun kan acceptere det som udgangspunkt, er det alene, fordi vi må respektere eventuelle lokalaftaler eller kutymer, der lokalt har løst problemet ved at behandle andre medarbejdergrupper, især smede, som overenskomstdækket af Træets Overenskomst.

Vi kender ikke omfanget af lokalaftaler eller eventuelle kutymer og er derfor nødt til at respektere dem, i det omfang de eksisterer.

CO-industri nævner to kriterier som sit udgangspunkt:

A: Dansk Industri.

B: Eneste undtagelse.

Dansk Industri er enig i, at de to opstillede kriterier er udgangspunktet. Undtagelser er som ovenfor beskrevet. Undtagelsen vedrører alene gamle medlemmer fra før 19. april 1993.

Det er vor opfattelse, at problemet stort set kun eksisterer inden for træindustrien, hvor det næppe er særligt stort. Som et praktisk eksempel vil jeg dog nævne, at slibning af stemmejern, save m.v. på virksomheden er arbejde, der er omfattet af Træets Overenskomst, også selv om det konkret måtte blive udført af et medlem af Dansk Metalarbejderforbund eller Specialarbejderforbundet, men det er nok også det nærmeste, vi kan komme på problemet.

Egentlige reparationsmedarbejdere er derfor, medmindre der er klare beviser for det modsatte, gyldige lokalaftaler eller kutymer, omfattet af Industriens Overenskomst.

Vi håber, at der med denne lidt lange redegørelse er enighed mellem vore organisationer om problemet.

Med venlig hilsen

Niels Overgaard

Protokollat – Anciennitet vikarbureauer
Der er konstateret problemer med optjening af anciennitet hos vikarer, der udsendes fra vikarbureauer, når disse også udsendes til vikariater på virksomheder inden for DA-området, men uden for CO/DI-området.

Dansk Industri vil tage initiativ til at finde en løsning på disse problemer i samarbejde med andre arbejdsgiverorganisationer med henblik på at sikre en ligelig anciennitetsoptjening for disse vikarer.

Parterne er herefter enige om, at overenskomsten, for så vidt angår vikarbureauer, skal fortolkes i overensstemmelse med protokollat af 20. februar 1995.

København, den 20. februar 1995

Fagretlige regler/Konflikter

Protokollat – Varsling af arbejdsstandsninger i overenskomstperioden
Set i lyset af de meget vidtrækkende konsekvenser, arbejdsstandsninger kan have for hele eller dele af nærværende overenskomstområde, kan varsling af arbejdsstandsninger i overenskomstperioden alene ske efter vedtagelse i Dansk Industris eller CO-industris forretningsudvalg.

Vedtages det, at der skal udstedes varsel om arbejdsstandsning, skal spørgsmålet, der ligger til grund herfor, tages op til fornyet drøftelse mellem Dansk Industri og CO-industri, inden varsel kan udstedes. Denne drøftelse skal finde sted, senest 3 arbejdsdage efter organisationsmødets afholdelse.

Ved arbejdsstandsninger forstås i denne sammenhæng henholdsvis strejke og lockout.

Der er udover den angivne frist på 3 arbejdsdage i andet afsnit ikke påtænkt nogen ændring af den praksis, der vedrører protokollat af 28. februar 1963, i forbindelse med nærværende sproglige modernisering heraf.

København, den 1. februar 2004

Arbejdstid

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

København, den 20. februar 1995

Protokollat – Holddrift
Der er mellem CO-industri og Dansk Industri enighed om at integrere »Fællesordning for arbejde i holddrift« i Industriens Overenskomst.

I forbindelse med integrationen overføres samtidig gældende retspraksis og fortolkning af holddriftsaftalen.

Overenskomstparterne er enige om specielt at fastslå, at nuværende § 1, stk. 2 i fællesordningen er ensbetydende med, at en virksomhed kan fastlægge en arbejdsplan (turnusplan), såfremt det ikke ved lokale forhandlinger lykkedes at tilvejebringe enighed om en sådan. Det er en forudsætning, at arbejdsplanen (turnusplanen) overholder de overenskomst- og lovmæssige krav, og at arbejdsplanen kan fastlægges for f.eks. 1 år, samt at en virksomheds arbejdstid er uafhængig af de enkelte medarbejderes overenskomstmæssige arbejdstid, idet driftstiden kun er begrænset af de i lovgivningen gældende betingelser.

Disse uddybende fortolkninger, der udspringer fra »Fællesordning for arbejde i holddrift«, forbliver gældende, selv om denne skulle miste sit forudsatte grundlag.

København, den 20. februar 1995

Protokollat – Mobile og stationære platforme
Overenskomstens bilag 9 (93-udgaven – i 2000-udgaven bilag 1, speciel del)

Retningslinjer for arbejde på mobile og stationære platforme
På et møde d.d. mellem nedenstående overenskomstparter er der opnået enighed om følgende, jf. Klima- og Energiministeriets bekendtgørelse nr. 1509 af 15. december 2010:

Den daglige hvileperiode kan i begrænset omfang udskydes eller nedsættes til 8 timer.

Arbejdsperioden mellem 2 frihedsperioder kan forlænges i op til 28 døgn, såfremt den enkelte arbejdstager og ledelsen skriftligt træffer aftale herom.

Uforudsete forlængelser (force majeure o.l.) kan i nødvendigt omfang disponeres af ledelsen.

Der kan lokalt træffes aftale om, at ferie og opsparede timer kan indgå i afviklingen af arbejds- og frihedsperioder, eksempelvis således, at 14 dages arbejde efterfølges af 21 dages frihed i land.

København, den 28. september 1992

Protokollat – Ændringer af deltidsbestemmelsen i medfør af deltidsloven

Parterne er enige om, at såfremt deltidsloven bortfalder, vil deltidsbestemmelsen i overenskomstens § 11 ved førstkommende overenskomstfornyelse blive ændret således, at den får samme ordlyd, som den havde i Industriens Overenskomst for 2000 –2004.

En sådan ændring får ikke virkning for allerede etablerede aftaler om deltid.

København, den 1. februar 2004

Protokollat – Fortolkningen af §§ 13, 14 og 15
Ved overenskomstforhandlingen 2017 er der gennemført en teknisk redigering af bestemmelserne om overarbejde, forskudt arbejdstid og skiftehold.

§ 13, stk. 10 – Forsømt tid ved overenskomststridig arbejdsnedlæggelse

Parterne er enige om fortolkning af gældende retspraksis i voldgiftskendelserne FV 9/9 2004 og FV 21/7 2006 vedrørende indhentelse af forsømt tid ved overenskomststridig arbejdsnedlæggelse, herunder:

- Når virksomheden har behov for at indhente et produktionstab efter en overenskomststridig arbejdsnedlæggelse, kan virksomheden uden dokumentation for nødvendigheden pålægge medarbejderne at indhente den forsømte tid

- Hvis det efterfølgende godtgøres, at den overenskomststridige arbejdsnedlæggelse ikke medførte produktionstab, som det var nødvendigt at indhente ved overarbejde, skal der ydes tillægsbetaling for overarbejde for de præsterede timer.

- Der kan kun, på de vilkår der gælder for indhentelse af forsømt tid ved overenskomststridig arbejdsnedlæggelse, forlanges udført arbejde, ud over den enkeltes normale arbejdstid, for et antal timer svarende til den forsømte tid, som den overenskomststridige arbejdsnedlæggelse udgjorde for den enkelte.

- Der ydes ikke overtidsbetaling efter stk. 7 eller efter eventuelle lokale aftaler om betaling for overarbejde for nogen timer, før de forsømte timer er præsteret af medarbejderen ud over dennes normale arbejdstid inden for fristen, men virksomheden betaler den almindelige timeløn for de timer, hvor medarbejderen indhenter forsømt tid, samt eventuelt tillæg for forskudt tid, skiftehold eller udearbejde.

- Virksomheden kan varsle weekendarbejdere efter § 10 til at indhente forsømt tid på hverdage, uden at der foreligger lokal enighed.

- Sygdom og planlagt ferie suspenderer ikke fristen på 14 dage, og at 14-dages fristen i forbindelse med flere på hinanden følgende overenskomststridige arbejdsnedlæggelser, der står i systematisk

sammenhæng, ikke først begynder at løbe, når arbejdet genoptages efter den seneste af disse arbejdsnedlæggelser.

- Såfremt arbejdet nedlægges overenskomststridigt inden for 14-dages fristen, vil en sådan arbejdsnedlæggelse suspendere fristen.

Det er CO-industris opfattelse, at ovenstående fortolkningsbidrag ikke har relevans i en overenskomstbestemmelse, men kan anvendes i organisationernes respektive rådgivning.

I forbindelse med redigeringen er der konstateret følgende uoverensstemmelser om fortolkningen af bestemmelserne. Parterne har besluttet at videreføre den hidtidige formulering og placering, idet der samtidig er enighed om, at dette ikke er udtryk for en enighed om disse fortolkningsuoverensstemmelser. Formuleringen og placeringen af teksten på disse fire punkter kan således ikke anvendes i fortolkningen af bestemmelserne.

§ 13, stk. 10 – Forsømt tid ved overenskomststridig arbejdsnedlæggelse

Der har ikke kunnet opnås enighed om hensigtsmæssigheden af at indføje ovenstående retspraksis i den redigerede tekst, hvorfor dette er udeladt.

§ 14, stk. 5 – Varsling af forskudt arbejdstid

Parterne er uenige om, hvorvidt manglende varsel ved etablering af forskudt arbejdstid, jf. § 14, stk. 5, sidste afsnit, skal betales udelukkende med overtidstillæg, jf. reglerne i § 13, stk. 7, i stedet for tillæg for forskudt arbejdstid i § 14, stk. 6, eller hvorvidt der både skal betales overtidstillæg og forskudttidstillæg for arbejde i den periode, der ikke er givet tilstrækkeligt varsel.

Idet parterne ikke har kunnet opnå enighed om ovenstående, er en tekst svarende til teksten i Industriens Overenskomst 2014-2017, § 14, stk. 3, anvendt i § 14, stk. 5, sidste afsnit.

§ 15, stk. 4 – Overarbejde ved skiftehold

Parterne er enige om, at arbejdstidsplaner kan udarbejdes efter 3 forskellige principper (faste uger, turnus og skifteholdsplan), og at der kan etableres overarbejde på indtil 3 timer pr. uge på alle 3 skift, forudsat at der er lokal enighed herom, jf. § 15, stk. 4.

Der er uenighed om, hvorvidt adgangen til at etablere overarbejde på alle 3 skift gælder for både faste uger, jf. stk. 4 a, turnus, jf. stk. 4 b og skifteholdsplan, jf. stk. 4 c, eller om adgangen udelukkende gælder for faste uger, jf. stk. 4 a.

Idet parterne ikke har kunnet opnå enighed om ovenstående, er teksten blevet indføjet i § 15, stk. 4 a om faste uger, da en tilsvarende tekst var placeret under § 15, stk. 4 a, i Industriens Overenskomst 2014-2017. Tekstens placering under faste uger i stk. 4 a er ikke udtryk for, at parterne er enige om, at der udelukkende kan etableres overarbejde på alle 3 skift alene for faste hold, jf. § 15, stk. 4 a.

§ 15, stk. 8, pkt. 5 – Inddragelse af vagtlistefridag

Parterne er enige om, at arbejde på en inddraget vagtlistefridag, jf. § 15, stk. 8. pkt. 5, betales med overenskomstmæssig ekstrabetaling for arbejde på en tilsikret hverdagsfridag, jf. § 13, stk. 7, pkt. 2 b, samt det til tidspunktet svarende skifteholdstillæg.

Parterne er dog uenige om, arbejde på en inddraget vagtlistefridag, jf. § 15, stk. 8, pkt. 5, har karakter af overarbejde, jf. § 13, og således i det hele skal behandles som sådan, eller om der alene er tale om en betalingsregel, og arbejdet på en inddraget vagtlistefridag derfor ikke i det hele skal følge § 13.

København, den 12. februar 2017

Sygdom

Beregning af gennemsnitsfortjeneste
Organisationsudvalgsmøde den 30. maj 1994.

Systematisk forekommende tillæg ved beregning af gennemsnitsfortjeneste, jf. § 23, stk. 1 og 3 (Industriens Overenskomst 1993)
Der opnåedes enighed om følgende:

Ved systematisk forekommende tillæg forstås tillæg, der kommer til udbetaling til samtlige præsterede arbejdstimer, dog således at sådanne tillæg omfatter de situationer, i hvilke der udbetales et fast tillæg pr. time i en periode for en gene eller en ydelse og som udbetales, uanset om genen eller ydelsen forefindes eller præsteres for hver enkelt udbetalt time.

Til erstatning for tidligere formuleringer i Timandsudvalgsmødereferat af 2/12 1991, pkt. 5, og Organisationsudvalgsmødereferat af 7/2 1994, pkt. 7, er der enighed om, at følgende tillæg indgår i beregningsgrundlaget:

1. Arbejde på forskudt tid

2. Arbejde i holddrift

3. Bonusordninger

4. Pensionstillæg (der er endvidere enighed om, at sygeløn er pensionsbidragsberettiget).

5. Systematisk forekommende tillæg, jf. ovenfor.

Elementer der indgår i § 23-gennemsnitsberegning og overskudsdeling (Industriens Overenskomst 1993)
I det omfang, der udbetales overskudsdeling indgår denne i fuldt omfang i gennemsnitsberegningen. Herfra undtages alene de tilfælde, hvor der udbetales i form af aktier eller lignende.

Sygeløn – udlærlinge – § 23, stk. 1 og 3 (Industriens Overenskomst 1993)
Der opnåedes enighed om følgende:

Ved tilskadekomst/sygdom, der indtræder umiddelbart efter udstået læretid, hvor den pågældende fortsætter som timelønnet medarbejder i virksomheden, anvendes indtjeningen i det forudgående kvartal som beregningsgrundlag, uagtet der for en del af perioden kun har været udbetalt lærlingeløn.

Genansættelse inden for 9 måneder, jf. overenskomstens § 25, stk. 9, punkt 1 – sygeløn § 23, stk. 1 og 3

(Industriens Overenskomst 1993)

Der opnåedes enighed om følgende:

Som beregningsgrundlag for sygeløn anvendes sidst kendte hele kvartal for tidligere ansættelse i virksomheden.

Anm.
I 2007-udgaven § 38 og § 29.

Ansættelse og afskedigelse

Midlertidig genansættelse
(Organisationsudvalgsmøde den 7. februar 1994 og møde mellem DI og CO-industri den 4. maj 2005).

Midlertidig genansættelse i henhold til § 38 stk. 4, 2. pkt. medfører ikke generhvervelse af opsigelses- og feriefridagsanciennitet jf. § 38 stk. 4, 1. pkt. (Industriens Overenskomst 2007-2010)

Derimod genindtræder medarbejderen i tidligere opnået anciennitet i forhold til sygeløn og ret til frihed på barns første sygedag og barns hospitalsindlæggelse i henhold til § 38, stk. 4, 1. pkt.

For så vidt angår ret til pension og løn henvises til overenskomstens særlige regler herom.

Overenskomstparterne er enige om, at § 38, stk. 4, 2. pkt. (Industriens Overenskomst 2007-2010) kan anvendes mere end én gang, blot de enkelte midlertidige ansættelsesforhold sammenlagt ikke overstiger 120 dage, og at der ikke er tale om en omgåelse af opsigelsesreglerne, herunder rullende opsigelse.

Protokollat – Fælles forståelse af bestemmelsen om fratrædelsesgodtgørelse til timelønnede, jf. Industriens Overenskomst § 38, stk. 11

Overenskomstparterne har drøftet forståelsen og fortolkningen af bestemmelsen i Industriens Overenskomst § 38, stk. 11.

Parterne har på denne baggrund opnået enighed om følgende fælles forståelse:

Afsnit A

Medarbejdere, der ikke på fratrædelsestidspunktet oppebærer dagpenge som anført i Industriens Overenskomst § 38, stk. 11, har ret til fratrædelsesgodtgørelse, når følgende situationer foreligger:

1. Medarbejderen opfylder betingelserne i § 38, stk. 11, bortset fra, at vedkommende ikke de facto oppebærer dagpenge på fratrædelsestidspunktet.

2. Baggrunden for, at medarbejderen ikke oppebærer dagpenge er, at denne på fratrædelsestidspunktet er

a. sygemeldt eller

b. afvikler ferie eller

c. er på plejeorlov bevilget efter servicelovens § 118 eller

d. deltager i et kursus omfattet af overenskomstens § 38, stk. 8, eller deltager i efteruddannelse og i den forbindelse modtager VEU-godtgørelse.

Medarbejderen opfylder samtlige betingelser i § 38, stk. 11, når sygefraværet, ferien eller kursusdeltagelsen er afsluttet.

Afsnit B

Medarbejdere, der har fast bopæl uden for Danmark, kan være berettiget til fratrædelsesgodtgørelse i henhold til § 38, stk. 11, selvom de ikke oppebærer dagpenge.

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

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

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

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

Medarbejderen skal opfylde de øvrige betingelser i § 38, stk. 11, for at modtage fratrædelsesgodtgørelsen.

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

København, den 6. juli 2011

Ændret ved OK 2020 og OK 2023

II. INDUSTRIENS FUNKTIONÆR-OVERENSKOMST

Dækningsområde

Protokollat – Butiksudsalg m.m.
Dækningsområdet for Funktionæroverenskomsten mellem Dansk Industri og CO-industri inden for HK's område.

Mellem nedenstående parter er der enighed om, at den mellem DI og CO-industri indgåede Funktionæroverenskomst og dertil knyttede protokollater og aftaler er gældende for alle overenskomstdækkede medarbejdere inden for handels- og kontorområdet, jf. overenskomstens § 1, beskæftiget på virksomheder, hvis medlemsforhold er placeret i DI.

Verserende og fremtidige sager mellem overenskomstparterne eller mellem Dansk Industri og HK, herunder sager om tiltrædelse af overenskomst, jf. 50 pct. reglen, løses i overensstemmelse hermed.

For medarbejdere beskæftiget i butiksudsalg gælder tillige de til enhver tid gældende bestemmelser om arbejdstid for butiksansatte, mindstebetaling for unge under 18 år og mindstebetaling i henhold til Landsoverenskomsten mellem DA/DH&S og HK eller tilsvarende overenskomst mellem DH&S og HK, p.t. Landsoverenskomstens § 3, § 5A og B og § 9, stk. 1, 3 og 4.

Såfremt Landsoverenskomsten eller tilsvarende overenskomst mellem DH&S og HK 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.

Der er endvidere enighed om, at eksisterende særoverenskomster inden for handels- og kontorområdet indgået i Dansk Industris regi, gældende for enkeltvirksomheder eller grupper af virksomheder, fortsat er gældende.

København, den 22. maj 1996

Protokollat – Landsoverenskomsten m.m.
Dækningsområdet for Funktionæroverenskomsten mellem Dansk Industri og CO-industri inden for HK's område.

Mellem nedenstående parter er der enighed om, at den mellem DI og CO-industri indgåede Funktionæroverenskomst og dertil knyttede protokollater og aftaler er gældende for alle overenskomstdækkede medarbejdere inden for handels- og kontorområdet, jf. overenskomstens § 1, beskæftiget på virksomheder, hvis medlemsforhold er placeret i DI.

Verserende og fremtidige sager mellem overenskomstparterne eller mellem Dansk Industri og HK, herunder sager om tiltrædelse af overenskomst, jf. 50 pct. reglen, løses i overensstemmelse hermed.

Der er endvidere enighed om følgende:

a. Virksomheder, der før 1. marts 1995 ikke var omfattet af Landsoverenskomsten, men af en selvstændig overenskomst med HK indgået i DI-regi, omfattes fortsat af den selvstændige overenskomst.

b. Virksomheder, som før 1. marts 1995 var omfattet af Landsoverenskomsten med tillæg til overenskomsten indgået i DA-regi efter Landsoverenskomstens regler, omfattes fra 1. marts 1995 af Industriens Funktionæroverenskomst, dog således at nævnte tillæg til overenskomsten fortsat er gældende i det omfang, tillægget ikke indeholdes i Industriens Funktionæroverenskomst.

København, den 22. maj 1996

Protokollat – Behandling af ikrafttrædelsessager (50 pct.-reglen)
Parterne har aftalt, at parterne mødes en gang om måneden for at drøfte udvalgte verserende sager om ikrafttrædelse af Industriens Funktionæroverenskomst, jf. 50 pct.-reglen. Første møde afholdes i maj 2017. Møderne aftales for et halvt år ad gangen.

Denne aftale kan af begge parter opsiges til bortfald med 3 måneders varsel, dog tidligst til den 1. januar 2019.

Aftalen træder i kraft den 1. marts 2017

Protokollat – Udvalg om opdatering af uddannelsesbetegnelser i Industriens Funktionæroverenskomst § 1
Flere af de uddannelser, der er nævnt i Industriens Funktionæroverenskomst § 1, eksisterer ikke længere eller har ændret betegnelse, og det kan forventes, at uddannelser også fremover ændrer betegnelse.

Parterne har derfor opdateret uddannelsesbetegnelserne i Industriens Funktionæroverenskomst § 1.

Opdateringen ændrer ikke overenskomstens dækningsområde. Arbejdsfunktioner, der er omfattet af overenskomsten med henvisning til en uddannelse, der har ændret betegnelse, er fortsat omfattet af overenskomsten. Som bilag til overenskomsten optrykkes fremover en oversigt over såvel de hidtidige som opdaterede betegnelser for uddannelserne.

Hvis det konstateres, at en uddannelse har ændret indhold, drøftes det i tvivlstilfælde mellem parterne, om uddannelsen skal indgå i § 1.

Udvalget mødes i løbet af hver overenskomstperiode for at gennemgå og opdatere de uddannelser, som er nævnt i overenskomsten, samt i bilag 2 og bilag 3 (Uddannelseslister for professionsbachelorer). Udvalgets opdateringer indarbejdes i bilag 4. Hvis en af parterne konstaterer væsentlige ændringer i uddannelsesbetegnelserne, mødes udvalget tillige i løbet af overenskomstperioden.

København, den 9. februar 2014

Protokollat – Multiple medlemsforhold m.m.
Dækningsområdet for Funktionæroverenskomsten mellem Dansk Industri og CO-industri i virksomheder med medlemskab af flere arbejdsgiverforeninger (multiple).

Undertegnede parter har drøftet dækningsområdet for Funktionæroverenskomsten, jf. overenskomstens § 1, for virksomheder, der udover at være medlem af Dansk Industri også er medlem af andre arbejdsgiverforeninger, og er enige om følgende:

Indbetalinger for perioden 1. marts 1995 til 28. februar 1997 til pension og uddannelsesfonde er gyldige i forhold til den overenskomst, der er indbetalt efter. Tilsvarende gælder alle øvrige overenskomstmæssige forhold, uanset hvilke arbejdsgiverforeninger virksomheden er medlem af.

Med virkning fra 1. januar 1997 har virksomheder med medlemskab af Dansk Industri og andre arbejdsgiverforeninger (multiple) valgt organisationsmæssig placering vedrørende medlemskabet for funktionærer.

Såfremt virksomhedens valg af overenskomstbærende arbejdsgiverforening pr. 1. januar 1997 medfører et skift fra én overenskomst til en anden, vil den forud for skiftet løbende overenskomst fortsætte til sit eget udløb, før den erstattes af anden overenskomst.

Virksomheder med medlemskab af Dansk Industri, der fra 1. marts 1995 til 28. februar 1997 har tiltrådt Funktionæroverenskomsten ved særskilt protokollat, er fortsat omfattet af Funktionæroverenskomsten.

København, den 12. december 1996

Protokollat – Meddelelse om overenskomstforhold i DIDO
Virksomheder, der optages i DI og som tidligere var medlem af DS Håndværk & Industri, hvor det fremgår af DIDO-meddelelsen, er DI og CO-industri enige om, at DIDO-meddelelsen er dokumentation for, at Industriens Funktionæroverenskomst § 1, stk. 2 og 3 er sat i kraft fra virksomhedens optagelse i DI.

Når det ikke fremgår af DIDO-meddelelsen, at virksomheden tidligere har været medlem af Tekniq Arbejdsgiverne, og hvor forbundet anser, der har været et medlemskab, gør forbundet gældende overfor DI, at Industriens Funktionæroverenskomst § 1, stk. 2 og 3 er sat i kraft fra virksomhedens optagelse i DI.

København, den 22. marts 2012

Arbejdstid

Brev til arbejdsministeren – forhandling
Uddrag af brev af 26. juni 1996 til Arbejdsministeriet:

”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 Landsoverenskomsten eller andre lignende uoverensstemmelser, f.eks. ved at aflønne under denne overenskomst, samt hvor der foreligger problemer vedrørende lovgivning om ansættelses- og arbejdsforhold. Forhandlingerne kan, hvis en af parterne ønsker det, føres videre til forhandling under hovedorganisationernes medvirken.”

Uddraget af brevet knytter sig til den af parterne foretagne implementering af Arbejdstidsdirektivet, i hvilken forbindelse parterne ved brevet til Arbejdsministeriet anfører, på hvilken måde implementeringen af direktivet anses for gennemført for medarbejdere ansat på virksomheder, hvor Funktionæroverenskomsten ikke på grund af den jf. overenskomstens § 1 gældende 50%-regel på HK’s område – er gældende for handels- og kontorområdet og/eller laborantområdet.

Løn/stillingsvurdering

Stillingsvurderingssystem – indførelse af
Vedrørende virksomheders indførelse af Dansk Industris stillingsvurderingssystem.

Der er mellem Dansk Industri og CO-industri enighed om, at DI/IP's stillingsvurderingssystem ikke er et lønsystem i henhold til overenskomstens § 3, stk. 7. Lønfastsættelsen sker i overensstemmelse med de overenskomstmæssige bestemmelser herom.

Parterne er i øvrigt enige om, at systemet er velegnet til vurdering af behov for efteruddannelse af den enkelte medarbejder.

Parterne er enige om, at specialistkriteriet i den videre udvikling af systemet følges nøje.

For at sikre den fornødne åbenhed er parterne enige om gensidigt at informere hinanden om systemets udvikling.

I forbindelse med virksomheders indførelse af stillingsvurderingssystemet anbefaler parterne:

Indførelse af stillingsvurderingssystemet bør ske i samarbejde mellem virksomheden og medarbejderne. Det skal sikres, at der skabes størst muligt kendskab til systemet, dets anvendelsesmuligheder og metoder, ligesom det skal drøftes, på hvilken måde det er hensigten at anvende systemet i den enkelte virksomhed, samt hvilke mål der er herfor.

Det er naturligt, hvor tillidsrepræsentanter findes, at disse inddrages. Medarbejderne bør orienteres om eget pointtal og stillingsniveau i systemet, samt om antallet af medarbejdere på de enkelte stillingsniveauer, og endelig virksomhedens lønniveau på det enkelte stillingsniveau.

Ferie

Protokollat – Ikke hævet feriegodtgørelse – Feriefond
Under forhandlingerne om overenskomsten mellem Dansk Industri og CO-industri har DI givet udtryk for, at man ikke vil modsætte sig en bestemmelse om, at ikke hævet feriegodtgørelse indbetales til ferie- og rekreationsformål efter nærmere aftale, men har påpeget, at forudsætningen herfor vil være, at der foreligger en godkendelse efter ferielovens § 34, stk. 2. DI medvirker gerne til opnåelse af en sådan godkendelse.

Såfremt en sådan godkendelse opnås, tilføjes følgende afsnit til overenskomstens § 12 – Ferie og frihed – in fine: Funktionæroverenskomst

»Ikke udbetalt feriegodtgørelse indbetales til (navnet på den eventuelle fond eller andet)«.

III. PENSIONSFORHOLD

Industriens Overenskomst

Protokollat – Etablering af pensionsordning

1. Der etableres et holdingselskab med det formål at oprette og drive et eller flere pensionsforsikringsaktieselskaber.

2. Holdingselskabets aktiekapital, resp. ansvarlige lånekapital ejes med 30 pct. af Industriens Arbejdsgivere og 70 pct. af parterne i de to overenskomster (Centralorganisationen af Metalarbejdere i Danmark samt Kvindeligt Arbejderforbund i Danmark / Specialarbejderforbundet i Danmark).

3. Holdingselskabets bestyrelse består af et lige antal medlemmer. Arbejdstagersiden og Industriens Arbejdsgivere vælger hver halvdelen af bestyrelsen. Af bestyrelsens midte udpeges en formand og en næstformand.

   Arbejdstagersiden vælger formanden, og Industriens Arbejdsgivere vælger næstformanden.

   Det vedtægtsbestemmes, at ved stemmelighed er formandens stemme afgørende.

4. Det af parterne oprettede holdingselskab etablerer et 100 pct. ejet pensionsforsikringsaktieselskab (Industriens Pensionsforsikring A/S). Bestyrelsen vælges efter bestemmelserne i pkt. 3, og vedtægter m.v. udarbejdes således, at reglerne i denne aftale gælder begge selskaber.

   Der oprettes et repræsentantskab i pensionsforsikringsaktieselskabet. Repræsentantskabet består af delegerede valgt af og blandt forsikringstagerne. Repræsentantskabet vælger halvdelen af lønmodtagersidens medlemmer i pensionsforsikringsaktieselskabets bestyrelse.

   Omkostningerne ved selskabernes stiftelse afholdes af overenskomstparterne efter ejerandele.

5. Det vedtægtsbestemmes, at investeringer i IA-medlemsvirksomheder af en sådan art og størrelse, at de skal bestyrelsesgodkendes og ikke kan foretages af direktionen alene, kræver flertalsbeslutning og tillige, at mindst en af Industriens Arbejdsgiveres bestyrelsesrepræsentanter stemmer for forslaget. Såfremt der ikke er enighed, skal pågældende virksomheds ansvarlige ledelse høres, hvis pensionsforsikringsaktieselskabets bestyrelse beslutter dette. Hvis forslaget skulle blive forelagt for pensionsforsikringsaktieselskabets generalforsamling, kræver vedtagelsen enighed mellem holdingselskabets aktionærer.

   Har man besluttet en sådan investering, kræver enhver form for stemmeafgivning på generalforsamlingen i det pågældende selskab samme majoritet i pensionsforsikringsaktieselskabet som ved nyinvestering.

6. Det vedtægtsbestemmes i begge selskaber, at vedtægtsændringer eller overdragelse af aktier til andre kun kan ske ved enighed mellem de stiftende overenskomstparter eller deres successorer i overenskomstmæssig forstand.

7. Pensionsforsikringsaktieselskabets kapital skal ved etableringen udgøre det nødvendige minimumsbeløb fastsat af Finanstilsynet. I det omfang, Finanstilsynet godkender dette, skal kapitalen tilvejebringes som ansvarlig lånekapital indbetalt i aktieforholdet, der ikke forrentes, men tilbagebetales efterhånden som Finanstilsynet godkender dette. Der skal ske størst mulig konsolidering, således at driftsplanen skal udarbejdes med maksimal rentemarginal godkendt af Finanstilsynet. Det vedtægtsbestemmes, at der ikke kan udbetales udbytte.

8. Selskabernes opløsning, salg eller fusion såvel nationalt som internationalt kræver enighed mellem de stiftende overenskomstparter eller deres successorer i overenskomstmæssig forstand.

9. Der er aftalt følgende vedrørende pensionens indhold:

a. Etableringstidspunkt 1. januar 1993.

b. Bidrag for perioden 1. januar 1993 til 1. januar 1994 andrager 0,9 pct. af den A-skattepligtige lønindkomst.

   Lønmodtageren betaler 1/3 af pensionsbidraget – arbejdsgiveren 2/3. Der er for lønmodtageren adgang til at forøge egetbidraget.

Denne anmærkning erstatter teksten i pkt. 9 b, 1. afsnit: Ved overenskomstforhandlingerne 1992/93 aftaltes følgende: Bidrag for perioden 1. januar 1993 til 30. juni 1994 udgør 0,9% af den A-skattepligtige lønindkomst. Bidraget forhøjes pr. 1. juli 1994 med 1,2% til i alt 2,1%.

c. Lønmodtagere med 9 måneders anciennitet (pr. 1. marts 2011 2 måneder) er omfattet af denne ordning fra deres fyldte 20. år. Anciennitetskravet bortfalder for lønmodtagere, der ved ansættelsen er omfattet af nærværende pensionsordning fra tidligere ansættelse inden for overenskomsternes område, eller fra deres tidligere ansættelsesforhold er omfattet af en anden arbejdsmarkedspensionsordning.

d. Arbejdsgiveren indbetaler for hver lønudbetalingsperiode bidraget til pensionsforsikringsselskabet efter dettes nærmere anvisninger.

e. Der gives tilsagn om, at der ved overenskomstforhandlingerne i 1993 og efterfølgende forhandlinger forhandles om pensionsbidraget.

f. Der er enighed om, at pensionsordningen etableres med et pensionsregulativ, der muliggør optagelse af alle lønmodtagere uden helbredserklæring omfattet af de mellem stifterne indgåede overenskomster.

g. Pensionsordningens nærmere indhold aftales i det tekniske udvalg, jf. pkt. 11.

   Ordningens indhold baseres på parternes tidligere udvalgsrapport (Kap. 3) om pensioner, og der er enighed om, at den kollektive forsikring gældende ved dødsfald og invaliditet kan ske ved gentegning i et andet selskab.

10. Optagelse af andre overenskomstområder – eller andre medarbejdergrupper i IA-medlemsvirksomheder – under pensionsordningen besluttes i pensionsforsikringsaktieselskabets bestyrelse med tilslutning fra mindst 1 bestyrelsesmedlem valgt af Industriens Arbejdsgivere og mindst 1 bestyrelsesmedlem valgt af arbejdstagerne.

11. Der nedsættes et teknisk udvalg, som inden den 1. januar 1992 udarbejder forslag til vedtægter for ovennævnte selskaber samt

forslag til pensionsregulativ for pensionsordningen i overensstemmelse med ovennævnte retningslinjer.

12. Vedtægterne skal godkendes af stifterne. Godkendelsen skal være sket senest 1. september 1992. Er godkendelse ikke sket inden dette tidspunkt, nedsættes der en forhandlingskommission på 5 personer med to fra Industriens Arbejdsgivere og to fra forbundene og med præsidenten for Sø- og Handelsretten som formand. I mangel af flertal i forhandlingskommissionen træffer formanden afgørelse om indholdet af vedtægterne. Forhandlingskommissionen skal afslutte sit arbejde senest 1. november 1992.

13. Selskaberne skal virke for at sikre størst muligt pensionsafkast. Midlerne skal placeres, således at der tilsikres en betryggende sikkerhed og en opretholdelse af midlernes realværdi til gavn for dansk industri.

14. Pensionsaftalen er indgået mellem Industriens Arbejdsgivere, Centralorganisationen af Metalarbejdere i Danmark, Kvindeligt Arbejderforbund i Danmark og Specialarbejderforbundet i Danmark omfattende alle ansatte omfattet af Industriens Arbejdsgiveres overenskomst med CO-Metal og Industriens Arbejdsgiveres overenskomst med SID/KAD (Fællesoverenskomsten) samt alle ansatte omfattet af tiltrædelsesoverenskomster til ovennævnte overenskomster.

København, den 15. februar 1991

Anm.
Protokollatteksten er den pr. 15. februar 1991 vedtagne bortset fra anmærkning til pkt. 9 b.

Anm. til protokollat om etablering af pensionsordning:
Ifølge en ændring af lov om forsikringsvirksomhed m.v., vedtaget af Folketinget den 17. december 1992, udnævner industriministeren i fremtiden et medlem af bestyrelsen i livs- og pensionsforsikringsaktieselskaber.

Med henblik på at bevare den hidtidige balance mellem parterne i bestyrelsen for Industriens Pension – således som det fremgår af de nugældende vedtægter og aktionæroverenskomst – er der enighed om, at der under hensyntagen til den af industriministeren udpegede

repræsentant og uden at ændre antallet af bestyrelsesmedlemmer foretages en tilpasning af vedtægter og aktionæroverenskomst, således at parternes hidtidige rettigheder bevares i det omfang det er teknisk og lovmæssigt muligt.

København, den 14. februar 1993

Protokollat – Håndtering af sager om manglende indbetaling og indberetning af pensionsbidrag
På baggrund af overenskomstparternes gode erfaringer med et aftalt bodssystem, der er anvendt ved udenretsligt forlig i pensionssager, er der enighed om at indgå denne organisationsaftale.

Overenskomstparterne er endvidere enige om at fortsætte den anvendte praksis, ligesom Industriens Pension følger en fastlagt rykkerprocedure, hvor fristen for rettidig indberetning og indbetaling af pensionsbidrag er den 10. i den efterfølgende måned, og hvor de inden overlevering skønner, om der er forhold i sagen, der udsætter overleveringen.

Overleveres sagen til overenskomstparterne, tages en vurdering af, om der er undskyldelige forhold ved indberetningen og indbetalingen, hvis ikke betales en bod, der er fortsat pligt til at indbetale skyldigt pensionsbidrag.

Sagerne behandles pr. korrespondance efter nedenstående retningslinjer.

Bod ved forlig i almindelig rykkerprocedure.

a. Hvis CO-industri eller DI ikke opgør et efterbetalingskrav, udgør boden pr. 1. maj 2025 – 2.630 kr. (1. marts 2026 – 2.700 kr. og 1. marts 2027 – 2.760 kr.), der i første gentagelsestilfælde stiger til pr. 1. maj 2025 – 5.280 kr. (1. marts 2026 – 5.410 kr. og 1. marts 2027 – 5.550 kr.) og i yderligere gentagelsestilfælde stiger til pr. 1. maj 2025 til 8.580 kr. (1. marts 2026 – 8.790 kr. og 1. marts 2027 – 9.010 kr.). Gentagelsestilfælde opgøres inden for en løbende periode på 18 måneder.

b. Hvis CO-industri eller DI opgør et ubestridt efterbetalingskrav, udgør boden 20 pct. af efterbetalingskravet, dog pr. 1. maj 2025 mindst 1.650 kr. (1. marts 2026 – 1.700 kr. og 1. marts 2027 – 1.740 kr.).

c. Bod ved forlig ved manglende efterlevelse af pligten til at oplyse fratrædelse, midlertidig lønophør, og medarbejdere, der ansættes i fleksjob til Industriens Pension håndteres således, at virksomheder, der overleveres i rykkerprocedure, hvor der er tale om manglende efterlevelse, som udløser rykkerproceduren, udgør boden pr. 1. maj 2025 kr. 1.650 pr. rykkerskrivelse, uanset antal

medarbejdere. Boden reguleres pr. 1. marts 2026 til kr. 1.700 og 1. marts 2027 til kr. 1.740 pr. rykkerskrivelse.

d. Sager, i hvilke der ikke indgås forlig, kan videreføres til fællesmøde.

Bod ved fællesmøde

a. Hvis CO-industri eller DI ikke opgør et efterbetalingskrav, udgør boden pr. 1. maj 2025 3.960 kr. (1. marts 2026 – 4.060 kr. og 1. marts 2027 4.150 kr.), der i første gentagelsestilfælde stiger til pr. 1. maj 2025 7.260 kr. (1. marts 2026 – 7.450 kr. og 1. marts 2027 7.630 kr.) og i yderligere gentagelsestilfælde stiger til 1. maj 2025 10.890 kr. (1. marts 2026 – 11.160 kr. og 1. marts 2027 11.440 kr.). Gentagelsestilfælde opgøres inden for en løbende periode på 18 måneder.

b. Hvis CO-industri eller DI opgør et ubestridt efterbetalingskrav, udgør boden 25 pct. af efterbetalingskravet, dog 1. maj 2025 mindst 2.630 kr. (1. marts 2026 – 2.700 kr. og 1. marts 2027 2.760 kr.).

c. Bod ved forlig ved manglende efterlevelse af pligten til at oplyse fratrædelse, midlertidig lønophør, og medarbejdere, der ansættes i fleksjob til Industriens Pension håndteres således, at virksomheder, der overleveres i rykkerprocedure, hvor der er tale om manglende efterlevelse, som udløser rykkerproceduren, udgør boden 1. maj kr. 2.630 pr. rykkerskrivelse, uanset antal medarbejdere. Boden reguleres pr. 1. marts 2026 kr. 2.700 og 1. marts 2027 2.760 kr.

d. Sager, hvorom der ikke opnås enighed, kan videreføres ved Arbejdsretten.

Forligsprocedure.

CO-industri fremsender forlig til DI, hvori parterne pålægger virksomheden inden 14 dage fra forligsdato at indberette og indbetale skyldigt pensionsbidrag og at indbetale bodsbeløbet inden for samme frist til CO-industri. Forliget kan rettidigt tiltrædes af DI inden for 10 arbejdsdage fra afsendelsesdatoen ved fremsendelse af underskrevet forlig til CO-industri. Forliget er tiltrådt rettidigt, såfremt det i underskrevet udgave afsendes fra DI på sidste dag i 10-

dages perioden. Hvis det er nødvendigt at overskride fristen i konkrete situationer, kan parterne aftale det.

Den skærpede rykkerprocedure.

Parterne er blevet enige om at suspendere den skærpede rykkerprocedure.

a. Virksomheder, der indtil 31. januar 2011 er kommet på den skærpede rykkerprocedure, skal vedblive med at være på, og Industriens Pension vil hver måned fremsende en opdatering til overenskomstparterne, således at det kan konstateres, om der sker gentagelser ud over de 4 første rykkere og overleveringen.

b. Industriens Pension fortsætter med at opsamle data måned for måned, således at den skærpede rykkerprocedure hurtigt kan sættes i kraft igen, hvis der sker en negativ udvikling i antallet af rykkere som følge af, at de enkelte virksomheder ikke indberetter og indbetaler rettidigt.

c. For at vurdere, om der sker en negativ udvikling, vil Industriens Pension hver måned fremsende en oversigt over antallet af rykkere opdelt på henholdsvis overenskomstkode 10.000 og 10.001.

d. Hvis der er konstateret en negativ udvikling hvert år ultimo februar, første gang i 2012, genoptages den skærpede rykkerprocedure automatisk med overleveringer til overenskomstparterne den efterfølgende måned.

Særlig rykkerprocedure

Hvis en virksomhed får en 1. rykker fra IP således, at der inden for 24 måneder er tilsendt virksomheden fire 1. rykkere fra IP, ifalder virksomheden en bod for den fjerde rykker på pr. 1. maj 2025 på 2.630 kr. (1. marts 2026 – 2.700 kr. og 1. marts 2027 – 2.760 kr.). I første gentagelsestilfælde herefter stiger boden pr. 1. maj 2025 til 5.280 kr. (1. marts 2026 – 5.410 kr. og 1. marts 2027 – 5.550 kr.) og i yderligere gentagelsestilfælde udgør boden pr. 1. maj 2025 8.580 kr. (1. marts 2026 – 8.790 kr. og 1. marts 2027 – 9.010 kr.).

Hvis virksomheden inden for en periode på 12 måneder ikke har betalt til tiden efter 2. rykker, og sagen dermed er blevet overleveret til organisationerne, og virksomheden herefter modtager en 1. rykker, ifalder virksomheden en bod herfor pr. 1. maj 2025 på 2.630 kr. (1.

marts 2026 – 2.700 kr. og 1. marts 2027 – 2.760 kr.). I første gentagelsestilfælde herefter stiger boden pr. 1. maj 2025 til 5.280 kr. (1. marts 2026 – 5.410 kr. og 1. marts 2027 – 5.550 kr.), og i yderligere gentagelsestilfælde udgør boden pr. 1. maj 2025 8.580 kr. (1. marts 2026 – 8.790 kr. og 1. marts 2027 – 9.010 kr.). Sager, hvorom der ikke opnås enighed, kan videreføres til fællesmøde.

Forligsprocedure

CO-industri fremsender forlig til DI, hvori parterne pålægger virksomheden inden 14 dage fra forligsdato at indberette og indbetale skyldigt pensionsbidrag og at indbetale bodsbeløbet inden for samme frist til CO-industri. Forliget kan rettidigt tiltrædes af DI inden for 10 arbejdsdage fra afsendelsesdatoen ved fremsendelse af underskrevet forlig til CO-industri. Forliget er tiltrådt rettidigt, såfremt det i underskrevet udgave afsendes fra DI på sidste dag i 10-dages perioden. Hvis det er nødvendigt at overskride fristen i konkrete situationer, kan parterne aftale det.

CO-industri afventer fremsendelse af begæring af fællesmøde til efter udløbet af tiltrædelsesfristen på forliget.

Parterne er enige om, at det påhviler Industriens Pension at informere virksomhederne om den bodsmæssige konsekvens af fortsat undladelse eller forsinkelse af indbetaling og/eller indberetning til IP. DI udarbejder et bilag, som IP skal anvende som led i rykkerproceduren.

Fællesbestemmelser:

For at bodsniveauet ikke udhules af den almindelige pris- og lønudvikling og dermed mister sin kraft, er der enighed om, at bodsbeløbene i denne organisationsaftale reguleres ved overenskomstfornyelserne med samme procentsatser som mindstebetalingssatserne for timelønsarbejde i Industriens Overenskomst § 22

København, den 13. maj 2011 – (Bodssatserne er reguleret pr. 1. maj 2025)

Industriens Funktionæroverenskomst

Protokollat – Fælles forståelse af IFO § 8, stk. 8, pkt. 8.1, litra i "Pensionsordningen kan normalt ikke tilbagekøbes"
Der er mellem overenskomstparterne enighed om, at pensionsordningen normalt ikke kan tilbagekøbes. Der er dog en undtagelse, når der er tale om permanent emigration fra Danmark.

Det er et krav, at den nødvendige dokumentation herfor foreligger i form af en skriftlig bekræftelse på vedkommendes fulde skatteophør i Danmark, og datoen for skatteophøret er fastsat. Der kan ikke udbetales før denne dato.

På Industriens Overenskomster, hvor arbejdsmarkedspensionsordningen er placeret i Industriens Pension og i Pension for Funktionærer, sker tilbagekøb på anmodning fra medlemmer, ved emigration fra Danmark efter de i pensionsselskaberne vedtagne forsikringsbetingelser og en evt. fastlagt procedure.

Der er mellem overenskomstparterne enighed om, at de private pensionsselskaber behandler ansøgninger om tilbagekøb af firmapensionsordninger, når en pensionskunde ansøger herom, og de er behjælpelige med at fremskaffe den nødvendige dokumentation.
Inden der sker udbetaling af pensionsordningen til pensionskunden, skal der gives skriftlig meddelelse herom til CO-industri og Dansk Industri. Når CO-industri anmoder om det, skal den dokumentation, der ligger til grund for udbetalingen, sendes til CO-industri. Anmodningen har opsættende virkning for udbetalingen. Hvis dokumentationen ikke er fyldestgørende, kan udbetalingen ikke ske på dette grundlag. Endvidere kan en af overenskomstparterne fratage pensionsselskabet retten til at behandle ansøgninger om tilbagekøb af firmapensionsordninger. I den situation overtager overenskomstparterne sagsbehandlingen.

Der er mellem overenskomstparterne enighed om, når en arbejdsmarkedspensionsordning eller en firmapensionsordning bliver overført til en anden pensionsordning, kan der kun ske overførsel til en pensionsordning, hvor pensionsordningen normalt ikke kan tilbagekøbes.

København, den 22. oktober 2014

Protokollat – Skift af pensionsleverandør i forbindelse med virksomhedsoverdragelse

Der er ikke i Industriens Funktionæroverenskomst taget højde for firmapensionsordninger ved virksomhedsoverdragelse mellem to virksomheder, der er omfattet af Industriens Funktionæroverenskomster og således underlagt de samme regler for pension.

Der er enighed mellem parterne om, at de virksomhedsoverdragede medarbejdere kan skifte til erhververs firmapensionsordning fra det tidspunkt, hvor overdragelsen faktisk finder sted.

Erhverver orienterer i givet fald de virksomhedsoverdragede medarbejdere herom.

Omkostningerne for skift må ikke på nogen måde pålignes medarbejderne, og inden for to måneder efter skiftet/orienteringen kan den enkelte medarbejder vælge at skifte videre til PFF (overenskomstens ordning). Medarbejderen beslutter selv, om depotet i den pensionsordning, som forlades, skal overføres til den nye ordning.

Det forudsættes, at erhververs ordning lever op til betingelserne i IFO § 8, stk. 8, pkt. 1.

Endvidere skal IFO § 8, stk. 8, pkt. 8.5 d og pkt. 8.5 f iagttages

I relation til virksomhedsoverdragede medarbejdere, omfattet af Industriens Overenskomst, kan medarbejderne ved overdragelsen alene overflyttes til Industriens Pension, selvom erhverver måtte have en protokolleret firmapensionsordning for sine medarbejdere, omfattet af Industriens Overenskomst.

København, den 25. maj 2015

Fælles Pensionsforhold – Industriens Overenskomst og Industriens Funktionæroverenskomst

Protokollat – Pension af ferietillæg
Parterne er enige om, at ferietillæg til funktionærer og funktionærlignende medarbejdere indgår i beregningsgrundlaget for pensionsbidrag i Industriens Overenskomst og Industriens Funktionæroverenskomst.

Arbejdsgivervejledningen fra Industriens Pension nævnt i anmærkningen til IO § 34, stk. 5 samt anmærkningen til IFO § 8, stk. 2 opdateres i forhold hertil.

Bestemmelsen træder i kraft 1. maj 2014.

København, den 9. februar 2014

Protokollat – Diverse aftaler om pensionsmæssige forhold mv.
Nedennævnte parter er enige om følgende aftaler om pensionsforhold:

I relation til Industriens Overenskomst

1. Pensionsaftale ved tiltrædelsesoverenskomster

   Den generelle pensionsaftale i Industriens Overenskomst er gældende for tiltrædelsesaftaler og lokaloverenskomster med tilknytning til området, således at der ikke for disse af forbundene kan aftales dispensationer for tilslutning til Industriens Pension.

2. Indbetaling og ikrafttrædelse af forsikringselementer

   Siden oprettelsen i 1993 har det været og er et grundlæggende princip for pensionsordningen i Industriens Pension, at rettidig indberetning og indbetaling af første pensionsbidrag for en medarbejder, der opfylder de fastsatte kriterier for at være omfattet af ordningen, er en betingelse for, at den obligatoriske forsikringsdel, herunder invalideforsikringen, træder i kraft for medarbejderen på det tidspunkt, hvor medarbejderen opfylder/opfyldte overenskomstens betingelser.

3. Overførsel af pensionsdepot fra Industriens Pension

   Der er mellem overenskomstparterne enighed om, at når en arbejdsmarkedspensionsordning eller en firmapensionsordning bliver overført til en anden pensionsordning ved jobskifte, kan der kun ske overførsel til en anden obligatorisk pensionsordning, fx overenskomstbaserede eller firmapensionsordninger, der ikke er oprettet individuelt af den enkelte person, og hvor pensionsordningen normalt ikke kan tilbagekøbes, så midlerne bliver i en pensionsordning.

   Der kan dog ske overførsel til en privat ordning, hvis medlemmet er blevet selvstændig erhvervsdrivende og de sidste 12 måneder forud for overførslen ikke har haft arbejdsmarkedsbidragspligtig lønmodtagerindtægt på mere end 60.000 kr

I relation til Industriens Funktionæroverenskomst

4. Erhvervsevnetabserstatning og præmiefritagelse

   En pensionsordning efter Industriens Funktionæroverenskomst eller en firmapensionsordning indgået efter Industriens Overenskomst § 48, stk. 5 kan indeholde vilkår om, at erstatningsydelser for tab af erhvervsevne skal tilfalde arbejdsgiveren, så længe den skadelidte er ansat hos den pågældende arbejdsgiver, og/eller præmiefritagelse for virksomheden.

   Erhvervsevnetabserstatning
   Det er en betingelse for, at virksomheden kan modtage erstatning fra pensionsordningen, at medarbejderen fortsat modtager fuld løn under sygdom fra virksomheden. Hvis medarbejderen fratræder, og lønnen dermed bortfalder, tilfalder erstatningen herefter medarbejderen.

   Præmiefritagelse
   Ved præmiefritagelse tilfalder lønmodtagerbidraget den ansatte, og arbejdsgiverbidraget tilfalder virksomheden. Hvis det samlede bidrag er udbetalt fra pensionsselskabet til virksomheden, efterbetaler virksomheden lønmodtagerandelen til medarbejderen. Det er en betingelse for, at virksomheden kan modtage tilbagebetaling/fritages for indbetaling af pensionsbidrag, at den forsikringsmæssige tilskrivning, som medarbejderens pensionsopsparing modtager, mindst svarer til, hvad der ville blive tilført pensionsordningen, såfremt der var blevet indbetalt almindelige pensionsbidrag til ordningen på grundlag af den udbetalte løn. Såfremt medarbejderen dokumenterer, at dette ikke er tilfældet, skal virksomheden indbetale det manglende beløb til pensionsordningen. Parterne opfordrer pensionsselskaberne til i givet fald at være behjælpelige med dette, og virksomheden skal i det omfang, det er muligt, medvirke ved at fremkomme med oplysninger, f.eks. lønsedler og beregninger.

I relation til både Industriens Overenskomst og Industriens Funktionæroverenskomst

5. Pension og fratrædelsesalder

   Overenskomsternes regler om pension og alder i Industriens Funktionæroverenskomst og Industriens Overenskomst indebærer ikke nogen indskrænkning i den enkelte virksomheds

dispositionsret med hensyn til at aftale eller fastsætte en bestemt alder som virksomhedens fratrædelsesalder.

6. Forsikringsordning for elever

   Aftalen om visse forsikringsydelser til lærlinge og elever genforhandles, såfremt det ikke er muligt at opnå dækning på væsentligt tilsvarende vilkår, eller såfremt dækning eller omkostninger måtte ændre sig væsentligt fra det aftalte.

7. Afregning af pension af feriegodtgørelse ved fratrædelse

   Der beregnes pension af feriegodtgørelsen, når en medarbejder, der har haft ferie med løn, fratræder. Både arbejdsgiverens bidrag og medarbejderens eget bidrag beregnes af den feriegodtgørelse, der skal tilfalde medarbejderen, og indbetales til pensionsselskabet i forbindelse med afregning af sidste løn. Arbejdsgiverens andel udredes af arbejdsgiveren ud over løn og feriegodtgørelse. Parterne er enige om, at medarbejderens andel kan fradrages i feriegodtgørelsen inden endelig afregning af denne. Overenskomstparterne er enige om at anbefale denne løsning.

8. Afregning af pension af sygeferiegodtgørelse

   Der beregnes pension af sygeferiegodtgørelse til medarbejdere, der er berettiget til pension jf. Industriens Overenskomst § 34. Både arbejdsgiverens bidrag og medarbejderens eget bidrag beregnes af sygeferiegodtgørelsen og indbetales til pensionsselskabet.

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

9. Pension af feriepenge omfattet af feriegarantiordning

   Der beregnes pension af feriegodtgørelse til medarbejdere, der er berettiget til pension jf. Industriens Overenskomst § 34 og Industriens Funktionæroverenskomst § 8.

   Pension af feriegodtgørelse omfattet af feriegarantiordning beregnes i takt med, at feriegodtgørelsen optjenes. Det er således

uden betydning, at feriegodtgørelsen først beskattes, når den udbetales til medarbejderen

København, den 9. februar 2014

Ændret ved OK2020 og OK2023

Protokollat – Håndtering af sager om optrapningsordninger og firmapensionsordninger
Med henblik på at sikre en entydig, rettidig og smidig sagsbehandling er parterne enige om nedenstående procedure i forbindelse med etablering af optrapningsordninger og videreførelse af firmapensionsordninger på Industriens Overenskomst og Industriens Funktionæroverenskomst

Der henvises i øvrigt til Mødeplanaftalen, hvor den normale procedure i forbindelse med optrapnings- og firmapensionsordninger for virksomheder, der indmeldes i DIO I, beskrives.

1. Optrapningsordninger omfattende I-OK

a. Når en virksomhed indmeldes i DIO I, og virksomheden ønsker at gøre brug af pensions-optrapning, meddeler DI ved optagelsen CO-industri herom i DIDO-medlemsdata med et B efter pensioner. Betaler virksomheden allerede et pensionsbidrag skal oplysning samt sats fremgå af DIDO'ens notefelt.

b. Såfremt der ikke i DIDO-medlemsdata er foretaget en sådan meddelelse, men virksomheden alligevel ønsker at gøre brug af pensionsoptrapning, kan dette rettidigt begæres af DI ved fremsendelse af opdateret DIDO-medlemsdata indenfor 2 måneder efter DIDO-medlemsdata først tilgik CO-industri, mod at DI betaler et bodsmæssigt beløb på kr. 5.500 til CO-industri.

2. Firmapensionsordninger omfattende I-OK

a. Når en virksomhed indmeldes i DIO I, og virksomheden ønsker at videreføre en eksisterende firmapensionsordning, meddeler DI ved optagelsen CO-industri herom i DIDO-medlemsdata med et A efter pensioner.

b. Såfremt der ikke i DIDO-medlemsdata er foretaget en sådan meddelelse, men virksomheden alligevel ønsker at videreføre firmapensionsordningen, kan dette rettidigt begæres af DI ved fremsendelse af protokollat, firmapensionsordningen og navneliste, inden for 2 måneder efter DIDO-medlemsdata er tilgået CO-industri, mod at DI betaler et bodsmæssigt beløb på kr. 5.500 til CO-industri.

c. Såfremt der i DIDO-medlemsdata er skrevet et A efter pensioner, udfærdiger DI protokollat herom. Protokollatet, oplysnings- og indeståelsesblanket og navneliste sendes til CO-industri, senest 3 måneder efter DIDO-medlemsdata er tilgået CO-industri.

Pensionsselskabet kan sende oplysnings- og indeståelsesblanket på vegne af DI.

d. Såfremt protokollatet, oplysnings- og indeståelsesblanketten og navneliste ikke er tilgået CO-industri rettidigt jf. pkt. 2.c, meddeler CO-industri dette til DI i en "firmapensionsrykker". Såfremt virksomheden fortsat ønsker at videreføre firmapensionsordningen, kan det ske ved, at protokolleringen, jf. pkt. 2c, sker senest 14 dage efter datoen for modtagelsen af firmapensionsrykkeren i DI, og mod at DI betaler et bodsmæssigt beløb på kr. 5.500. I modsat fald skal virksomheden for de relevante medarbejdere opsige firmapensionsordningen jf. I-OK § 48, stk. 6 og ved udløb af opsigelsesfristerne heri tilmelde medarbejderne til Industriens Pension.

3. Oplysnings- og indeståelsesblanket omfattende I-OK

a. Dokumentation for, at firmapensionsordningen opfylder de overenskomstmæssige kriterier, kan ske ved erklæring fra pensionsforsikringsselskabet om, at ordningen opfylder overenskomstens bestemmelser, og at selskabet indestår herfor. En sådan oplysnings- og indeståelsesblanket skal tilgå CO-industri, senest 12 måneder efter at DIDO-medlemsdata er tilgået CO-industri.

b. Såfremt oplysnings- og indeståelsesblanket ikke er tilgået CO-industri rettidigt jf. pkt. 3.a, meddeler CO-industri dette til DI i en "indeståelsesrykker". Såfremt virksomheden fortsat ønsker at videreføre firmapensionsordningen, kan det ske ved, at oplysnings- og indeståelsesblanket fremsendes til CO-industri senest 14 dage efter datoen for modtagelsen af indeståelsesrykkeren i DI og mod betaling af et bodsmæssigt beløb på kr. 5.500. I modsat fald skal virksomheden for de relevante medarbejdere opsige firmapensionsordningen, jf. § 48, stk. 6, og ved udløb af opsigelsesfristerne heri tilmelde medarbejderne til Industriens Pension.

4. Optrapningsordninger omfattende I-FOK

a. Når en virksomhed indmeldes i DIO I, og virksomheden ønsker at gøre brug af pensionsoptrapning, meddeler DI ved optagelsen CO-industri herom i DIDO-medlemsdata med et C efter pensioner. Betaler virksomheden allerede et pensionsbidrag skal oplysning samt sats fremgå af DIDO'ens notefelt.

b. Optrapningsordningen, som nævnt i pkt. 4.a, gælder for hele Funktionæroverenskomstens dækningsområde, uanset om overenskomsten aktuelt er i kraft for hele området eller ej. Såfremt

overenskomsten efterfølgende træder i kraft for grupper omfattet af 50%-reglen enten derved, at 50%-reglen opfyldes, og dette konstateres af HK, eller derved at virksomheden frivilligt tiltræder Funktionæroverenskomsten for disse grupper, indtræder de pågældende medarbejdere i pensionsordningen på det niveau, optrapningsordningen er nået til på det pågældende tidspunkt.

c. Såfremt der ikke i DIDO-medlemsdata er foretaget en sådan meddelelse, men virksomheden alligevel ønsker at gøre brug af pensionsoptrapning, kan dette rettidigt begæres af DIO I ved fremsendelse af opdateret DIDO-medlemsdata indenfor 2 måneder efter DIDO-medlemsdata først tilgik CO-industri, mod at DIO I betaler et bodsmæssigt beløb på kr. 5.500 til CO-industri.

5. Firmapensionsordninger omfattende I-FOK

a. Når en virksomhed eller en afdeling indmeldes i DIO I, og virksomheden/afdelingen ønsker at videreføre en eksisterende firmapensionsordning, meddeler DI ved optagelsen CO-industri herom i DIDO-medlemsdata med et F efter pensioner.

b. Såfremt der ikke i DIDO-medlemsdata er foretaget en sådan meddelelse, men virksomheden alligevel ønsker at videreføre firmapensionsordningen, kan dette rettidigt begæres af DI, inden for 2 måneder efter DIDO-medlemsdata er tilgået CO-industri, mod at DI betaler et bodsmæssigt beløb på kr. 5.500 til CO-industri.

c. Såfremt der i DIDO-medlemsdata er skrevet et F efter pensioner, fremsender DI protokollat og oplysnings- og indeståelsesblanket til CO-industri, senest 3 måneder efter DIDO-medlemsdata er tilgået CO-industri. Det gælder dog ikke, hvis der er tale om en tilmelding af en afdeling til et eksisterende hovedforhold, og afdelingen omfattes af hovedforholdets pensionsordning. Pensionsselskabet kan sende oplysnings- og indeståelsesblanket på vegne af DI.

d. Såfremt protokollaterne og oplysnings- og indeståelsesblanketten ikke er tilgået CO-industri rettidigt, jf. pkt. 5.c, meddeler CO-industri dette til DI i en "firmapensionsrykker". Såfremt virksomheden fortsat ønsker at videreføre firmapensionsordningen, kan det ske ved, at fremsendelse af protokollat, jf. pkt. 5c, sker senest 14 dage efter datoen for modtagelsen af firmapensionsrykkeren i DI og mod at DI betaler et bodsmæssigt beløb på kr. 5.500. I modsat fald skal virksomheden for de relevante medarbejdere

opsige firmapensionsordningen og ved udløb af opsigelsesfristerne heri tilmelde medarbejderne til Pension For Funktionær (PFF). Opsigelsesperioden kan maksimalt have en varighed af 6 måneder, som organisationerne i enighed kan forlænge til 12 måneder.

6. Oplysnings- og indeståelsesblanket omfattende I-FOK

a. Dokumentation for, at firmapensionsordningen opfylder de overenskomstmæssige kriterier, kan ske ved erklæring fra pensionsforsikringsselskabet om, at ordningen opfylder overenskomstens bestemmelser, og at selskabet indestår herfor. En sådan oplysnings- og indeståelsesblanket skal tilgå CO-industri, senest 12 måneder efter at DIDO-medlemsdata er tilgået CO-industri.

b. Såfremt oplysnings- og indeståelsesblanket ikke er tilgået CO-industri rettidigt jf. pkt. 6.a, meddeler CO-industri dette til DI i en "indeståelsesrykker". Såfremt virksomheden fortsat ønsker at videreføre firmapensionsordningen, kan det ske ved, at oplysnings- og indeståelsesblanket fremsendes til CO-industri senest 14 dage efter datoen for modtagelsen af indeståelsesrykkeren i DI og mod betaling af et bodsmæssigt beløb på kr. 5.500. I modsat fald skal virksomheden for de relevante medarbejdere opsige firmapensionsordningen og ved udløb af opsigelsesfristerne heri tilmelde medarbejderne til PFF. Opsigelsesperioden kan maksimalt have en varighed af 6 måneder, som organisationerne i enighed kan forlænge til 12 måneder.

7. Firmapensionsordninger omfattende I-FOK § 1 stk. 2a og/eller 2b og/eller 3

a. Når I-FOK § 1, stk. 2a, og/eller 2b og/eller 3 er sat i kraft, idet HK opfylder betingelserne i Bilag 1 på en virksomhed, der er medlem af DIO I, og virksomheden ønsker at videreføre en eksisterende firmapensionsordning, meddeler DI dette til CO-industri herom i protokollat A og/eller B. Omfatter firmapensionsordning ikke alle de medarbejdere, der overenskomstdækkes, når den træder i kraft, indbetaler virksomheden for de medarbejdere pensionsbidraget til PFF fra tiltrædelsestidspunktet.

b. Såfremt der i protokollat A og/eller B er foretaget meddelelse herom, fremsender DI oplysnings- og indeståelsesblanket til CO-industri senest 3 måneder efter endelig udveksling af protokollat A og/eller B mellem parterne.

DI fremsender dog kun en ny oplysnings- og indeståelsesblanket til CO-industri i de tilfælde, hvor virksomheden ønsker at videreføre en pensionsordning for de af protokollat A og/eller B omfattede medarbejdere, der adskiller sig fra den pensionsordning, som virksomhedens øvrige medarbejdere på Industriens Funktionæroverenskomst er omfattet af.

Hvis de af protokollat A og/eller B omfattede medarbejdere indtræder i hovedforholdets eller afdelingens eksisterende pensionsordning for medarbejdere omfattet af Industriens Funktionæroverenskomst, henvises i stedet til den tidligere fremsendte oplysnings- og indeståelsesblanket eller pensionsordning. DI fremsender således ikke i disse tilfælde en ny oplysnings- og indeståelsesblanket til CO-industri.

c. Såfremt der ikke er foretaget en sådan meddelelse, men virksomheden alligevel ønsker at videreføre firmapensionsordningen, kan dette rettidigt begæres af DI, eventuelt i DIDO-medlemsdata, inden for 2 måneder efter endelig udveksling af protokollat A og/eller B er tilgået CO-industri, mod at DI betaler et bodsmæssigt beløb på kr. 5.500 til CO-industri.

d. Såfremt oplysnings- og indeståelsesblanketten ikke er tilgået CO-industri rettidigt jf. pkt. 7.b, meddeler CO-industri dette til DI i en "dokumentationsrykker". Såfremt virksomheden fortsat ønsker at videreføre firmapensionsordningen, kan det ske ved, at fremsendelse af pensionsordningen eller oplysnings- og indeståelsesblanketten, jf. pkt. 7.b, sker senest 14 dage efter datoen for modtagelsen af firmapensionsrykkeren i DI, og mod at DI betaler et bodsmæssigt beløb på kr. 5.500. I modsat fald skal virksomheden for de relevante medarbejdere opsige firmapensionsordningen og ved udløb af opsigelsesfristerne heri tilmelde medarbejderne til PFF. Opsigelsesperioden kan maksimalt have en varighed af 6 måneder, som organisationerne i enighed kan forlænge til 12 måneder.

8. Oplysnings- og indeståelsesblanket omfattende I-FOK § 1 stk. 2a og/eller 2b og/eller 3

a. Dokumentation for, at firmapensionsordningen opfylder de overenskomstmæssige kriterier, kan ske ved erklæring fra pensionsforsikringsselskabet om, at ordningen opfylder overenskomstens bestemmelser, og at selskabet indestår herfor. En sådan oplysnings- og indeståelsesblanket skal tilgå CO-industri senest 12

måneder efter, at Industriens Funktionæroverenskomst er blevet gældende.

b. Såfremt oplysnings- og indeståelsesblanket ikke er tilgået CO-industri rettidigt jf. pkt. 8.a, meddeler CO-industri dette til DI i en "indeståelsesrykker". Såfremt virksomheden fortsat ønsker at videreføre firmapensionsordningen, kan det ske ved, at oplysnings- og indeståelsesblanket fremsendes til CO-industri senest 14 dage efter datoen for modtagelsen af indeståelsesrykkeren i DI og mod betaling af et bodsmæssigt beløb på kr. 5.500. I modsat fald skal virksomheden for de relevante medarbejdere opsige firmapensionsordningen og ved udløb af opsigelsesfristerne heri tilmelde medarbejderne til PFF. Opsigelsesperioden kan maksimalt have en varighed af 6 måneder, som organisationerne i enighed kan forlænge til 12 måneder.

I sager, hvor der indtræder samtidige og sammenlignelige hændelser vedrørende både Industriens Overenskomst og Industriens Funktionæroverenskomst, jf. ovenfor, er parterne enige om, at der alene udløses én bodsmæssig betaling, der således dækker det samlede forhold.

9. Udlevering af firmapensionsordning eller fremsende erklæring med oplysninger

a. Udgangspunktet er, at firmapensionsordningen skal udleveres i forbindelse med protokollering af en firmapensionsordning, og dette protokollats pkt. 9 finder alene anvendelse på protokollatets punkt 7 – Firmapensionsordninger omfattende I-FOK § 1, stk. 2a og/eller 2b og/eller 3. I disse situationer kan DI fremsende en erklæring fra virksomheden eller pensionsselskabet med de nedenfor nævnte oplysninger, der træder i stedet for en fremsendelse af firmapensionsordningen, jf. protokollatets pkt. 7b.

b. Såfremt CO-industri finder, der er begrundet tvivl om rigtigheden i de afgivne oplysninger, skal firmapensionsordningen inden for 14 dage sendes til CO-industri. Indenfor denne frist, kan DI begære spørgsmålet drøftet med henblik på en afklaring. Ved manglende afklaring skal firmapensionsordningen udleveres ved fristens udløb.

Følgende oplysninger skal afgives:

1. Hvilket pensionsselskab firmapensionsordningen er tegnet hos.

2. Dato for ikrafttrædelse af firmapensionsordningen.

3. Angivelse af den selskabsretslige dækning (aktuelle cvr-numre).

4. Arbejdsgiver- og arbejdstagerbidraget i procenter, oplyst både opdelt og i alt.

5. Hvornår pensionsbidraget senest skal indbetales.

6. Om firmapensionsordningen indeholder en ratepension, og/eller en livsvarig alderspension, og/eller en kapitalpension/aldersforsikring.

7. Hvilke forsikringsdækninger og sumudbetalinger firmapensionsordningen indeholder.

8. Om firmapensionsordningen indeholder en mulighed for individuel investering.

9. Med hvilket opsigelsesvarsel firmapensionsordningen kan opsiges.

10. Oplysnings- og indeståelsesblanket
Ved skift af pensionsordning skal nedenstående model for formidling af visse nøgleoplysninger til medarbejderne følges.

Ansvaret for udarbejdelsen og formidlingen af oplysningerne til medarbejderne påhviler det modtagende pensionsselskab.

Følgende oplysninger skal 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 mæglerselskab, der kan besvare evt. spørgsmål til oplysningerne.

Ovenstående omkostningstyper og begreber følger terminologien i F&P's omkostningshenstilling. Omkostninger til administration, service og rådgivning refererer til de omkostninger, der benævnes administrationsomkostninger i omkostningshenstillingen.

Da den enkelte medarbejders omkostninger ikke er kendt på tidspunktet for skift af pensionsordning, skal ovenstående omkostningsoplysninger baseres på et typeeksempel. Oplysningerne er derfor ikke individualiserede, men har karakter af et eksempel.

Oplysningerne under de 7 punkter leveres i forbindelse med virksomhedens varsling af skift af pensionsordning til medarbejderne.

Oplysningerne skal udleveres i en blanket svarende til Bilag 1. Blanketten indeholder desuden oplysnings- og indeståelsesblanket, jf. IFO § 8, stk. 8.1.

Det modtagende pensionsselskab kan desuden vælge at indarbejde oplysningerne i det øvrige informationsmateriale, som udsendes fra pensionsselskabet til medarbejderne i forbindelse med skift af pensionsordning.

Hvis oplysningerne ikke er udleveret inden skiftet, kan medarbejderne anmode virksomheden om at modtage disse, som så skal udleveres inden 1 måned efter anmodningen. Medarbejderens frist for at vælge at skifte til PFF i stedet for den nye pensionsleverandør udsættes herefter til 3 måneder efter, oplysningerne er modtaget. Der følges i øvrigt foreløbigt nuværende praksis for eventuel bod ved manglende oplysnings- og indeståelsesblanket.

11. Skift af firmapensionsleverandør

a. Varslet for skift af leverandør af pensionsordning er på (minimum) 3 måneder. Varslet på 3 måneder gælder fra modtagelsen af oplysnings- og indeståelsesblanket i CO-industri, og fra denne dato har medarbejderne 3 måneder til at vælge den overenskomstbaserede ordning (PFF).

b. Der søges at indgå udenretligt forlig i sager om oplysnings- og indeståelsesblanket, hvori fristen ikke er overholdt, samt når der modtages besked om tilbagekaldelse af oplysnings- og indeståelsesblanket.

1. Der modtages en ny oplysnings- og indeståelsesblanket, hvor fristen for skift ikke er overholdt, og hvor der ikke er sket indbetaling til nyt pensionsselskab.

   Fristen for skift er 3 måneder fra den dato, hvor oplysnings- og indeståelsesblanket blev modtaget i CO-industri, og der indbetales til det eksisterende pensionsselskab i de 3 måneder. Medarbejderne har 3 måneder fra den dato, hvor oplysnings- og indeståelsesblanket blev modtaget i CO-industri, til at vælge den overenskomstbaserede ordning (PFF), og depot kan overflyttes uden omkostninger for medarbejderne, jf. § 8, stk. 8.5, litra f.

2. Der modtages en ny oplysnings- og indeståelsesblanket, hvor fristen for skift ikke er overholdt, og hvor der er sket indbetaling til nyt pensionsselskab.

   Der er brud på overenskomsten, som søges forligt med bod og på følgende præmisser: Hvis oplysningerne ikke er udleveret inden skiftet, kan medarbejderne anmode virksomheden om at modtage disse inden en måned, og medarbejderens frist for at vælge at skifte til den overenskomstbaserede ordning (PFF) i stedet for den nye pensionsleverandør udsættes tilsvarende til 3 måneder efter, oplysningerne er fremlagt. Depot kan overflyttes uden omkostninger for medarbejderne, jf. § 8, stk. 8.5, litra f.

3. Der modtages meddelelse om tilbagekaldelse af oplysningsblanket/ oplysnings- og indeståelsesblanket bagudrettet, uden at der inden varslingsfristen er fremsendt oplysnings-og indeståelsesblanket for en ny ordning.

   Der er sket indbetaling til nyt pensionsselskab. Der er brud på overenskomsten, som søges forligt med bod og på følgende præmisser: Overtagende pensionsselskab udsteder oplysnings- og indeståelsesblanket, der indestår fra første indberetningsperiodes start. Medarbejderne har 3 måneder fra den dato, hvor oplysnings- og indeståelsesblanket modtages i CO-industri, til at vælge PFF, og depot kan overflyttes uden omkostninger for medarbejderne, jf. § 8, stk. 8.5, litra f.

4. Der modtages meddelelse om tilbagekaldelse af oplysnings- og indeståelsesblanket fremadrettet, på bestemt dato.

   Det overtagende pensionsselskab fremsender ny oplysnings- og indeståelsesblanket, som indestår senest på samme dato for

ophør af nuværende oplysnings- og indeståelsesblanket. Der er brud på overenskomsten, som søges forligt med bod og på følgende præmisser: Medarbejderne har 3 måneder fra den dato, hvor ny oplysnings- og indeståelsesblanket indestår og er modtaget i CO-industri, til at vælge PFF, og depot kan overflyttes uden omkostninger for medarbejderne, jf. § 8, stk. 8.5, litra f. Kan det overtagende pensionsselskab ikke udstede en oplysnings- og indeståelsesblanket, indbetales der fra først kommende forfaldsdato til PFF, og der betales ikke bod.

5. Der modtages meddelelse om, at tilbagekaldelse af oplysnings- og indeståelsesblanket ikke sker alligevel. Der er ikke sket indbetaling til nyt pensionsselskab.

   Sagen betragtes som afsluttet.

c. Såfremt en sag ikke kan løses ved forlig mellem parterne, står det parterne frit at videreføre sagen for Arbejdsretten.

København, den 9. februar 2014 (med ændringer fra OK 2025)

Bilag 1 om skifte af pensionsordning

Oplysninger om ny firmapensionsordning og indeståelseserklæring

Felterne med gråt er markeret for at præcisere, at der er tale om et eksempel, og at indholdet i de grå felter ændres.

A - Oplysninger

Oplysningerne er leveret af [pensionsselskab]. Oplysningerne vedrører ny pensionsordning i [virksomhed] for ansatte omfattet af Industriens Funktionæroverenskomst.

Pensionsindbetalingsprocenterne i firmapensionsordningen er:

Arbejdsgiverbidrag:	11 pct.
Arbejdstagerbidrag	2 pct.
Bidrag i alt:	13 pct.

Eksemplet er baseret på en fiktiv medarbejder, der månedligt betaler 3.738 kr. til pension før fradrag af arbejdsmarkedsbidrag og har en pensionsformue på 674.485 kr.

Pensionsordningens omkostninger:	
1) Omkostninger til administration, service og rådgivning	206 kr.
-0,50 pct. af indbetalingerne efter arbejdsmarkedsbidrag	- 1.000 kr.
-Tilskud fra [pensionsselskabet] pr. år de første 3 år	
I alt	- 794 kr.
2) Omkostninger til investering af pensionsopsparing	
-Markedsrente, mellem risiko, 15 år til pension (1 pct. af depot ved årsskifte)	6.745 kr.
-Investeringsrabat de første 3 år (0,20 pct. af depot ved årsskifte)	- 1.349 kr.
I alt	5.396 kr.

3) Omkostninger til pensionsmægler	
- Opstartsrådgivning	1.000 kr.
- Tilskud til opstartsrådgivning fra [pensionsselskab]	- 1.000 kr.
- Investeringsrådgivning	1.200 kr.
- Løbende rådgivning (0,20 pct. af depot ved årsskifte)	1.349 kr.
I alt	2.549 kr.
4) Pensionsordningens samlede omkostninger	
Årlige Omkostninger i Kroner (ÅOK) = punkt 1+2+3	7.151 kr.
Årlige Omkostninger i Procent (ÅOP) = punkt 1+2+3	1,06 %
Pensionsordningens forsikringer:	
5) Forsikringsdækninger og årlige forsikringspræmier	
-Løbende invalidepension (40 pct. af løn)	6.000 kr.
-Kritisk sygdom (150.000 kr.)	1.500 kr.
-Dækning ved død (200 pct. af løn)	1.500 kr.
I alt	9.000 kr.
Særlige vilkår i pensionsordningen:	
6) Pensionsordningen giver en række muligheder for at sammensætte investeringen af pensionsopsparingen efter egne ønsker	
Kontaktoplysninger for spørgsmål om pensionsordningen:	
7) Spørgsmål om pensionsopsparing: xxx@mægler.dk/+45 1111 1111 Spørgsmål om sundhedsforsikring: xxx@sundhed.dk/+45 2222 2222	

B - Indeståelseserklæring

Underskrevne pensionsforsikringsselskab indestår hermed for, at pensionsordningen i ovennævnte virksomhed opfylder betingelserne i overenskomstens bestemmelser, jf. Industriens Funktionæroverenskomst § 8, stk. 8.

[Pensionsselskabets eventuelle bemærkninger til indeståelseserklæringen]

Underskrift og dato:

Protokollat – Omkostninger i firmapensionsordninger
Overenskomstparterne, som har en fælles interesse i, at omkostningerne til firmapensionsordningerne holdes på et passende lavt niveau, overvåger løbende omkostningsniveauet for firmapensionsordninger inden for overenskomstområderne.

En gang årligt afholdes mellem CO-industri og DI et omkostningsmøde, som udgangspunkt i maj, hvor parterne udveksler oplysninger.

Overenskomstparterne har udviklet en model til fremskaffelse af et fælles datagrundlag, der tilvejebringer parterne et grundlag, hvorpå det kan vurderes, om omkostningerne i konkrete ordninger afviger væsentligt fra det almindelige omkostningsniveau hos udbyderen af firmapensionsordninger.

Såfremt det på mødet konstateres, at en eller flere ordninger giver anledning til at formode, at omkostningerne i ordningen afviger væsentligt fra det almindelige omkostningsniveau hos udbydere af firmapensionsordninger, kontakter DI virksomheden og/eller pensionsleverandøren med henblik på, at der inden måneden fra mødet fremsendes kommentarer, som overenskomstparterne herefter vurderer.

Hvis parterne herefter er enige om, at omkostningsniveauet er væsentligt over det acceptable omkostningsniveau hos udbydere af firmapensionsordninger, gives virksomheden en frist på en måned til at meddele, hvorvidt:

- Omkostningerne inden udgangen af seks fulde måneder vil blive nedsat til et af virksomheden aftalt lavere, passende niveau, og dokumentation herfor vil blive fremsendt til parterne inden nævnte varsel, eller

- Ordningen er opsagt med det for ordningen gældende frigørelsesvarsel (dokumentation vedlægges), således at der herefter vil ske indbetaling til den overenskomstbaserede pensionsordning eller en anden firmapensionsordning, jf. reglerne om skift af pensionsleverandør.

Hvis en virksomhed trods rykker herom ikke medvirker til belysning af sagen eller foretager ét af ovennævnte tiltag, fratager parterne med tre fulde måneders varsel virksomheden muligheden for, i en

periode på tre år, at benytte en firmapensionsordning til de overenskomstdækkede medarbejdere.

Hvis der ikke på mødet opnås enighed om, hvorvidt omkostningsniveauet i en konkret virksomheds pensionsordning er på eller bliver nedsat til et acceptabelt niveau, behandles spørgsmålet på et organisationsmøde og i øvrigt efter overenskomstens fagretlige regler.

Organisationsaftalen er en forsøgsordning, der løber i indeværende overenskomstperiode. Hvis der ved udløb af denne er enighed om det, kan ordningen fortsætte, eventuelt med de ændringer, der opnås enighed om. I modsat fald udgår organisationsaftalen, og IFO (2012-2014) § 8, stk. 4k genindsættes.

København, den 9. februar 2020

Forlænget ved OK2023 og OK2025

Protokollat – Pensionsforhold for flexjobbere

1. Pensionsforhold for medarbejdere, der ansættes i flexjob under Industriens Overenskomst, og som allerede er ansat under Industriens Overenskomst og er medlem af Industriens Pension

   Aktive medlemmer og bidragsfrit dækkede medlemmer i Industriens Pension, som er optaget i Industriens Pension på almindelige vilkår, og som efter optagelsen går over til at arbejde i et flexjob – stadig på Industriens Pensions område – har ret til samme ydelser, som gælder for alle andre medlemmer af Industriens Pension.

2. Pensionsforhold for medarbejdere, der ansættes i flexjob uden for dækningsområdet for Industriens Overenskomst

   Aktive medlemmer og bidragsfrit dækkede medlemmer i Industriens Pension, som efter optagelsen i forbindelse med ansættelse i flexjob overgår til et andet overenskomstområde, eller som skifter fra ansættelse i flexjob fra Industriens Pensions område til flexjob under andet overenskomstområde, og som har fuld forsikringsdækning i Industriens Pension, bevarer medlemskabet af Industriens Pension.

   Det er en forudsætning for, at medlemmet kan forblive pensionsdækket i Industriens Pension, at der er indgået aftale herom mellem Industriens Pension og det pensionsinstitut, hvor medlemmet efter overenskomstens almindelige bestemmelser skulle have haft pensionsordning.

3. Pensionsforhold for medarbejdere, der ansættes i flexjob under Industriens Overenskomst, og som har pensionsordning fra tidligere ansættelser

   Personer, der bliver ansat i flexjob efter 1. januar 2003 på Industriens Pensions område, og som via tidligere ansættelse andetsteds har pensionsordning i et andet pensionsinstitut, bevarer pensionsordningen i dette pensionsinstitut med det bidrag, der til enhver tid er fastsat i overenskomsten på Industriens Pensions område.

   Det er en forudsætning, at der er indgået aftale mellem Industriens Pension og det andet pensionsinstitut om, at flexjob berettiger til fortsættelse af pensionsordningen i det hidtidige pensionsinstitut. Er dette ikke tilfældet, optages det nye medlem i

Industriens Pension med en særlig pensionsordning for ansatte i flexjob, jf. pkt. 4.

4. Pensionsforhold for medarbejdere, der ansættes i flexjob omfattet af Industriens Overenskomst.

   Personer, der bliver ansat i flexjob efter 1. januar 2003 på Industriens Pensions område, og som

   - enten ikke før har haft en pensionsordning,

   - eller som har en pensionsordning i et andet pensionsinstitut via tidligere ansættelse andetsteds, men hvor der ikke eksisterer nogen aftale mellem Industriens Pension og det andet pensionsinstitut om flexjobberes pensionsforhold,

   - eller som har en pensionsordning i et andet pensionsinstitut via tidligere ansættelse andetsteds, men hvor medlemmet ikke ønsker at gøre brug af muligheden for at fortsætte som bidragsbetalende medlem i det andet pensionsinstitut, optages i Industriens Pension, men med en særlig pensionsordning for ansatte i flexjob.

Med hensyn til pkt. 2 og 3, der involverer andre overenskomstområder og pensionsinstitutter, er parterne enige om, at ikrafttræden først kan ske, efterhånden som de nødvendige gensidige udvekslingsaftaler er indgået, ligesom de skatte- og betalingsmæssige forhold skal være afklaret.

København, den 13. september 2002

Protokollat – Pensionsordninger omfattet af Pensionsbeskatningslovens § 53 A i forbindelse med udstationeringer for medarbejdere, der indbetaler pension til Industriens Pension

Der er mellem overenskomstparterne enighed om, at der i forbindelse med aftale om arbejde i udlandet, jf. Industriens Overenskomst § 20, stk. 5, mellem virksomheden og den enkelte medarbejder skriftligt kan træffes aftale om at etablere pensionsordning i henhold til Pensionsbeskatningslovens (PBL) § 53 A med indbetaling til Industriens Pension, hvis medarbejderen skal være omfattet af pensionsordningen i Industriens Pension.

Nærværende aftale betragtes således som en kollektiv aftale, der ikke ændrer ved overenskomstens dækningsområde, men giver Industriens Pension mulighed for, at medarbejdere på virksomheder, der har eller kommer til at have deres pensionsordning i Industriens Pension, kan indbetale til en pensionsordning omfattet af PBL § 53 A i forbindelse med udstationering.

Det er en betingelse for anvendelsen af denne ordning, at virksomheden på vegne af medarbejderen, inden for en frist på 4 uger inden udstationeringen påbegyndes, giver besked til Industriens Pension om, at medarbejderen vil anvende ordningen.

Det er endvidere en betingelse, at medarbejderen ikke kan vælge pensionsordningen til eller fra i udstationeringsperioden.

København, den 22. oktober 2014

IV. FÆLLESBESTEMMELSER INDUSTRIENS OVERENSKOMST & INDUSTRIENS FUNKTIONÆR-OVERENSKOMST

Samarbejde og tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter

Teknologi- og samarbejdsudvalg
Aftale om oprettelse af Dansk Industris og CO-industris Teknologi- og samarbejdsudvalg.

Formål:
- Udvalget skal følge den teknologiske udvikling og støtte oplysnings-, vejlednings- og udviklingsarbejde til fremme af samarbejdet i virksomhederne, herunder om anvendelse af ny teknologi.

- Udvalget skal desuden støtte oprettelsen af samarbejdsudvalg og vejlede dem i deres virksomhed.

- Udvalget skal være organ for behandling af uoverensstemmelser efter afsnit 6 i Samarbejdsaftalen.

Sammensætning:
- Udvalget sammensættes af fire repræsentanter udpeget af Dansk Industri og fire repræsentanter udpeget af CO-industri. Formanden udpeges blandt Dansk Industris medlemmer, og næstformanden udpeges blandt CO-industris medlemmer.

- Til støtte for udvalgets arbejde oprettes et sekretariat med en konsulent fra henholdsvis Dansk Industri og CO-industri. Sekretariatets konsulenter indgår samtidig i et tæt samspil med Samarbejdsnævnets sekretariat.

Sekretariatets opgaver:
- Ved behandling af uoverensstemmelser og påstande om brud på Samarbejdsaftalen aftales følgende procedure:

- Konsulenterne søger uoverensstemmelserne bilagt.

Såfremt det ikke lykkes at tilvejebringe enighed, kan hver af parterne indbringe sagen for udvalget, som søger sagen bilagt ved forhandling mellem de implicerede parter.

Hvor en forhandlingsløsning ikke er mulig, indbringer udvalget sagen for Samarbejdsnævnet.

Konsulenterne forbereder beslutningsgrundlag og formidler beslutninger for Teknologi- og samarbejdsudvalget.

Der udarbejdes kvartalsvise rapporter for udvalgets arbejde.

Økonomi:
Udgifter til den daglige drift og aftalte aktiviteter i øvrigt deles ligeligt mellem Dansk Industri og CO-industri.

København, den 3. juni 1998

Protokollat – Tilføjelse til aftale om oprettelse af DI's og CO-i's Teknologi- og samarbejdsudvalg af 3. februar 1995
Dansk Industri og CO-industri er dags dato blevet enige om at tilføje nedenstående tekst til omtalte aftale, som vedlægges denne.

Teksten lyder:
Parterne, som har indgået aftalen om etablering af DI's og CO-i's Teknologi- og samarbejdsudvalg af 3. februar 1995, erklærer hermed, at de til enhver tid vil respektere de ændringer, der indarbejdes i Samarbejdsaftalen indgået mellem DA og LO, og herunder de ændringer, som er afstedkommet af implementeringen af direktiv 2002/14/EF i denne.

København, den 1. februar 2004

For Dansk Industri For CO-industri

Protokollat - Tillidsrepræsentanters adgang til at deltage i informationsmøder om overenskomstfornyelse
Parterne er enige om, at adgangen for tillidsrepræsentanter til at deltage i informationsmøder om fornyelsen af overenskomsterne mellem DI og CO-industri skrives ind i Industriens Organisationsaftaler med følgende tekst:

Protokollat om tillidsrepræsentanters adgang til at deltage i informationsmøder om overenskomstfornyelse

Overenskomstparterne ønsker at støtte op om udbredelsen af information om de nye elementer i overenskomsterne mellem DI Overenskomst I og CO-industri.

Valgte tillidsrepræsentanter har derfor ret til frihed med løn til at deltage i nærmeste informationsmøde (i forhold til transporttid), hvor forbundene er repræsenteret, efter et aftaleresultat måtte foreligge. Denne ret til fravær med løn gælder frem til urafstemningens igangsættelse.

Tillidsrepræsentanten har pligt til hurtigst muligt efter indkaldelsen til informationsmødet er modtaget at underrette arbejdsgiveren om, hvornår og hvor informationsmødet afholdes samt varigheden af mødet.

Transportudgiften dækkes af forbundet/afdelinger.

Organisationsaftalen træder i kraft ved organisationsaftalens underskrift.

København, den 9. februar 2025

Protokollat – Tillidsrepræsentanterne og det lokale samarbejde i industriens virksomheder

Et godt samarbejde mellem ledelsen og medarbejderne i virksomhederne er en væsentlig forudsætning for virksomhedernes produktivitet og konkurrencekraft og medarbejdernes trivsels- og udviklingsmuligheder.

Den danske model bygger både på et professionelt og konstruktivt samarbejde mellem overenskomstparterne og på et velfungerende lokalt samarbejde mellem virksomhedsledere og tillidsrepræsentanter. Grundlaget for succes er ofte den decentrale aftalefastlæggelse og en samarbejdsproces i gensidig respekt og tillid.

Fælles indsats for valg af tillidsrepræsentant hvor en sådan ikke måtte findes
Der er iværksat en fælles indsats for at få valgt tillidsrepræsentanter i de virksomheder, hvor der aktuelt ikke er valgt en tillidsrepræsentant.

Indsatsen skal tydeliggøre den række af fordele, der ligger i et struktureret og vedvarende lokalt samarbejde mellem en valgt tillidsrepræsentant og virksomhedens ledelse.

Den fælles indsats varetages af TekSam.

Protokollat – TekSam – Det sociale kapitel
Parterne er enige om i regi af det mellem parterne etablerede TekSam-udvalg at gennemføre fælles aktiviteter med det formål at øge kendskabet til og erfaringerne med overenskomsternes sociale kapitel.

København, den 22. januar 2000

(med ændring fra 2010).

Protokollat – Oplysning om genvalg af arbejdsmiljørepræsentanter

Organisationerne er enige om, at ved genvalg af arbejdsmiljørepræsentanter følges samme procedure som ved genvalg af tillidsrepræsentanter, dvs. der skal ikke ske fornyet anmeldelse til Dansk Industri ved genvalg.

Nærværende protokollat erstatter breve af henholdsvis 19. maj 1993 og 13. juli 1993.

København, den 3. juni 1998

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

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

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

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

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

Det er afgørende for virksomhederne, at de får det bedst og bredest mulige grundlag for samarbejdet på virksomhederne om den grønne omstilling, og emnet bør fremover være et naturligt tilbagevendende tema for samarbejdsudvalgene. TekSam-udvalget vil derfor have særlig opmærksomhed på den grønne omstilling og herunder på, hvordan ansatte og ledere kan klædes på til samarbejdet på virksomhederne om bæredygtighed.

TekSam-udvalget og samarbejdskonsulenttjenesten vil derfor i perioden i forbindelse med de virksomhedsrettede aktiviteter arbejde for at styrke det systematiske samarbejde på virksomheder mellem ansatte og ledelse om den grønne omstilling. Dette vil blandt andet

omfatte TekSams årsdage, konsulenthjælp til samarbejdsudvalg og nyhedsbreve.

København, den 9. februar 2020

Fagretlige regler / konflikter

Protokollat – Forståelsen af frister for fagretlig behandling i Industriens Overenskomst og Industriens Funktionæroverenskomst
Parterne er enige om – uanset de i overenskomsterne valgte formuleringer – at fristens første dag er arbejdsdagen efter den begivenhed, der udløser fristen, f.eks. modtagelsen af en begæring.

Arbejdsdage er ikke i denne forståelse lørdage, søndage, søgnehelligdage eller overenskomstmæssige fridage (1. maj, grundlovsdag og 24. december).

Alle øvrige dage tælles som arbejdsdage, uanset organisationernes åbningsdage.

København, den 1. februar 2004

For Dansk Industri For CO-industri

Protokollat – Organisationsansvar
En organisation, der agter at gøre organisationsansvar gældende over for den modstående organisation, skal begære sagen behandlet i organisationsudvalget. Sagen skal da behandles, inden sagen domsforhandles for Arbejdsretten.

Hvis den klagende part ikke begærer mødet i organisationsudvalget afholdt, bortfalder påstanden om organisationsansvar og kan ikke senere rejses på det i sagen omhandlede grundlag.

Parterne kan ad hoc indgå aftale om, at sager med påstand om organisationsansvar kan behandles, uden at hele organisationsudvalget deltager. Det er afgørende, at begge parter er repræsenteret på et niveau, der kan tegne de to organisationer. Ligeledes deltager en repræsentant fra det forbund, der har nedlagt påstand om organisationsansvar, eller som påstanden er nedlagt imod.

København, den 1. februar 2004

(med ændring fra 2007).

Protokollat – Afvikling af sager om chikane
Mellem DI og CO-industri er der d.d. indgået aftale omkring afvikling af fagretlig behandling i tilknytning til den mellem organisationerne indgåede "Aftale om trivsel på arbejdet og et godt psykisk arbejdsmiljø" af 3. marts 2008. (opdateret 13. marts 2019)

Parterne er enige om, at man i relation til ovenstående aftale punkt 4.3, som lyder:

Såfremt der er tale om uoverensstemmelser af konkret karakter, for eksempel sager der drejer sig om enkeltpersoner, behandles sagen på sædvanlig vis efter de almindelige fagretlige regler i den relevante kollektive overenskomst.

gennemfører den fagretlige behandling i sager om krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane, ved afholdelse af lokal forhandling, mæglingsmøde og derefter direkte ved en faglig voldgift.

Denne hurtigere gennemførelse af fagretlig behandling sker på baggrund af parternes ønske om, at disse ofte personfølsomme sager kan behandles hurtigt og skånsomt i det fagretlige system.

København, den 12. maj 2010

(med ændringer fra OK 2020)

Protokollat – Rammeaftale vedrørende chikane og vold på arbejdspladsen af 26. april 2007
DI og CO-industri har indgået nedenstående aftale med henblik på at foretage en delvis implementering af bestemmelserne i rammeaftale vedrørende chikane og vold på arbejdspladsen i begge de mellem parterne gældende overenskomster.

Parterne er i denne forbindelse enige om følgende:

- at de mellem parterne gældende overenskomster ikke strider mod indholdet af omtalte rammeaftale, og

- at protokollatet implementerer omtalte rammeaftales bestemmelser,

- at den del af rammeaftalen, der angår chikane, er implementeret ved den mellem parterne gældende aftale af 13. marts 2019 om trivsel på arbejdet og et godt psykisk arbejdsmiljø, og

- at den del af rammeaftalen, der angår fysisk vold, er et rent strafferetligt tema, hvorfor parterne ikke foretager implementering heraf.

I relation til sidstnævnte er det parternes opfattelse, at det fagretlige system næppe rummer de fornødne strafferetlige garantier, der sikrer en hensigtsmæssig behandling af sager om fysisk vold.

Samtidig hermed er der dog enighed mellem parterne om

- at de rent ansættelsesretlige aspekter af sager om fysisk vold på arbejdspladsen skal afgøres inden for rammen af det fagretlige system, og

- at fastsættelsen af politikker, der skal forebygge episoder, hvor vold indgår, er et anliggende, som skal behandles inden for rammen af de Samarbejdsudvalg, der er etableret på medlemsvirksomheder i DI.

København, den 16. januar 2009

(med ændringer fra OK 2020)

Protokollat – Fravigelsesordninger
Protokollat om lokalaftaler efter Industriens Overenskomst § 8, stk. 7 og Industriens Funktionæroverenskomst § 23, stk. 7

På et møde den 20. maj 2010 drøftede nedennævnte parter en sproglig modernisering af Protokollat om forsøgsordninger af 13. december 2004.

Parterne er herefter enige om følgende, som træder i stedet for nævnte protokollat.

Overenskomstparterne har en fælles interesse i at kende til omfanget og indholdet af fravigelser af og supplementer til overenskomsterne i medfør af de ovennævnte overenskomstbestemmelser. Parterne understøtter derfor i den daglige rådgivning og information overenskomstens bestemmelser om, at de lokale parter skal orientere overenskomstparterne, når der indgås sådanne lokalaftaler. Parterne er enige om, at orienteringspligten ikke er en betingelse for lokalaftalernes gyldighed.

Parterne forudsætter i forlængelse heraf, at overenskomsten er i kraft i fuldt omfang, hvis der ikke er modtaget orientering om en fravigende eller supplerende lokalaftale. Fagretlig behandling af uoverensstemmelser vedrørende sådanne lokalaftaler kan alene finde sted efter forudgående orientering af overenskomstparterne.

Lokalaftaler af den nævnte karakter udveksles gensidigt, når organisationerne modtager orientering herom. Udvekslingen kan udelukkende betragtes som en orientering om aftalens eksistens og kan ikke betragtes som en accept af, at det forhold, som lokalaftalen omhandler, forudsætter en fravigende eller supplerende lokalaftale.

Såfremt en af overenskomstparterne måtte have bemærkninger til en modtaget forsøgsordning, underrettes den modstående organisation om disse bemærkninger.

København, den 1. juni 2010

Protokollat – Forum for afgørelse af sager efter Hovedaftalens § 4, stk. 3/Funktionærlovens § 2b i kombination med sager om urimelig afskedigelse efter Industriens Overenskomst og Industriens Funktionæroverenskomst (sager rejst i henhold til overenskomsternes implementering af EU-direktiver)

I sager, hvor der fra forbundets side nedlægges påstand om, at der er sket en urimelig afskedigelse efter reglerne i Industriens Overenskomst eller Industriens Funktionæroverenskomst (overenskomsternes implementering af EU-direktiver), og hvor rette forum for sagens afgørelse efter denne påstand er faglig voldgift, er parterne enige om, at den faglige voldgift tillige skal være forum for afgørelse af eventuelle påstande i samme sag om urimelig afskedigelse rejst efter reglerne i Hovedaftalens § 4, stk. 3, og/eller Funktionærlovens § 2b.

Parterne er enige om, at der for disse sager altid skal afholdes et forhandlingsmøde efter de i Industriens Overenskomst og Industriens Funktionæroverenskomst sædvanligt gældende regler.

Parterne bekræfter desuden, at skriftsvekslingen for disse sager følger de i Industriens Overenskomst og Industriens Funktionæroverenskomst sædvanligt gældende regler for gennemførelse af faglig voldgift.

Ovenstående trådte i kraft den 22. maj 2014 og gøres med nærværende protokollat permanent.

Protokollat – Organisationsaftale om databeskyttelse

Hvornår kan der udleveres personoplysninger?

Databeskyttelsesreglerne giver i flere tilfælde virksomheder mulighed for at udlevere personoplysninger til tillidsrepræsentanten. Det er f.eks. muligt, hvis overenskomster eller lovgivning medfører en pligt til at videregive oplysningerne til tillidsrepræsentanten. Det er også muligt at udlevere personoplysninger, hvis tillidsrepræsentanten har en berettiget interesse – f.eks. på baggrund af en lokalaftale – der overstiger den pågældende persons interesse i, at oplysningen ikke udleveres.

Databeskyttelsesreglerne regulerer ikke, hvilke personoplysninger en virksomhed er forpligtet til at udlevere. Reglerne beskriver kun, hvornår og hvordan en virksomhed eller tillidsrepræsentant må behandle en personoplysning.

Parterne er enige om, at det ved gennemførelsen af Databeskyttelsesloven er sikret, at den hidtidige praksis for indsamling, opbevaring, behandling og udlevering af personoplysninger i henhold til de ansættelses- og arbejdsretlige forpligtigelser kan fortsætte.

Parterne opfordrer til, at der søges vejledning i den til enhver tid gældende vejledning fra Datatilsynet om databeskyttelse i ansættelsesforhold, der indeholder eksempler på tilfælde, hvor videregivelse af personoplysninger til tillidsrepræsentanten kan finde sted. Vejledningen er tilgængelig på Datatilsynets hjemmeside.

Parterne er enige om, at nærværende tekst hverken har til hensigt at indskrænke eller udvide arbejdsgivers pligter til eller muligheder for at videregive personoplysninger end de i Databeskyttelsesforordningen, Databeskyttelsesloven eller overenskomstens fastsatte bestemmelser.

København, den 9. februar 2025

Protokollat – Organisationsaftale om standardaftale om ansvarsfordelingen ved tillidsrepræsentanters brug af arbejdsgiverens it-systemer til behandling af personoplysninger

Baggrund

Denne aftale vedrører udmøntningen af ansvarsfordelingen i forhold til arbejdsgiverens og tillidsrepræsentantens forpligtelser, når tillidsrepræsentanter anvender arbejdsgivers it-udstyr og it-systemer ved udøvelsen af tillidsrepræsentanthvervet.

Datatilsynet har i "Vejledning om databeskyttelse i forbindelse med ansættelsesforhold" taget stilling til fordelingen af dataansvaret, når en tillidsrepræsentant anvender sin arbejdsgivers it-udstyr i forbindelse med udførelse af tillidsrepræsentantfunktionen.

Datatilsynet har fastslået, at tillidsrepræsentanten (eller dennes forbund) vil være dataansvarlig for den behandling af personoplysninger, som foretages med henblik på at forfølge behandlingsformålet (tillidsrepræsentantsfunktionen), da formålene med behandlingen fastlægges af en af disse aktører. Såfremt tillidsrepræsentanten anvender arbejdsgiverens it-systemer ved udførelsen af sit hverv som tillidsrepræsentant, vil arbejdsgiveren dog være selvstændig dataansvarlig for opbevaringen.

Datatilsynet har samtidig udtalt, at parterne, når tillidsrepræsentanten anvender sin arbejdsgivers it-udstyr i forbindelse med udførelse af tillidsrepræsentantfunktionen, bør indgå en aftale, hvorefter arbejdsgiver alene må tilgå de personoplysninger, som behandles af tillidsrepræsentanten eller den faglige organisation, hvis særlige it-sikkerhedsmæssige forhold fordrer dette. Aftalen bør ligeledes regulere, hvorledes arbejdsgiver skal assistere tillidsrepræsentanten eller den faglige organisation i forbindelse med anmodninger fra de registrerede og sikkerhedshændelser mv.

I henhold til Industriens Overenskomst § 4, stk. 9, og Industriens Funktionæroverenskomst § 19, stk. 8, skal tillidsrepræsentanten "til udførelse af sit hverv have den nødvendige adgang til it-faciliteter, herunder internet."

CO-industri og DI er på denne baggrund enige om, i fællesskab, at stille en standardaftale til rådighed, som de lokale parter kan

tiltræde i overensstemmelse med Datatilsynets anbefaling, hvis tillidsrepræsentanten på den enkelte virksomhed anvender sin arbejdsgivers it-udstyr eller systemer i forbindelse med udførelse af tillidsrepræsentantfunktionen.

Rækkevidde og opsigelse

Standardaftalen vedrører alene fordeling af ansvar og forpligtelser i henhold til databeskyttelsesreglerne i det omfang, tillidsrepræsentanten anvender sin arbejdsgivers it-udstyr i forbindelse med udførelse af tillidsrepræsentantfunktionen. Det er i aftalen forudsat, at tillidsrepræsentanten er dataansvarlig i forhold til de oplysninger, som tillidsrepræsentanten behandler som led i udøvelsen af sit hverv som tillidsrepræsentant. Arbejdsgiver er ansvarlig for den tekniske opbevaring af data.

Det indbyrdes forhold mellem tillidsrepræsentanten og den faglige organisation reguleres ikke i denne aftale.

Anvendelse af standardaftalen, der er bilag A til dette dokument, er frivillig og forudsætter, at denne er tiltrådt af de lokale parter, men CO-Industri og DI anbefaler, at aftalen tiltrædes lokalt, medmindre der er indgået anden aftale.

Denne aftale og den tilknyttede standardaftale er baseret på gældende retspraksis efter databeskyttelsesreglerne. Parterne er enige om at revidere materialet, såfremt der kommer ændringer heri. Såfremt parterne ikke kan nå til enighed om at revidere aftalen og den tilknyttede standardaftale, kan aftalen opsiges til bortfald med 6 måneders varsel.

København, den 9. februar 2025

Bilag A
Aftale om tillidsrepræsentanten/-ernes brug af virksomhedens it-udstyr og it-systemer

Indgået

mellem

[Tillidsrepræsentanten/tillidsrepræsentanterne] (tillidsrepræsentanten/-erne)

og

[virksomhedens navn]

Mellem tillidsrepræsentanten/-erne (herefter "tillidsrepræsentanten") og virksomheden er der enighed om at tiltræde nedenstående standardaftale om tillidsrepræsentantens behandling af personoplysninger ved anvendelse af virksomhedens it-udstyr og it-systemer, og virksomhedens rolle som ansvarlig for opbevaring af oplysningerne.

1. Formål

1.1 Aftalen vedrører tillidsrepræsentantens behandling af personoplysninger som led i tillidsrepræsentanthvervet ved brug af arbejdsgiverens it-udstyr og it-systemer (i det følgende samlet benævnt "it-systemer").

I henhold til Industriens Overenskomst § 4, stk. 9, og Industriens Funktionæroverenskomst § 19, stk. 8, skal tillidsrepræsentanten "til udførelse af sit hverv have den nødvendige adgang til it-faciliteter, herunder internet."

1.2 Aftalen understøtter parternes dataansvar og præciserer de databeskyttelsesretlige rammer i de situationer, hvor tillidsrepræsentanten, som led i varetagelsen af tillidsrepræsentanthvervet, behandler, herunder opbevarer, personoplysninger på et it-system, som virksomheden har stillet til rådighed for tillidsrepræsentanten. Aftalen sikrer, at virksomheden yder den nødvendige tekniske bistand til tillidsrepræsentanten med henblik på bl.a. at sikre:

- håndtering af de registreredes rettigheder,
- håndtering af evt. sikkerhedsbrud, og
- fortrolighed omkring den registreredes personoplysninger.

2. Ansvar
I overensstemmelse med de databeskyttelsesretlige regler gælder følgende:

- Tillidsrepræsentanten er ansvarlig for den behandling af personoplysninger, der sker som led i tillidsrepræsentantens varetagelse af sin funktion (behandlingsformålet).

  Når tillidsrepræsentanten anvender virksomhedens it-systemer som led i udøvelsen af tillidsrepræsentanthvervet, er virksomheden dataansvarlig for opbevaring af de personoplysninger, som tillidsrepræsentanten opbevarer i virksomhedens it-systemer. Dette selvstændige dataansvar vil i langt de fleste tilfælde ikke forudsætte, at virksomheden har en direkte eller umiddelbar adgang til oplysningerne, jf. punkt 4.3.

Det er alene tillidsrepræsentanten, der har adgang til de personoplysninger, som vedkommende behandler som led i sit hverv på virksomhedens it-system. Det er således tillidsrepræsentanten eller vedkommendes faglige organisation, der er dataansvarlig i forhold til behandling af personoplysninger, som foretages som led i hvervet. Der henvises dog til punkt 4.3.
Der henvises i øvrigt til Datatilsynets vejledning "Databeskyttelse i ansættelsesforhold".

3. De registreredes rettigheder
3.1 Tillidsrepræsentanten er ansvarlig for opfyldelsen af de registreredes rettigheder, som de fremgår af databeskyttelsesforordningens kapitel III og databeskyttelseslovens §§ 22 og 23 i forhold til den behandling, som tillidsrepræsentanten er dataansvarlig for. Der henvises endvidere til Datatilsynets "Vejledning om de registreredes rettigheder".

3.2 Tillidsrepræsentanten er i medfør af denne aftale ligeledes ansvarlig for at opfylde de registreredes rettigheder i forhold til virksomhedens opbevaring af personoplysninger, som tillidsrepræsentanten er dataansvarlig for behandlingen af se pkt. 2. Derved sikres det, at virksomheden ikke behandler eller får adgang til flere oplysninger, end hvad virksomhedens formål med opbevaring af personoplysninger forudsætter.

3.3 Virksomheden yder teknisk bistand til tillidsrepræsentanten i det omfang, dette er relevant og nødvendigt for, at tillidsrepræsentanten kan efterleve forpligtelserne over for de registrerede.

3.4 Såfremt virksomheden modtager en henvendelse eller en anmodning fra en mulig registreret om udøvelsen af dennes rettigheder vedrørende tillidsrepræsentantens behandling af personoplysninger, sendes denne med frigørende virkning til besvarelse hos tillidsrepræsentanten uden ugrundet ophold.

3.5 Tillidsrepræsentanten behandler eventuelle klager fra registrerede, såfremt klagerne omhandler forhold, som tillidsrepræsentanten er dataansvarlig for i henhold til denne aftale.

3.6 Modtager virksomheden henvendelser eller en anmodning fra en registreret om udøvelse af dennes rettigheder vedrørende it-sikkerhedsspørgsmål, risikovurderinger, konsekvensanalyser, overførselsgrundlag og spørgsmål om databehandler, besvares disse af virksomheden.

4. Behandlingssikkerhed og dokumentation for overholdelse af databeskyttelsesforordningen

4.1 Virksomhederne foretager passende tekniske og organisatoriske foranstaltninger for at sikre et sikkerhedsniveau, der tager højde for de tekniske risici forbundet med behandlingen, jf. databeskyttelsesforordningens artikel 32, herunder tager højde for, at tillidsrepræsentanten kan opbevare almindelige og følsomme personoplysninger som led i sit hverv.

4.2 Tillidsrepræsentantens anvendelse af virksomhedens it-systemer, sker på de generelle betingelser vedrørende sikkerhed, som virksomheden har fastsat, og som gælder for alle ansatte.

4.3 Virksomheden kan, som led i deres almindelige beføjelser som dataansvarlig for deres it-systemer ved afværgning af kritiske angreb på virksomhedens it-systemer, tilgå alle dele af disse systemer, hvis dette er påkrævet af it-sikkerhedsmæssige grunde.

Virksomheden må alene tilgå de personoplysninger, som tillidsrepræsentanten behandler i virksomhedens it-system som led i deres hverv som tillidsrepræsentant, hvis it-sikkerhedsmæssige forhold fordrer dette, således at fortroligheden ikke undermineres. Der henvises til pkt. 2. Virksomheden må alene tilgå tillidsrepræsentantens oplysninger i tilfælde, hvor it-sikkerheden ikke kan sikres på anden måde.

4.4 Hvis håndtering af brud på datasikkerheden eller en mistanke om brud på datasikkerheden medfører, at virksomheden i forbindelse med tilgangen til it-systemer, jf. pkt. 4.3, får adgang til de personoplysninger, som tillidsrepræsentanten behandler som led i sit hverv, skal virksomheden underrette tillidsrepræsentanten herom uden ugrundet ophold. Virksomheden oplyser tillidsrepræsentanten om, hvilke oplysninger der har været tilgået og berørt, samt årsagen hertil.

5. Anmeldelse af brud på persondatasikkerheden til tilsynsmyndigheden

5.1 Virksomheden anmelder brud på datasikkerheden, som kan henføres til virksomhedens tekniske eller organisatoriske foranstaltninger ved tillidsrepræsentantens anvendelse af virksomhedens it-system i forbindelse med tillidsrepræsentantens hverv, til tilsynsmyndigheden, jf. databeskyttelsesforordningens artikel 33.

5.2 Virksomheden orienterer uden ugrundet ophold tillidsrepræsentanten om sikkerhedsbruddet og om anmeldelsen heraf. Orienteringen skal indeholde de nødvendige oplysninger, for at tillidsrepræsentanten kan opfylde forordningens artikel 33 og 34, i tilfælde af at tillidsrepræsentanten ved samme databrud skal lave anmeldelse til Datatilsynet for de personoplysninger, tillidsrepræsentanten er ansvarlig for.

5.3 Tillidsrepræsentanten anmelder brud på persondatasikkerheden, som beror på tillidsrepræsentantens dataansvar – dvs. alle brud bortset fra brud omfattet af pkt. 5.1.

5.4 Virksomheden yder den tekniske bistand til tillidsrepræsentanten, der er relevant og nødvendigt for, at tillidsrepræsentanten, eller vedkommendes faglige organisation, kan foretage anmeldelse af et eventuelt brud, jf. pkt. 5.3.

6. Underretning om brud på persondatasikkerheden til den registrerede

6.1 Tillidsrepræsentanten underretter den registrerede om brud omfattet af pkt. 5.3., jf. databeskyttelsesforordningens artikel 34. Tillidsrepræsentanten underretter herudover den registrerede om brud, som tillidsrepræsentanten er blevet informeret om, jf. punkt 4.4.

6.2 Virksomheden yder teknisk bistand til tillidsrepræsentanten i det omfang, dette er relevant og nødvendigt for, at tillidsrepræsentanten kan foretage underretning af de registrerede.

7. Håndhævelse og opsigelse
7.1 Parterne kan drøfte forhold i aftalen lokalt. Parterne er enige om, at uenigheder om aftalens databeskyttelsesretlige forhold efter forordningen og loven behandles ved de almindelige domstole. De resterende dele af aftalen kan påtales og behandles efter de fagretlige regler

Hver af parterne i nærværende aftale kan skriftligt opsige aftalen til bortfald med 6 måneders varsel til udgangen af en kalendermåned. Inden opsigelse af aftalen skal parterne påbegynde forhandlinger om ny aftale. Opsigelsen skal skriftligt begrundes.

Underskrift

[virksomhedens navn]

Underskrift

[Tillidsrepræsentanten/tillidsrepræsentanterne] (tillidsrepræsentanten/-erne)

Protokollat – Organisationsaftale om organisationernes rolle i forbindelse med den fagretlige behandling af uenigheder vedrørende lokale lønforhandlinger

Parterne er enige om, at løndannelsen i industriens overenskomster skal ske lokalt, og at både de lokale parter og overenskomstparterne har en fælles interesse i at understøtte mindstebetalingssystemet.

Hvis de lokale parter ønsker, at lønnen forhandles kollektivt, er overenskomstparterne enige om, at dette er en naturlig model, der kan rummes af industriens overenskomster. Overenskomstparterne finder det hensigtsmæssigt, at der i givet fald indgås aftale herom efter reglerne i henholdsvis Industriens Overenskomst § 8 og Industriens Funktionæroverenskomst § 23.

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

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

DI Overenskomst I og CO-industri kan forud for afvikling af mæglingsmøde efter Industriens Overenskomst § 49, stk. 2, og Industriens Funktionæroverenskomst § 24, stk. 2, opfordre de lokale parter til at genoptage de lokale lønforhandlinger og til at fremsende et fyldestgørende referat fra de lokale lønforhandlinger, der belyser, hvilke elementer der har været drøftet.

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

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

Hvor de lokale parter genoptager de lokale lønforhandlinger efter ovenstående regler, suspenderes fristen i Industriens Overenskomst

§ 49, stk. 2, litra f, og Industriens Funktionæroverenskomst § 24, stk. 2, litra e.

København, den 19. februar 2023

Uddannelse

Uddannelsesfonde

Opkrævning og administration
Overenskomstparterne etablerer en fælles opkrævning til DA/LO Udviklingsfonden, Industriens Uddannelses- og Samarbejdsfond og Industriens Kompetenceudviklingsfond (herefter Industriens Uddannelsesfonde). Opkrævningen kan henlægges til Industriens Pension Service eller til anden institution efter parternes nærmere aftale. Regler for beregning/omregning, opkrævning og fordeling af bidragene samt administration i øvrigt fastlægges ligeledes nærmere ved særskilt aftale mellem parterne. Fællesopkrævningen omfatter – hos medlemmer af Dansk Industri – de bidrag, der i Industriens Overenskomst og i Industriens Funktionæroverenskomst er fastsat til de to fonde samt bidrag til DA/LO Udviklingsfond. For virksomheder uden for Dansk Industri, der gennem tiltrædelsesaftale eller lokaloverenskomst er forpligtet til at betale uddannelsesfondsbidrag, omfatter opkrævningen tillige et eventuelt fastsat administrationsbidrag.

Lokaloverenskomster og tiltrædelsesaftaler
Der er mellem Dansk Industri og CO-industri samt de tilsluttede medlemsforbund enighed om, at der ikke inden for overenskomsternes dækningsområde i fremtiden indgås overenskomster, der ikke omfatter pligt til at betale uddannelsesfondsbidrag samt eventuelt fastsat administrationsbidrag.

Ved afgrænsningen af dækningsområdet for nærværende aftale er parterne enige om, at lokale overenskomster, der i det væsentligste er afskrifter af Industriens Overenskomst eller Industriens Funktionæroverenskomst, er omfattet. Parterne er ligeledes enige om, at landsdækkende og lokale tiltrædelsesaftaler, der tiltræder Industriens Overenskomst eller Industriens Funktionæroverenskomst, er omfattet.

De enkelte forbund er forpligtede til – via CO-industri – til Dansk Industri at indberette alle indgåede overenskomster og tiltrædelsesaftaler. Indberetning skal ske senest ved udgangen af det kvartal, der følger efter det kvartal, hvor overenskomsten/aftalen er indgået.

København, den 22. januar 2000

For Dansk Industri For CO-industri

Tillægsprotokollat – Bidrag til Industriens Uddannelses- og Samarbejdsfond

Overenskomstparterne har i protokollat nr. 54, 2025, aftalt at forhøje bidraget til Industriens Uddannelses- og Samarbejdsfond til:

1.3.2025	80 øre
1.3.2026	85 øre
1.3.2027	90 øre

Disse stigninger – såvel som de stigninger, der blev aftalt ved overenskomstfornyelsen i 2014, 2017 og 2023 – tilbageføres til de to overenskomstparter i det omfang, midlerne er uforbrugte ved regnskabsårets afslutning, medmindre parterne træffer aftale om en anden anvendelse af midlerne.

København, den 9. februar 2025

Protokollat – Opsøgende uddannelseskonsulenttjeneste
Overenskomstparterne har etableret en opsøgende uddannelseskonsulenttjeneste, som finansieres med midler fra Industriens Kompetenceudviklingsfond (IKUF) og evt. andre midler.

Konsulenttjenesten skal yde sparring omkring uddannelsesplanlægning og hjælp med tilmelding til uddannelse og hjemtagning af støtte i form af lovregulerede løntabsgodtgørelser og støtte fra IKUF i forbindelse med aftalt uddannelse.

Konsulenttjenesten udvider pr. 1. januar 2024 sit virkefelt, så det omfatter såvel pkt. 9 som 10 (fra 1. januar 2024) i Organisationsaftale – Industriens Kompetenceudviklingsfond. Konsulenttjenesten skal ikke være opsøgende omkring mulighederne for støtte til uddannelse i forbindelse midlertidig arbejdsmangel (pkt. 10 fra 1. januar 2024).

Yderligere skal konsulenttjenesten vejlede om virksomhedsrelevant efteruddannelse uden for støttemulighederne i IKUF. Desuden skal konsulenterne arbejde på at sikre en tættere koordinering mellem indsatsen på forskellige virksomheder, så der kan skabes grundlag for at samle hold og dermed sikre gennemførelse af aktivitet.

København, den 12. februar 2017

Ændret ved OK2023

Protokollat – Dokumentation for erhvervede kvalifikationer

Parterne er enige om i overenskomstperioden at undersøge mulighederne for at fastsætte nærmere regler eller vejledninger for, at den enkelte medarbejder i forbindelse med afskedigelse eller jobskift på en administrativt enkel måde kan få den bedst mulige dokumentation for erhvervede kvalifikationer.

København, den 22. marts 1998

Protokollat – Erhvervsrettet uddannelse
Parterne er enige om, at grundlaget for fremtidens produktion og velfærd i Danmark er afhængigt af, om der kan tiltrækkes flere elever til industriens uddannelser. Det er desuden af afgørende betydning for industriens fremtidige konkurrencekraft, at de teknisk/merkantilt orienterede uddannelser på alle niveauer får en stærkere placering i det samlede uddannelsesbillede. De teknisk/merkantilt orienterede erhvervsuddannelser danner ramme om en vital del af de kompetencer, som industrien skal betjene sig af i den fortsat stigende internationale konkurrence. Parterne er derfor enige om at arbejde for en løbende styrkelse af de tekniske/merkantile erhvervsrettede uddannelsers faglighed. Det er parternes opfattelse, at de erhvervsrettede uddannelser udgør et solidt kvalifikationsgrundlag for virksomhederne.

Parterne er enige om at forstærke indsatsen i medarbejdernes viden og kvalifikationer for at sikre industriens fremtidige konkurrencekraft. Parterne er ligeledes enige om, at behovet for dygtige medarbejdere med en erhvervsrettet uddannelse vil vokse i fremtiden. Parterne er derfor også enige om at arbejde samlet for, at flere dygtige unge motiveres i gang med en erhvervsrettet uddannelse i industrien – ikke mindst på de teknisk/merkantilt orienterede uddannelsesområder.

Rekrutteringsgrundlaget for industriens uddannelser gøres bredere, så flere af det voksende antal unge, som gennemfører en gymnasial uddannelse, efterfølgende får en erhvervsrettet uddannelse.

Flere af de dygtige medarbejdere i industrien, der som unge ikke fik en erhvervskompetencegivende uddannelse, videreuddannes f.eks. som voksenlærlinge eller gennem grundlæggende voksenundervisning.

Kravene til de erhvervsrettede uddannelsers teoretiske niveau vil stige i fremtiden. Derfor er parterne enige om at styrke indsatsen omkring de unges forberedelse herpå, men også at sikre en indretning af det erhvervsrettede uddannelsessystem, der matcher disse foranderlige krav til kvalifikationer og viden på arbejdsmarkedet.

Parterne er enige om, at

- Vekseluddannelsesprincippet er den bedste uddannelsesvej til at sikre uddannelse af dygtig faglært arbejdskraft i industrien

- Tilstedeværelsen af ledige praktikpladser er en vital motivation for at fastholde eleverne i deres lyst til at få en erhvervsrettet uddannelse

- Virksomhedernes rammer for at oprette praktikpladser gøres så fleksible som muligt.

Indsatsen for at vejlede de unge om uddannelses- og beskæftigelsesmuligheder og for at skaffe flere praktikpladser skal derfor fortsættes i fremtiden.

Aflønningen til unge skal afspejle både de voksende krav til de unge i uddannelserne og nødvendigheden af at tiltrække flere unge til disse uddannelser.

København, den 1. februar 2004

For Dansk Industri For CO-industri

Protokollat – Kompetenceudvikling i virksomhederne
Kompetenceudvikling udgør en vigtig del af virksomhedens personalepolitik. Kompetenceudvikling er vigtig både for at sikre virksomhedens behov for kompetente medarbejdere, der kan løse opgaverne nu og i fremtiden, og for at sikre den enkelte medarbejders værdi på arbejdsmarkedet.

Kompetenceudvikling skal ses i en bredere betydning end at deltage i formel grund-, efter- og videreuddannelse og indbefatter et øget fokus på de interne lærings- og udviklingsmuligheder på arbejdspladsen.

Parterne ønsker at styrke forudsætningerne for et samlet kompetenceløft og forbedring af virksomhedernes konkurrenceevne og den enkeltes beskæftigelsesmuligheder.

Parterne er enige om at søge at styrke uddannelsesarbejdet i virksomheden. Dette kan ske ved at bruge overenskomstens muligheder og gøre uddannelsesarbejdet mere tilgængeligt for ledelse og medarbejdere, bl.a. gennem et større fokus på uddannelsesplanlægning.

Parterne vil – for at understøtte ovenstående – gennem TekSam stille rådgivning til rådighed mhp. at gøre det lettere for virksomheder og medarbejdere at benytte de etablerede uddannelsestilbud, bl.a. de uddannelsestilbud, som er udviklet af parterne i fællesskab.

For at styrke uddannelsesarbejdet i virksomheden er der mulighed for bistand i form af besøg fra TekSams proceskonsulenter samt adgang til inspirationsmateriale på TekSams hjemmeside.

København, den 22. februar 2010

(ændret ved OK 2012)

(ændret ved OK 2014)

DIO 1 CO-industri

Protokollat – Adgang til IKUF-støtte ved afskedigelse
Der er enighed om at øge muligheden for i forbindelse med afskedigelser at få frihed til uddannelse med støtte fra Industriens Kompetenceudviklingsfond (IKUF).

Der er endvidere enighed om, at parterne i overenskomstperioden kan hæve bidraget til Industriens Kompetenceudviklingsfond, hvis det er nødvendigt.

Bestemmelsen træder i kraft 1. maj 2014.

København, den 9. februar 2014

Protokollat – Støtte til danskuddannelse for voksne udlændinge

Der er enighed om, at Industriens Kompetenceudviklingsfond (IKUF) kan yde støtte til danskuddannelse for voksne udlændinge på samme vilkår som øvrige aktiviteter støttes. Danskuddannelse for voksne udlændinge iht. Lov om danskuddannelse til voksne udlændinge (lbk. 1010/2010) optages på positivlisten.

Så længe medarbejderen er omfattet af gratis adgang til danskuddannelsestilbud fra kommunen, yder IKUF alene støtte til dækning af eventuelt løntab.

Bestemmelsen træder i kraft 1. maj 2014.

København, den 9. februar 2014

Protokollat – Støtte til screening til FVU- og ordblindeundervisning
Der er enighed om, at Industriens Kompetenceudviklingsfond (IKUF) vil yde støtte til screening til FVU- og ordblindeundervisning, som gennemføres af godkendte udbydere af FVU- og ordblindeundervisning.

Der ydes støtte på de almindelige vilkår for tildeling af støtte til kompetenceudvikling. Screening til FVU- og ordblindeundervisning optages på listen over kurser, som IKUF-sekretariatet administrativt kan tildele støtte til (positivlisten).

Bestemmelsen træder i kraft den 1. maj 2014.

København, den 9. februar 2014

Organisationsaftale – Industriens Kompetenceudviklingsfond

1. Formål

Industriens Kompetenceudviklingsfond har til formål at sikre udvikling af medarbejdernes kompetencer med henblik på at bevare og styrke virksomhedernes konkurrencekraft i en globaliseret økonomi. Det er ligeledes fondens formål at understøtte udvikling af medarbejdernes kompetencer for at bevare og styrke disses beskæftigelsesmuligheder.

Med henblik på en yderligere styrkelse af indsatsen på dette felt etableres Industriens Kompetenceudviklingsfond, som har til formål at yde tilskud til medarbejdernes deltagelse i selvvalgt kompetenceudvikling.

Parterne ønsker med denne aftale at skabe et dynamisk grundlag for anvendelse og administration af midler, som parterne aftaler at afsætte efter Industriens Overenskomst § 47, stk. 1 og Industriens Funktionæroverenskomst § 25, stk. 7. Det er målet, at midlerne anvendes til gavn for medarbejdernes beskæftigelsesmuligheder, såvel på kortere som på længere sigt. Samtidig skal industriens konkurrenceevne bedst muligt tilgodeses.

2. Frihed til uddannelse

Overenskomsternes nuværende rettigheder til frihed til uddannelse udbygges, så der gives ret til frihed til selvvalgt uddannelse, som er relevant for beskæftigelse inden for overenskomsternes dækningsområde. Der er mulighed for at uddanne sig inden for begge overenskomsters område, uanset hvilken overenskomst medarbejderen er omfattet af. Det er en betingelse for at have ret til frihed til uddannelse, som ikke af virksomheden vurderes som relevant for virksomheden, at medarbejderen kan opnå tilskud til denne uddannelse efter nedenstående regler om kompetenceudviklingsstøtte.

Medarbejdere har ret til 2 ugers frihed om året – placeret under fornødent hensyn til virksomhedens produktionsforhold – til efter- eller videreuddannelse, der er relevant

a. for beskæftigelse under dækningsområderne for Industriens Overenskomst og Industriens Funktionæroverenskomst, forudsat

at der er meddelt tilsagn om tilskud til uddannelsen, hvis medarbejderen har 6 måneders anciennitet, eller

b. for virksomheden, hvis medarbejderen har 9 måneders anciennitet.

Friheden kan eksempelvis bruges til uddannelse på såvel grundlæggende som videregående niveau, almen såvel som faglig efter- og videreuddannelse samt til deltagelse i realkompetencevurdering i offentligt regi og relevante private tilbud.

3. Økonomisk tilskud

a. Virksomheden betaler årligt 520 kr. pr. medarbejder omfattet af overenskomsten med virkning fra 1. april 2009.

b. Beregningsgrundlag. Bidraget beregnes på baggrund af det antal medarbejdere, der er omfattet af Industriens Overenskomst eller Industriens Funktionæroverenskomst.

c. Medarbejdere under overenskomsterne kan ansøge om tilskud efter nedenstående regler. Midler kan tidligst uddeles fra 1. januar 2009.

4. Industriens Kompetenceudviklingsfond

a. Overenskomstens parter etablerer et sameje, som administrerer de efter pkt. 3 opgjorte bidrag. De nærmere retningslinjer herfor fastlægges i vedtægter, som parterne udarbejder i fællesskab inden den 1.10.2007. Parterne repræsenteres ligeligt i fondens bestyrelse.

b. Fondens bestyrelse træffer nærmere beslutning om:

- administration og opkrævning af bidrag, som kan henlægges til Industriens Pension eller en anden administrator
- retningslinjer for uddeling, jf. pkt. d
- regnskab mv., idet fondens regnskaber skal underkastes revision
- fastlæggelse og opkrævning af VEU-bidrag, i det omfang denne opgave overdrages til arbejdsmarkedets parter.

Fondens bestyrelse kan yderligere fastlægge retningslinjer for afrapportering fra kompetenceudviklingsstøtte administreret i virksomheden, som supplerer reglerne i pkt. 5.

c. Ansøgninger. Fondens midler kan søges af medarbejdere, som er ansat på en virksomhed under Industriens Overenskomst og/eller Industriens Funktionæroverenskomst, hvis virksomheden ikke har etableret egen kompetenceudviklingskonto mv. jf. pkt. 5.

   Ansøgninger fremsendes gennem virksomheden, som attesterer, at ansættelsen er omfattet af Industriens Overenskomst eller Industriens Funktionæroverenskomst, og oplyser samtidig, hvad medarbejderens løn udgør.

d. Anvendelse. Kompetenceudviklingsfonden kan inden for fondens økonomiske muligheder yde tilskud til medarbejderes uddannelsesaktiviteter, som er omhandlet i Industriens Overenskomst § 44, stk. 2 og § 45 samt Industriens Funktionæroverenskomst § 25, stk. 2 og stk. 5. Det er en betingelse for at være tilskudsberettiget, at virksomheden ikke helt eller delvist betaler løn under uddannelsen. Midlerne kan anvendes til

   - tilskud til eksterne udgifter ved uddannelse (kursusgebyr, kursusmaterialer, evt. transportudgifter m.v.),

   - tilskud til delvis dækning af medarbejdernes løntab ved uddannelsen, dog højst et beløb, som med tillæg af evt. offentlig løntabsgodtgørelse udgør 100 pct. af lønnen beregnet, jf. IO § 29, stk. 2, 3. afsnit.

     Medarbejdere på skiftehold efter IO § 15 modtager desuden et tillæg på 100 pct. af tillægget efter § 15, stk. 6.2 pr. fraværstime med skifteholdstillæg, efter nærmere retningslinjer, som fastlægges af bestyrelsen.

Der skal ved tildelingen af støtte tilstræbes en rimelig balance mellem de forskellige faggrupper under overenskomsterne i forhold til indbetalingerne for disse.

5. Kompetenceudviklingsstøtte administreret i virksomheden

a. Virksomheder, som selv ønsker at administrere uddannelsesmidlerne, kan administrere og udbetale midlerne i pkt. 3 a og b.

Det er en forudsætning, at virksomheden

- har etableret uddannelsesudvalg og
- har mindst 100 medarbejdere, opgjort efter pkt. 3b.

b. Er en af forudsætningerne i pkt. a ikke længere opfyldt, omfattes virksomheden med virkning fra førstkommende kalenderår af pkt. 4. En eventuel restsaldo fra virksomhedens kompetenceudviklingskonto overføres til Industriens Kompetenceudviklingsfond.

c. Lokale rammer og planer.
Virksomheden skal tage initiativ til, at der i samarbejde med medarbejderne fastlægges overordnede rammer og prioriteringer for anvendelsen af midlerne på kompetenceudviklingskontoen. Det er virksomhedens uddannelsesudvalg, jf. Industriens Overenskomst § 43/Industriens Funktionæroverenskomst bilag 9, der fastlægger kriterier for tildeling af tilskud. Tilskud kan kun ydes efter reglerne i pkt. 4 d. Der kan således ikke ydes tilskud til uddannelse, som efter virksomhedens beslutning iværksættes efter Industriens Overenskomst § 44, stk. 1/Industriens Funktionæroverenskomst § 25, stk. 1.

Der skal ved planlægningen tages hensyn til, at der skal kunne ydes tilskud til både kompetenceudvikling, som retter sig mod kvalificering af medarbejdere til andre funktioner i virksomheden, og til kompetenceudvikling, der styrker den enkelte medarbejders kvalifikationer og mulighed for beskæftigelse inden for overenskomstparternes overenskomsters dækningsområder.

Hvis der er lokal enighed, kan kompetenceudviklingskontoen benyttes til anden uddannelse i forbindelse med fratrædelse, jf. Industriens Overenskomst § 38, stk. 8/Industriens Funktionæroverenskomst § 25, stk. 5, f.eks. fordi det varer mere end 2 uger.

d. Tildeling.
Inden for rammerne i pkt. c kan medarbejderne ansøge om tilskud. Uddannelsesudvalget bærer det overordnede ansvar for kriterierne for fordeling af midlerne, jf. pkt. c. Det er en forudsætning for, at der kan tildeles tilskud, at der er midler til rådighed på kompetenceudviklingskontoen. Uddannelsesudvalget kan beslutte, at der opsamles midler på kontoen til brug ved fremtidige uddannelsesaktiviteter. Medmindre andet aftales, overføres

uforbrugte midler, der overstiger 1 års indbetalinger, til Industriens Kompetenceudviklingsfond.

Virksomhedens uddannelsesansvarlige vurderer, om ansøgningen ligger inden for de af uddannelsesudvalget fastlagte kriterier og rammer, og tildeler på det grundlag tilskud. Hvis der gives afslag, har medarbejderen ret til at få en skriftlig begrundelse, og tillidsrepræsentanten kan – efter at afslaget har været til høring i uddannelsesudvalget – kræve sagen fagretligt behandlet i henhold til Industriens Overenskomst § 49/ Industriens Funktionæroverenskomst § 24. Sagen kan dog ikke videreføres til faglig voldgift.

e. Administration.
Virksomheden sørger for løbende at opgøre virksomhedens kompetenceudviklingskonto. Virksomhedens revision attesterer i forbindelse med årsrapporten, at der er hensat og anvendt eller overført midler i overensstemmelse med disse regler.

Virksomhedens overholdelse af sin pligt til at beregne, orientere og afregne kursuskonti håndhæves alene efter reglerne i Industriens Overenskomst § 49/Industriens Funktionæroverenskomst § 24.

6. Andre overenskomstområder

a. DI kan beslutte at lade andre overenskomstområder eller virksomheder indgå i den under pkt. 3 etablerede ordning. Disse adskilles regnskabsmæssigt, så midler fra ét område ikke bruges på et andet.

b. Virksomheder, der følger bestemmelserne i Industriens Overenskomst/Industriens Funktionæroverenskomst uden at være medlem af DI, f.eks. ved tiltrædelsesoverenskomster, skal indbetale til Industriens Kompetenceudviklingsfond. Fondens bestyrelse kan pålægge disse virksomheder et omkostningsbestemt administrationsgebyr for behandling af ansøgninger fra disse virksomheders ansatte. Fondens bestyrelse sikrer, at ind- og udbetalinger af midler fra disse virksomheder og til deres medarbejdere regnskabsmæssigt holdes adskilt fra DI-virksomheders midler.

7. Overenskomstbestemmelser

Industriens Overenskomst § 44, stk. 2 og Industriens Overenskomst § 46 samt Industriens Funktionæroverenskomst § 25, stk. 2 og 8 ændres i overensstemmelse med Protokollat om selvvalgt uddannelse og Industriens Kompetenceudviklingsfond (Industriens Overenskomst) og Protokollat om selvvalgt uddannelse og Industriens Kompetenceudviklingsfond (Industriens Funktionæroverenskomst).

Er der en uoverensstemmelse mellem indholdet af overenskomsterne og organisationsaftalen, er det sidstnævnte, der gælder.

8. Grundbetingelser for ordningen

a. Vedtægterne godkendes af stifterne efter afslutning af de planlagte trepartsdrøftelser om VEU. Endelig stillingtagen til udformningen af bestemmelserne vedrørende Industriens Kompetenceudviklingsfond og yderligere rettigheder til frihed til uddannelse afventer afslutningen af og opfølgningen på ovennævnte drøftelser.

b. Hvis Folketinget i overenskomstperioden vedtager regler, der på efteruddannelsesområdet fastsætter yderligere betalingsforpligtelser eller forpligtelser i øvrigt for overenskomstparterne, medlemsvirksomhederne og/eller medarbejderne, bortfalder nærværende aftale.

9. Støtte til aftalt uddannelse

a. Virksomheden kan søge støtte fra IKUF til uddannelse, der er fastlagt i en uddannelsesplan, der er aftalt med medarbejderen. Planen skal udfyldes efter den skabelon, der er herfor på www.ikuf.dk, og underskrives af medarbejder og virksomhed inden indsendelse til ikuf.dk.

Dog kan virksomheden søge støtte som gruppeansøgning, før der oprettes individuelle uddannelsesplaner til følgende:

- screening til FVU- undervisning
- realkompetencevurdering forud for erhvervsuddannelse
- AMU-pakken Det digitale kørekort (tilrettelagt af Industriens Fællesudvalg, pt. med samlet varighed på 10 dage)

Gruppeansøgningen attesteres af den medarbejderrepræsentant, som har attesteret rammeaftalen. I ansøgningen skal angives, hvilke medarbejdere der søges støtte til. Ansøgningen kan oprettes såvel før som efter screeningen/realkompetencevurderingen er gennemført, idet virksomheden bærer risikoen, hvis der ikke kan opnås støtte fra IKUF.

Medarbejderen bytter i givet fald to ugers selvvalgt uddannelse til støtte til Det digitale kørekort.

b. Inden en virksomhed kan aftale uddannelsesplaner med medarbejdere efter a, skal der på virksomheden være lokal enighed om, at virksomheden kan ansøge om støtte til aftalt uddannelse. Virksomheden skal efter en skabelon herfor på www.ikuf.dk bekræfte, dels at uddannelsesplaner, hvortil der søges støtte, vil understøtte virksomhedens langsigtede udviklingsmål, dels at der er lokal enighed om, at virksomheden søger støtte til aftalt uddannelse. Virksomheden indsender aftalen til ikuf.dk senest samtidig med første ansøgning om støtte.

c. Lokal enighed i nærværende sammenhæng, altså efter pkt. b, opnås ved aftale indgået af:

1. Uddannelsesudvalget (ved repræsentant for hhv. virksomhed og medarbejdere, f.eks. formand og næstformand), hvis sådant findes, ellers,

2. Samarbejdsudvalget (ved f.eks. formand og næstformand), hvis sådant findes, ellers

3. Tillidsrepræsentant for pågældende medarbejdergruppe og ledelsesrepræsentant, hvis sådan findes, ellers

4. Talsrepræsentant for pågældende medarbejdergruppe og ledelsesrepræsentant, hvis sådan findes.

   Denne bestemmelse ændrer ikke bestående retspraksis om indgåelse af lokalaftaler i øvrigt. Det noteres, at hvis der er flere medarbejderrepræsentanter/tillidsrepræsentanter/talsrepræsentanter, kan enkelte ikke blokere for, at andre ønsker at indgå aftale med virksomheden om uddannelse for sit område.

d. Bestyrelsen for IKUF fastlægger årligt en ramme for støtte, der kan ydes efter dette punkt.

e. Støtte kan ydes til udvalgte uddannelsesaktiviteter inden for forberedende aktiviteter, erhvervsuddannelsesniveau og akademi- og diplomuddannelser, jf. den udtømmende liste Positivlisten over aftalt uddannelse. Bestyrelsen for IKUF kan ændre listen i enighed.

f. Virksomheden kan efter nærmere retningslinjer fastlagt af bestyrelsen for IKUF søge støtte til følgende:

1. Kursusgebyr til uddannelserne i Positivlisten over aftalt uddannelse.

   Der ydes dog ikke støtte til kursusgebyr til FVU (forberedende voksenundervisning), RKV (realkompetencevurdering), EUV (erhvervsuddannelse for voksne) og ordblindeundervisning, da der ikke i dag er kursusgebyr på disse uddannelsesaktiviteter, hvilket forudsættes også at gælde fremadrettet.

   Der tildeles støtte til kursusgebyr med udgangspunkt i det antal uddannelsesuger, som indgår i uddannelsen. Der kan gives støtte til flere uger, end medarbejderen kan bytte fra selvvalgt uddannelse til aftalt uddannelse, men alle selvvalgte uger forbruges i de kalenderår, uddannelsen strækker sig over.

2. Tilskud til hel eller delvis dækning af medarbejderens løn, idet medarbejderen, hvis uddannelsen ligger i arbejdstiden, modtager løn uden tillæg, jf. IO §29, stk. 2, afsnit 3. Virksomheden forudsættes at modtage offentlig løntabsgodtgørelse (se www.veug.dk og www.svu.dk). Uddannelsesaktiviteterne placeres under hensyntagen til virksomhedens forhold.

   Medarbejdere, der indgår uddannelsesaftale efter Erhvervsuddannelsesloven, modtager dog fortsat deres hidtidige løn efter IO § 22, hhv. IFO § 3, stk. 8.

3. Der kan søges tilskud til materialer, men ikke til andre formål, f.eks. befordring, kost og logi. Fordelingen af sådanne udgifter skal aftales i uddannelsesplanen.

g. Støtte ydes under forudsætning af, at medarbejderen anvender al uddannelsesret efter IO § 44, stk. 2 og 3/IFO § 25, stk. 2 og 3 til delvis opnåelse af de mål, som skal fremgå af medarbejderens uddannelsesplan. Der kan således ikke ydes støtte til virksomheden, hvis medarbejderen har brugt sin ret til selvvalgt uddannelse.

Efter afslutning af en periode med aftalt uddannelse i form af AMU-kurser og FVU kan medarbejderen i samme kalenderår benytte ikke-forbrugte timer til selvvalgt uddannelse, jf. IO § 44, stk. 2 og 3/IFO § 25, stk. 2 og 3.

10. Kompetenceudviklingsstøtte i forbindelse med arbejdsfordeling af midlertidig karakter

Nærværende pkt. beskriver rammerne for IKUF-støtte i situationer med arbejdsmangel, hvor alternativet ville være etablering af en egentlig arbejdsfordeling på op til 13 ugers varighed, jf. Industriens Overenskomst, § 9, stk. 5.

Anvendelse af muligheden for IKUF-støtte efter dette pkt. forbruger af mulighederne for at etablere arbejdsfordeling i de op til 13 uger, der er fastlagt i overenskomsten. Tilsvarende reducerer brugen af arbejdsfordeling efter overenskomstens regler mulighederne for IKUF-støtte efter dette pkt.

I begge tilfælde med reference til de op til 13 uger med arbejdsmangel i en løbende 12 måneders periode, jf. Bilag 2. En uges uddannelse med støtte fra IKUF efter dette pkt. modsvarer to ugers arbejdsfordeling.

IKUF-støtten ydes for én sammenhængende periode med midlertidig arbejdsmangel inden for en løbende 12 måneders periode, idet støtten kan vedrøre flere forskellige uddannelsesperioder inden for dén sammenhængende periode.

Støtten ydes inden for følgende rammer:

- Ved arbejdsmangel på mindst fire uger og højst 12 uger gives der mulighed for støtte i halvdelen af perioden. Dvs. ved arbejdsmangel i f.eks. fire uger kan der opnås støtte til uddannelse ito uger. Der kan ydes støtte til en eller flere perioder af minimum 4 ugers varighed hver inden for 12 løbende måneder. Disse perioder kan samlet maksimalt have en varighed på 12 uger.

- Adgang til støtte forudsætter, at der etableres lokal enighed om, at der er tale om en situation med arbejdsmangel, hvor virksomhed og medarbejdere ønsker at benytte mulighederne for IKUF-støtte. Se anm.

- Der ansøges om støtte på www.ikuf.dk.

- Støtte ydes til aftalte uddannelsesaktiviteter berettiget til offentligt tilskud. Uddannelsen kan være såvel alment kvalificerende som faglig, herunder rettet mod virksomhedens drift.

- Støtte ydes for alle IO-medarbejdere, som er omfattet af arbejdsmanglen i en given virksomhed, afdeling eller produktionsenhed.

- Alle medarbejdere i den pågældende virksomhed, afdeling eller produktionsenhed skal deltage i de aftalte uddannelsesaktiviteter.

- Støtten ydes uagtet medarbejdernes anciennitet i virksomheden.

- Støttetildelingen baseres på faste støttesatser ift. løndækning. Pr. 1. januar 2024 udgør denne del af støtten 75 kr. pr. time.

- Kursusgebyret støttes med udgangspunkt i det faktiske gebyr.

- Støtte til aftalt uddannelse ifm. arbejdsmangel forbruger ikke af medarbejdernes adgang til støtte til selvvalgt uddannelse.

- Støtteadgangen gælder også IFO-medarbejdere i den virksomhed, afdeling eller produktionsenhed, hvor de IO-omfattede medarbejdere deltager i aftalt uddannelse med støtte fra IKUF ifm. arbejdsmangel.

  IKUF's bestyrelse fastlægger årligt rammerne for brugen af midler til aftalt uddannelse ifm. arbejdsmangel.

Ordningen træder i kraft med virkning fra 1. januar 2024.

Anm.
Hvis den lokale enighed er etableret med en tillidsrepræsentant, talsrepræsentant eller anden person med fuldmagt fra medarbejderne i dette anliggende signerer den pågældende digitalt ansøgningen til IKUF. I de tilfælde, hvor den lokale enighed opnås med samtlige omfattede medarbejdere oploades til ***www.ikuf.dk*** *et særligt dokument med samtlige omfattede medarbejderes underskrifter. I dette dokument angives den medarbejder, som IKUF kan rette kontakt til for eventuelle afklarende spørgsmål. Denne person signerer ansøgningen digitalt. Ansøgningen til IKUF vedlægges i begge situationer en liste med navne på de omfattede medarbejdere. Listen oprettes/uploades digitalt til IKUF's ansøgningssystem.*

København, den 25. februar 2007

(med ændringer fra OK 2010, 2012, 2014, 2017, 2020 og 2023).

Protokollat – Kriterier mv. for tildeling af støtte til aftalt uddannelse
Disse kriterier supplerer bestemmelserne om støtte til aftalt uddannelse i overenskomsterne og i Organisationsaftale – Industriens Kompetenceudviklingsfond (IKUF). Kriterierne kan til enhver tid i enighed ændres eller suppleres af bestyrelsen for fonden.

Bestyrelsen for IKUF kan ud fra en samlet vurdering give afslag på en ansøgning om støtte, selv om ansøgningen i øvrigt ligger inden for rammerne.

Støtten tildeles uddannelsesaktiviteter inden for følgende kategorier:

1. Forberedende undervisning
    - Forberedende voksenundervisning (FVU)
    - Ordblindeundervisning
    - Realkompetencevurdering (Enkeltfaget "Realkompetencevurdering")
    - Almen Voksenuddannelse i form af grundfag på de erhvervsuddannelser, som støttes som aftalt uddannelse
    - Forkurser til de videregående uddannelser, som støttes som aftalt uddannelse
2. Erhvervsuddannelse for voksne
    - Euv1
    - Euv2
3. Udvalgte AMU-kurser
4. Udvalgte moduler på akademi- og diplomuddannelse.

Støtte tildeles til aktiviteter, som indgår på "Positivliste over aftalt uddannelse med støtte fra IKUF". Positivlisten over aftalt uddannelse kan i enighed ændres af bestyrelsen for IKUF.

Støtten tildeles i alle tilfælde betinget af, at medarbejderen bytter sin ret til frihed til selvvalgt uddannelse til aftalt uddannelse, og dermed

kan medarbejderen ikke gøre brug af selvvalgt uddannelse i de kalenderår, hvor den aftalte uddannelse gennemføres.

Støtten er ligeledes betinget af, at uddannelsesaktiviteten er fastlagt i den uddannelsesplan, som er aftalt mellem virksomhed og medarbejder. Der skal anvendes en uddannelsesplan fra www.ikuf.dk.

Om 1. Forberedende undervisning

1.1

Støtten gives som tilskud til lønkompensation.

Der tildeles støtte med udgangspunkt i det antal uddannelsesuger, som indgår i medarbejderens uddannelsesplan. Der kan gives støtte til flere uger, end medarbejderen kan bytte fra selvvalgt uddannelse til aftalt uddannelse, men alle selvvalgte uger forbruges i de kalenderår, uddannelsen strækker sig over.

Der ydes tilskud til virksomheden fra IKUF, som svarer til 100 pct. af lønnen opgjort som ved beregningen af støtte til selvvalgt uddannelse, modregnet SVU og VEU-godtgørelse.

1.2

Der kan opnås støtte til deltagerbetalingen til følgende, jf. "Positivliste over aftalt uddannelse", pkt. 1:

- almen voksenuddannelse, som er et led i at opfylde overgangskravene på de erhvervsuddannelser, som støttes som aftalt uddannelse, jf. "Positivliste over aftalt uddannelse", pkt. 2, og

- forkurser, der er knyttet til de videregående uddannelser i "Positivliste over aftalt uddannelse", pkt. 4, som støttes som aftalt uddannelse.

Om 2. Erhvervsuddannelse for voksne

Der tildeles støtte med udgangspunkt i det antal uddannelsesuger, som indgår i medarbejderens uddannelsesplan. Der kan gives støtte til flere uger, end medarbejderen kan bytte fra selvvalgt uddannelse til aftalt uddannelse, men alle selvvalgte uger forbruges i de kalenderår, uddannelsesaftalen strækker sig over.

Det er en betingelse for støtte, at der indgås uddannelsesaftale efter Erhvervsuddannelsesloven om en af de erhvervsuddannelser, der fremgår af "Positivliste over aftalt uddannelse", pkt. 2. Det er en forudsætning, at medarbejderen kan opnå merit, så uddannelsen kan

gennemføres med minimum 10 pct. afkortning af hovedforløbet i forhold til en fuld uddannelse, dog undtaget herfra er industrioperatøruddannelsen og lignende operatøruddannelser med dispensation fra lovens afkortningskrav.

Støtten har form af løntilskud til virksomheden til hhv. skoleuger og praktikuger. Der opereres med to støttesatser knyttet til hhv. skoleuger og praktikuger. Støtten er fastsat til kr. 1.600 pr. skoleuge og kr. 800 pr. praktikuge. Der kan også ydes løntilskud til skoleuger i uddannelser, der gennemføres uden praktikperioder, fordi der gives merit herfor.

Om 3. Udvalgte AMU-kurser
Der kan gives støtte til følgende AMU-pakker fastlagt af de faglige udvalg, hvis medarbejder og virksomhed aftaler dette:

- AMU-pakke, som fører til supplerende uddannelsesbevis som automatiktekniker.

- AMU-pakke, som fører til supplerende uddannelsesbevis som køletekniker.

- AMU-pakke, som fører til supplerende uddannelsesbevis som smed, rustfast.

- AMU-pakke omkring kommunikation (Præsentationsteknik i administrative funktioner (44396), varighed 3 dage, og Skriftlig kommunikation - sprog og sprogbrug (47299), varighed 2 dage).

- AMU-pakken Det digitale kørekort (tilrettelagt af Industriens Fællesudvalg, pt. med samlet varighed på 10 dage).

- Meritpakker fastlagt af de faglige udvalg til grundforløbene på de erhvervsuddannelser, som indgår på IKUF's positivliste for aftalt uddannelse.

- AMU-pakke til fjernvarmesvejser (pt. op til 17 kurser, 84 dage).

Støtte til Det digitale kørekort kan tildeles på baggrund af en gruppeansøgning, se nærmere i "Organisationsaftale – Industriens Kompetenceudviklingsfond, pkt. 9, litra a" (side 107).

Der kan kun ydes støtte til den samme persons deltagelse i kurser i en AMU-pakke én gang. Medarbejderen bytter sin ret til støtte til selvvalgt uddannelse til støtte til aftalt uddannelse, som tilgår virksomheden, i den periode, hvor AMU-pakken gennemføres, herunder eventuel akkumuleret ret til selvvalgt uddannelse. Der byttes dog ikke flere kursusdage, end der benyttes til aftalt uddannelse.

Støtten er knyttet til en periode, som svarer til den selvvalgte uddannelse, som medarbejderen bytter til aftalt uddannelse, og har form af tilskud til kursusgebyr samt tilskud til lønkompensation.

Lønkompensationen til virksomheden fra IKUF udgør 85 pct. af lønnen opgjort som ved beregningen af støtte til selvvalgt uddannelse, modregnet VEU-godtgørelse.

Om 4. Akademi- og diplomuddannelse
Støtten har til disse typer af uddannelse karakter af tilskud til kursusgebyr samt tilskud til lønkompensation.

Lønkompensationen til virksomheden fra IKUF udgør 100 pct. af lønnen opgjort som ved beregningen af støtte til selvvalgt uddannelse, modregnet SVU.

a. Akademiuddannelsesmoduler

   Der kan ydes tilskud til enkelte moduler i én af de akademiuddannelser, som fremgår af "Positivliste over aftalt uddannelse" punkt 4a. Der ydes tilskud til undervisning, der modsvarer op til i alt 60 ECTS- point, og til et fravær fra arbejdet på op til 60 dage i hele uddannelsesforløbet. To ugers byttet selvvalgt uddannelse modsvarer således uddannelse, der giver 10 ECTS-point og et fravær på op til 10 arbejdsdage.

   Der kan som udgangspunkt ikke gives støtte til flere uger, end medarbejderen kan bytte fra selvvalgt uddannelse til aftalt uddannelse. Der er dog mulighed for, at en medarbejder kan gennemføre en akademiuddannelse inden for tre år. Dette sker ved, at medarbejderen aftaler at bytte 10 ugers selvvalgt uddannelse til aftalt uddannelse inden for tre år, og at medarbejderen gives mulighed for at bytte yderligere to ugers selvvalgt uddannelse til aftalt uddannelse for det næstkommende år. Dermed byttes seks års selvvalgt uddannelse til en akademiuddannelse (op til 60 dages fravær i tre kalenderår).

b. Diplomuddannelsesmoduler

Der kan ydes tilskud til de enkeltmoduler, som fremgår af "Positivliste over aftalt uddannelse" punkt 4b. Der ydes tilskud til undervisning, der modsvarer op til i alt 20 ECTS-point, og til et fravær fra arbejdet på op til 20 dage i hele uddannelsesforløbet. To ugers byttet selvvalgt uddannelse modsvarer uddannelse, der giver 10 ECTS- point og et fravær på op til 10 arbejdsdage.

København, den 12. februar 2017

Protokollat – Støtte fra kompetenceudviklingsfonden til aftalt uddannelse

Overenskomstparterne er enige om, at det er en væsentlig parameter for virksomhedernes mulighed for vækst og udvikling, at der ikke opstår mangel på arbejdskraft. Det er også væsentligt for medarbejdernes muligheder for at fastholde og udvikle deres beskæftigelse, at de har tidssvarende og fremadrettede kompetencer.

Samtidig konstateres det, at der er arbejdskraftudfordringer knyttet til en række fagområder under overenskomsternes dækningsområder.

Der er endvidere enighed om, at uddannelse, som foregår efter en dialog mellem medarbejdere og ledelse, er det bedste udgangspunkt for at sikre, at de kompetencer, som opnås, også bringes i anvendelse og dermed kommer både virksomhed og medarbejdere til gode. I lyset af behovet for at få uddannet flere inden for udvalgte uddannelsesområder er overenskomstparterne enige om i en periode at afprøve en model, hvor aftalt uddannelse inden for en udtømmende positivliste for aftalt uddannelse, som fastlægges af bestyrelsen for Industriens Kompetenceudviklingsfond (IKUF), kan støttes med midler fra fonden.

Overenskomstparterne er i den forbindelse enige om, at støtte dels er øremærket udvalgte uddannelsestilbud, og dels skal følge reglerne, som fastlægges i overenskomsterne/Organisationsaftale –Industriens Kompetenceudviklingsfond.

Indførelse af muligheden for støtte til aftalt uddannelse vurderes at kunne understøtte beskæftigelsen for medarbejderne og virksomhedernes muligheder for udvikling.

København, den 12. februar 2017

Anm.
Overenskomstparterne er enige om, at forsøgsordningen med støtte til aftalt uddannelse videreføres som en permanent ordning.

København, den 9. februar 2020

Protokollat – Indhentning af lønsummer til brug for opkrævning til Industriens Uddannelsesfonde

Industriens Overenskomst

Da grundlaget for opkrævning af bidrag til DA/LO Udviklingsfonden, Industriens Uddannelses- og Samarbejdsfond og Industriens Kompetenceudviklingsfond (Industriens Uddannelsesfonde) er den pensionsgivende lønsum, og da langt de fleste virksomheder allerede i dag indberetter pensionsbidrag til Industriens Pension, er det aftalt, at indberetningerne til Industriens Pension omregnes til pensionsgivende lønsummer og benyttes til opkrævninger til Industriens Uddannelsesfonde. Dermed fritages virksomhederne for at skulle indberette lønsummer for denne gruppe medarbejdere.

Der skal i beregningen af lønsummerne tages højde for den enkelte virksomheds pensionsbidragsprocent. Løbende justeringer i pensionsindberetningerne medtages i følgende års indberetning.

Hvis en virksomheds pensionsindberetninger omfatter færre medarbejdere, end der er omfattet af Industriens Overenskomst, kan det være nødvendigt, at virksomheden stadig selv indberetter og ændrer til den korrekte lønsum.

Ved rettidige pensionsindberetninger anses lønsummerne tilsvarende for at være indberettet rettidigt.

En virksomheds allerede betalte bod for manglende eller for sen pensionsindberetning kan modregnes i en eventuel bodsbetaling for manglende eller for sen indberetning af lønsum til Industriens Pension Service for så vidt, at bodsbetalingen omhandler samme indberetningsperiode og samme medarbejdergruppe

Industriens Funktionæroverenskomst

Virksomhederne vil fortsat skulle indberette årslønsummer for medarbejdere omfattet af Industriens Funktionæroverenskomst, da der ikke findes nogen central kilde til information om lønsummerne, som kan erstatte den direkte indberetning. Foretages der ikke indberetning, som kan danne grundlag for opkrævning, følges allerede aftalte retningslinjer.

København, den 9. februar 2025

Protokollat – Virksomhedens anmodning om nedjustering af tidligere indberettet lønsum – Industriens Uddannelsesfonde

I medfør af Industriens Overenskomst og Industriens Funktionæroverenskomst skal virksomheder bidrage til Industriens Uddannelsesfonde. Bidragene opkræves af Industriens Pension Service (IPS) og beregnes på baggrund af den enkelte virksomheds pensionsgivende årslønsummer.

For overenskomstdækkede medarbejdere omfattet af Industriens Pension udledes lønsummerne af pensionsindberetningerne. Der er som udgangspunkt taget højde for den enkelte virksomheds bidragsprocent, ligesom løbende justeringer i pensionsindberetningerne medtages i følgende års indberetning. Der kan dog være konkrete grunde til, at lønsummerne ændres af virksomhederne. Virksomhederne skal i givet fald kunne begrunde dette overfor IPS.

For overenskomstdækkede medarbejdere, som ikke er omfattet af Industriens Pension, indberetter virksomhederne derimod selv lønsummerne.

Det hænder, at en virksomhed fejlagtigt indberetter en for høj lønsum til Industriens Pension Service (IPS), hvilket medfører, at virksomhedens bidrag bliver tilsvarende for højt. I den situation er parterne enige om flg.:

1. En virksomhed, der bliver opmærksom på den for højt indberettede lønsum, kan rette henvendelse til IPS med henblik på at få det for meget betalte bidrag tilbagebetalt. Nye lønsummer skal være dokumenteret eksempelvis ved revisorerklæring.

2. Såfremt IPS på anmodningstidspunktet er i besiddelse af bidraget til DA/LO's Udviklingsfond, tilbagebetaler IPS tillige det for meget betalte bidrag til DA/LO's Udviklingsfond.

3. Såfremt IPS ikke er i besiddelse af bidraget til DA/LO's Udviklingsfond på anmodningstidspunktet, oplyses virksomheden om, at denne kan rette henvendelse til DA med henblik på at søge om tilbagebetaling af det for meget indbetalte bidrag til DA/LO's Udviklingsfond.

4. IPS kan opkræve et administrationsgebyr på kr. 1.000,00 i forbindelse med tilbagebetaling af det for meget indbetalte bidrag - for et indberetningsår. Administrationsgebyret opkræves ved, at

det umiddelbart fratrækkes det for meget indbetalte bidrag, der skal tilbagebetales. Der tilbagebetales således ikke bidrag mindre end kr. 1.000,00 for et indberetningsår.

5. Ændringen af en årslønsum vedrører bidraget 2. halvår i indberetningsåret samt 1. halvår i følgende år.

6. Bidrag fastslået ved en fagretlig behandling kan ikke returneres.

7. Retten til tilbagebetaling af bidrag er begrænset af Forældelseslovens almindelige bestemmelser.

København, den 16. juni 2016.

For DIO I v/DI

For CO-industri

Protokollat – DI-medlemsvirksomheders manglende tilmelding til Industriens Pension Service (IPS)
I medfør af Industriens Overenskomst og Industriens Funktionæroverenskomst skal virksomheder bidrage til Industriens Uddannelsesfonde. Virksomhederne tilmeldes Industriens Pension Service (IPS), som administrerer opkrævningen af bidrag.

DI meddeler IPS en virksomheds optagelse i eller udmeldelse af DI samt virksomhedens eventuelle tiltrædelse eller ikrafttrædelse af Industriens Funktionæroverenskomst for HK administrative medarbejdere eller laboranter.

Såfremt det konstateres, at en virksomhed ikke behørigt er tilmeldt IPS, betaler DI en bod stor kr. 15.000,- til CO-industri.

Boden er uafhængig af medlemsperiodens længde og størrelsen af periodens lønsummer.

IPS tilmelder virksomheden med virkning fra indmeldelsesdatoen i DI. For administrative funktionærer og laboranter er datoen tiltrædelsen eller ikrafttrædelsen af Industriens Funktionæroverenskomst.

Når virksomheden rettelig er blevet tilmeldt Industriens Pension Service, for så vidt angår Industriens Funktionæroverenskomst for HK administrative medarbejdere og/eller laboranter, og virksomheden herefter ikke indberetter lønsummer/indberetter lønsummer for sent eller undlader at betale bidrag/betaler for sent, så behandles sådanne sager på sædvanlig vis i henhold til "Aftale om håndtering af sager om manglende indberetning, indbetaling og rykkere vedrørende uddannelsesfonde".

København, den 9. februar 2025

Protokollat – Aftale om håndtering af sager om manglende indberetning eller indbetaling vedr. uddannelsesfondene
Med henblik på en hurtig, rigtig og smidig behandling af sager om virksomhedernes manglende overholdelse af disse forpligtelser er parterne enige om nedenstående retningslinjer for håndteringen af sager.

Industriens Pension Service (IPS) indhenter én gang årligt oplysninger om virksomhedernes pensionsgivende lønsummer for medarbejdere omfattet af Industriens Overenskomst og Industriens Funktionæroverenskomst.

Lønsummerne indberettes opdelt for ansatte omfattet af:

- Industriens Overenskomst: Arbejdere. OK-kode 10.000
- Industriens Funktionæroverenskomst, TL – Tekniske funktionærer. OK-kode 90.000
- Industriens Funktionæroverenskomst, HK – Administrative funktionærer. OK-kode 90.200
- Industriens Funktionæroverenskomst, HK – Laboranter. OK-kode 90.300

Såfremt der i året ikke er ansatte, indberettes 0 i lønsum på overenskomstkoden. Såfremt virksomheden senere får ansatte på overenskomstkoden, er virksomheden forpligtet til at indberette lønsummen for disse.

Indberetning af lønsummer
Rettidig manuel indberetning af lønsummer er 14. februar for lønsummer i det forudgående kalenderår.

Frister for indberetning af lønsummer udmåles i arbejdsdage. Hvor en fristdato ikke falder på en arbejdsdag, rykkes fristen til følgende arbejdsdag.

IPS tilsender virksomhederne to rykkere ved manglende rettidig indberetning.

Hvis virksomheden ikke overholder fristen i første rykker pålægges virksomheden en bod på kr. 3.000,- (pr. 1.5.2025 – 3.080 kr., 1.3.2026 – 3.160 kr. og 1.3.2027 – 3.240 kr.) for manglende rettidig

indberetning. Hvis virksomheden ikke overholder fristen i anden rykker pålægges virksomheden en yderligere bod på kr. 6.000,- (pr. 1.5.2025 – 6.170 kr., 1.3.2026 – 6.320 kr. og 1.3.2027 – 6.470 kr.) for manglende rettidig indberetning. Dertil vil virksomhedens tidligere indberettede lønsum for den pågældende overenskomstkode blive opskrevet med 25 pct. Boden opkræves af IPS sammen med førstkommende opkrævning af bidrag til Industriens Uddannelsesfonde på baggrund af den eventuelt opskrevne lønsum.

Første rykker afsendes snarest efter fristen for rettidig indberetning af lønsummer til Industriens Uddannelsesfonde. Med første rykker følger en påmindelse om, såfremt der ikke indberettes senest 1. marts, hvilket er første rykkers frist, vil virksomheden blive pålagt en bod på kr. 3.000,- (pr. 1.5.2025 – 3.080 kr., 1.3.2026 – 3.160 kr. og 1.3.2027 – 3.240 kr.) for manglende rettidig indberetning i forhold til første rykker.

Hvis virksomheden ikke overholder fristen i første rykker, afsendes anden rykker snarest efter 1. marts med frist 16. marts. Med anden rykker følger en meddelelse om, at virksomheden er blevet pålagt en bod på kr. 3.000,- (pr. 1.5.2025 – 3.080 kr., 1.3.2026 – 3.160 kr. og 1.3.2027 – 3.240 kr.) for manglende rettidig indberetning i forhold til første rykker. Boden opkræves i forbindelse med førstkommende indbetaling af bidrag til Industriens Uddannelsesfonde. Med anden rykker følger desuden en påmindelse om, at såfremt der ikke indberettes i henhold til anden rykkers frist den 16. marts, vil virksomheden blive pålagt en yderligere bod på kr. 6.000,- (pr. 1.5.2025 – 6.170 kr., 1.3.2026 – 6.320 kr. og 1.3.2027 – 6.470 kr.) for manglende rettidig indberetning i forhold til anden rykker, samt at virksomhedens tidligere indberettede lønsum på den pågældende overenskomstkode opskrives med 25 pct., hvilket vil blive benyttet som grundlag for beregningen af bidraget til Industriens Uddannelsesfonde.

Efter anden rykkers frist fremsender IPS besked til virksomheden om, at virksomheden er blevet pålagt bod i henhold til første og anden rykker for manglende indberetning af lønsummer til Industriens Uddannelsesfonde, i alt kr. 9.000,-. (pr. 1.5.2025 – 9.250 kr., pr. 1.3.2026 – 9.480 kr. og pr. 1.3.2027 – 9.710 kr.) I samme besked oplyses der om, at eksisterende lønsum på den pågældende overenskomstkode vil blive opskrevet med 25 pct., samt at boden opkræves af IPS sammen med førstkommende opkrævning af bidrag til

Industriens Uddannelsesfonde på baggrund af den eventuelt opskrevne lønsum.

Opskrivning vil kunne ske flere på hinanden følgende år, såfremt virksomheden ikke har indberettet efter ovenstående.

Virksomheden kan korrigere den opskrevne eller indberettede lønsum ved at foretage korrekt indberetning af lønsummer til Industriens Uddannelsesfonde frem til fristen for førstkommende betaling af bidrag for den pågældende periode.

Virksomheden kan korrigere tidligere opskrevne eller indberettede lønsummer efter fristen for betaling af bidraget. Hvis korrektionen medfører en reduktion af indberettede lønsummer, skal virksomheden indlevere en revisorerklæring til IPS.

Bod efter ovenstående opkræves af IPS med førstkommende indbetaling af bidrag. Betaling sker direkte til IPS i henhold til faktura, hvorefter boden overføres til CO-industri af IPS.

IPS kan opkræve et administrationsgebyr på kr. 1.000,- i forbindelse med tilbagebetaling af det for meget indbetalte bidrag – for et indberetningsår. Administrationsgebyret opkræves ved, at det umiddelbart fratrækkes det for meget indbetalte bidrag, der skal tilbagebetales. Der tilbagebetales således ikke bidrag mindre end kr. 1.000,- for et indberetningsår.

Retten til tilbagebetaling af bidrag er begrænset af Forældelseslovens almindelige bestemmelser.

Særligt for virksomheder som ikke tidligere har indberettet lønsummer
Hvis virksomheden ikke tidligere har indberettet lønsummer til Industriens Uddannelsesfonde og der ikke rettidigt indberettes efter anden rykker, fastsættes lønsummen skønsmæssigt.

Her tages udgangspunkt i antal årsværk i det Centrale Virksomhedsregister (CVR) på indberetningstidspunktet fratrukket antal medarbejdere for hvem, der er indberettet pension til Industriens Pension ganget med en gennemsnitlig årsløn baseret på den gennemsnitlige pensionsgivende lønsum for en medarbejder omfattet af Industriens Funktionæroverenskomst (DISCO-kode kategori 3 og 4).

DI og CO-industri aftaler en gang årligt en statistisk baseret gennemsnitlig årsløn.

Indberetningen sker forholdsmæssigt på de relevante overenskomstkoder for Industriens Funktionæroverenskomst.

Periodisk kontrol i forbindelse med manuel indberetning
Industriens Pension Service (IPS) kan foretage periodisk kontrol med indberetninger efter retningslinjer nærmere fastsat mellem overenskomstparterne.

Ved konstatering af afvigelser i indberetning af lønsum, kan IPS bede om en begrundelse for afvigelsen. Virksomheden er forpligtet til at fremlægge revisorerklæring, hvis IPS skønner det nødvendigt. IPS afholder udgifterne til denne revisorerklæring, hvis virksomhedens indberetning viser sig at være retvisende.

Hvis den indberettede lønsum ikke var korrekt, skal den korrekte lønsum indberettes og virksomheden opkræves for en eventuel difference i indberetningen. Virksomheden pålægges desuden en bod, der opkræves af IPS med førstkommende indbetaling af bidrag. Betaling sker direkte til IPS i henhold til faktura, hvorefter boden overføres til CO-industri af IPS.

Boden udmåles på baggrund af størrelsen af den førstkommende efteropkrævning efter IPS har indhentet den korrekte indberetning fra virksomheden.

For den førstkommende efteropkrævning efter korrekt indberettet lønsum, opgøres boden som 10 % af efteropkrævningen.

Såfremt en virksomhed er blevet pålagt bod i henhold til ovenstående inden for forudgående 3 år, skærpes boden og udgør 20 % af efteropkrævningen.

Ved mistanke om groft misbrug, kan organisationer træde sammen med henblik på at afklare forholdet og eventuelt videreføre sagen fagretligt.

Indbetaling af bidrag
De indberettede lønsummer udgør beregningsgrundlaget for to halvårlige opkrævninger af uddannelsesfondsbidrag. Bidragene beregnes som en procentsats af lønsummerne.

For nyindmeldte virksomheder opkræves første bidragsperiode samtidig med den følgende halvårsperiode.

For udmeldte virksomheder opkræves resterende bidragsperiode straks med baggrund i seneste kendte lønsum.

Rettidig indbetaling af bidrag til Industriens Uddannelsesfonde er 10. april henholdsvis 10. september. Begge betalinger sker for det respektive forudgående halvår.

Frister for betaling af bidrag til Industriens Uddannelsesfonde udmåles i arbejdsdage. Hvor en fristdato ikke falder på en arbejdsdag, rykkes fristen til følgende arbejdsdag.

Opkrævningen fremsendes af IPS til virksomheden minimum 14 dage før ordinær frist for betaling.

Opkrævningen indeholder både bidraget til Industriens Uddannelsesfonde, samt eventuelt bod for første og anden rykker ved manglende indberetning af lønsummer efter fristen. Hvis bidraget til Industriens Uddannelsesfonde er beregnet på baggrund af en opskrevet lønsum, anføres dette på opkrævningen.

IPS tilsender virksomhederne to rykkere ved manglende rettidig indbetaling.

Hvis virksomheden ikke overholder fristen i første rykker pålægges virksomheden en bod på kr. 3.000,- (pr. 1.5.2025 – 3.080 kr., 1.3.2026 – 3.160 kr. og 1.3.2027 – 3.240 kr.) for manglende rettidig betaling af bidrag til Industriens Uddannelsesfonde. Hvis virksomheden ikke overholder fristen i anden rykker pålægges virksomheden en yderligere bod på kr. 6.000,- (pr. 1.5.2025 – 6.170 kr., 1.3.2026 – 6.320 kr. og 1.3.2027 – 6.470 kr.) for manglende rettidig betaling af bidrag til Industriens Uddannelsesfonde. Boden opkræves af IPS sammen med opkrævningen af bidrag til Industriens Uddannelsesfonde på baggrund af den eventuelt opskrevne lønsum.

Første rykker afsendes snarest efter fristen for rettidig indbetaling og har en frist på 5 arbejdsdage. Med første rykker følger en påmindelse om, at såfremt der ikke sker indbetaling i henhold til rykkerens frist, vil virksomheden blive pålagt en bod på kr. 3.000,- (pr. 1.5.2025 – 3.080 kr., 1.3.2026 – 3.160 kr. og 1.3.2027 – 3.240 kr.) for manglende rettidig betaling af bidrag til Industriens Uddannelsesfonde i forhold til første rykker.

Hvis virksomheden ikke overholder fristen i første rykker, afsendes anden rykker snarest efter fristen i første rykker og har en frist på 5 arbejdsdage. Med anden rykker følger en meddelelse om, at virksomheden er blevet pålagt en bod på kr. 3.000,- (pr. 1.5.2025 – 3.080 kr., 1.3.2026 – 3.160 kr. og 1.3.2027 – 3.240 kr.) for manglende rettidig betaling af bidrag til Industriens Uddannelsesfonde i forhold til første rykker. Boden opkræves i forbindelse med indbetalingen af bidrag til fondene. Med anden rykker følger desuden en påmindelse om, at såfremt der ikke indbetales i henhold til anden rykkers frist, vil virksomheden blive pålagt en yderligere bod på kr. 6.000,- (pr. 1.5.2025 – 6.170 kr., 1.3.2026 – 6.320 kr. og 1.3.2027 – 6.470 kr.) for manglende rettidig betaling af bidrag til Industriens Uddannelsesfonde i forhold til anden rykker.

Regulering af bodsniveauet
For at bodsniveauet ikke udhules af den almindelige pris- og lønudvikling og dermed mister sin kraft, er der enighed om, at bodsbeløbene i denne organisationsaftale reguleres ved overenskomstfornyelserne med samme procentsatser som mindstebetalingssatserne for timelønsarbejde i Industriens Overenskomst § 22.

Indkrævning ved manglende indbetaling efter anden rykker
Hvis der forsat ikke er indbetalt bidrag til Industriens Uddannelsesfonde samt eventuel bod, vil IPS iværksætte opkrævning af det skyldte beløb i henhold til overenskomsten.

Før proceduren for inddrivelse af bod ved fogedretten kan igangsættes, skal parterne behandle bruddet på et fagretligt møde. På dette møde udarbejdes et mæglingsmødereferat for hver virksomhed, jf. Industriens Overenskomst § 49 og Industriens Funktionæroverenskomst § 24, hvoraf virksomhedens navn, CVR-nr. og skyldigt fondsbidrag, bodsbeløb og gebyrer samt en opgørelse over tidspunkterne for og årsagen til det skyldige bodsbeløb skal fremgå.

Parterne er enige om, at mæglingsmødereferatet er eksigibelt og udgør et forlig efter Arbejdsretslovens § 34 samt kan benyttes som retligt grundlag til inddrivelse af gæld ved fogedretten.

Parterne er enige om, at IPS selv fastsætter processen for opkrævning, dog under forudsætning af parternes godkendelse. Såfremt situationen skulle opstå, hvor IPS ikke kan opkræve den eventuelle bod og har udtømt samtlige tilgængelige retsmidler, vil sagen kunne overleveres til CO-industri.

Parterne vil samtidig mødes og aftale en ny proces for håndteringen af sager om manglende indberetning, indbetaling og rykkere vedrørende uddannelsesfonde.

Ovenstående aftale trådte i kraft d. 1. januar 2024 og gælder for alle indberetninger og indbetalinger til Industriens Uddannelsesfonde.

København, den 9. februar 2025

Protokollat – For sen afrapportering til IKUF
Protokollat om behandling af sager om manglende eller for sen afrapportering/revisorerklæring for virksomheder, der har valgt at administrere kompetenceudviklingsstøtte i virksomheden.

Hvor årsrapport og/eller revisorerklæring ikke er rettidigt fremsendt til IKUF, har overenskomstparterne bestemt, at dette behandles efter de fagretlige regler i henholdsvis IOK § 49 og IFOK § 24 (Organisationsaftale om Industriens Kompetenceudviklingsfond, punkt 5, litra e).

Overenskomstparterne er enige om at dispensere for bestemmelserne i de pågældende §§ og mødeplanaftalen således, at mæglingsmøder for de enkelte medlemsvirksomheder gennemføres i DI´s lokaler i København, uden forudgående lokalforhandling.

Ud over en repræsentant fra henholdsvis CO-industri og DI Overenskomst I v/DI deltager formand og næstformand for virksomhedens uddannelsesudvalg.

Mæglingsmøderne aftales via Plan ud fra sædvanlig praksis, og DI indkalder repræsentanterne fra virksomheden.

København, den 26. maj 2011

EU-implementering

Protokollat – Organisationsaftale mellem CO og DI

1. Det direktiv, der implementeres, skal i sin helhed vedlægges organisationsaftalen.

2. Implementeringsforhandlingerne udmøntes i en organisationsaftale, der skal have følgende indledning:

   (Overenskomstparterne – navnene) har indgået nedenstående aftale med henblik på implementering af rådsdirektiv (nr. og navn).

   Selve teksten i aftalen, der er opnået enighed om, skal være præcise begreber, der ligger så tæt som muligt på direktivets tekst.

   Aftalen skal opbygges som følger:

   Artikel i direktivet, artikel nr., stk. nr. og eventuelt litra nr., herunder implementeringsteksten.

   Organisationsaftalen skal afsluttes med en formulering, der sikrer, at implementeringsbestemmelserne overholdes i tilfælde af opsigelse af overenskomsten.

   »I tilfælde af opsigelse af overenskomsten er parterne forpligtet til at overholde bestemmelserne vedrørende implementering af direktiv (nr. og navn), 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.

   Det er i denne forbindelse underordnet, om forhandlingsteksten placeres i selve overenskomstteksten eller i en særskilt organisationsaftale.

   Ændringer kan dog forhandles på normal vis, men kan aldrig forringe direktivets minimumsforskrifter.«

3. Efter at organisationsaftalen er udfærdiget, udformes der et redaktionelt protokollat, der henviser til, hvor den enkelte artikel og stk.-nummers forhandlingstekst skal placeres i overenskomsterne eller i andre aftaler mellem organisationerne, hvor implementeringen naturligt hører hjemme.

Den eksakte placering skal fremgå af protokollatet.

4. Herefter sker den endelige placering ved førstkommende optryk af overenskomsterne eller de i pkt. 3 nævnte aftaler.

5. De aftalemæssige implementeringsregler skal notificeres over for EU-Kommissionen.

   Dette sker ved fremsendelse til arbejdsministeren.

   »Organisationsaftalen vedrørende implementering af direktiv (nr. og navn) tilstilles arbejdsministeren med henblik på gennemførelse af artikel .....« Den anførte artikel henviser til direktivets afsluttende bestemmelser.

København, den 1. februar 1995

Implementering af vikardirektivet i Industriens Overenskomst
DIO I v/DI og CO-industri har indgået nedenstående aftale med henblik på implementering af Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2008/104/EF af 19. november 2008 om vikararbejde.

Parterne er enige om, at den nuværende ordning i Industriens Overenskomsts Vikarprotokollat (bilag 17) videreføres uændret. Bilag 17 begrænses ikke af Vikardirektivets mindre omfattende princip om ligebehandling.

Parterne er enige om, at følgende bestemmelser til fulde implementerer vikardirektivet:

§ 1. Anvendelsesområde
Denne aftale finder anvendelse på arbejdstagere, som har indgået en aftale med et vikarbureau og udsendes til brugervirksomheder for midlertidigt at udføre arbejdsopgaver under deres tilsyn og ledelse.

§ 2. Formål
Formålet med denne aftale er at implementere vikardirektivet og videreføre bilag 17, således at der etableres passende rammer for anvendelse af vikararbejde med henblik på at bidrage til at skabe arbejdspladser og til at udvikle fleksible former for arbejde.

§ 3. Definitioner (vikardirektivet)

a. "arbejdstager"
Enhver person omfattet af nærværende overenskomst.

b. "vikarbureau"
Enhver virksomhed, hvis hovedforretning er at indgå ansættelsesaftaler med arbejdstagere med henblik på at udsende dem til brugervirksomheder for midlertidigt at udføre arbejde under disses ledelse.

c. "vikaransat"
Enhver arbejdstager, der indgår en ansættelsesaftale med et vikarbureau med henblik på at blive udsendt til brugervirksomheder for midlertidigt at udføre arbejde under disses ledelse.

d. "brugervirksomhed"
Enhver virksomhed, hvor vikaransatte midlertidigt udfører arbejde under virksomhedens ledelse.

e. "udsendelse"
Det tidsrum, hvor den vikaransatte udfører arbejde på en brugervirksomhed under dennes ledelse.

f. "væsentlige arbejds- og ansættelsesvilkår"
De arbejds- og ansættelsesvilkår, der er reguleret i Industriens Overenskomst samt bestående tilknyttede lokalaftaler og kutymer på brugervirksomheden, der er gældende for de arbejdsfunktioner, den vikaransatte udfører, jf. Protokollat om Vikarbureauer i Industriens Overenskomst og den dertil knyttede praksis.

§ 4. Revision af restriktioner eller forbud
DIO I v/DI og CO-industri er enige om, at overenskomsten ikke indeholder noget forbud eller restriktioner for anvendelsen af vikararbejde.

§ 5. Princippet om ligebehandling
DIO I v/DI og CO-industri er enige om, at Protokollatet om Vikarbureauer i Industriens Overenskomst respekterer den generelle beskyttelse af vikaransatte og dermed lever op til vikardirektivets artikel 5, stk. 3 under forudsætning af, at bestemmelsen implemeteres i den nationale lovgivning. Princippet om ligebehandling i vikardirektivets artikel 5, stk. 1, anses derfor som opfyldt.

DIO I v/DI og CO-industri er enige om, at denne aftale ikke ændrer på den eksisterende fagretlige praksis vedrørende Protokollat om Vikarbureauer i Industriens Overenskomst.

§ 6. Adgang til beskæftigelse, kollektive faciliteter og efteruddannelse

Stk. 1
Brugervirksomheden skal annoncere opslåede stillinger på en måde, så vikaransatte har mulighed for at se dem, for eksempel ved opslag på steder, hvor vikaransatte har adgang.

Stk. 2
Vikarbureauer kan modtage en rimelig betaling fra brugervirksomheder til dækning af vikarbureauets omkostninger i forbindelse med

udsendelse, ansættelse og uddannelse af vikaransatte, hvis brugervirksomheden fastansætter en vikaransat efter udsendelsens ophør inden for en frist fastlagt i aftalen mellem brugervirksomhed og vikarbureau.

Stk. 4
Brugervirksomheder må ikke lægge hindringer for eller forhindre vikaransatte i at anvende kantine, børnepasning og andre kollektive faciliteter, som brugervirksomheden stiller til rådighed for fastansatte, der udfører samme arbejdsopgaver som vikarerne, medmindre, der er objektive grunde til dette.

Stk. 5
DIO I v/DI og CO-industri er enige om, at de nuværende bestemmelser i overenskomsten giver vikaransatte adgang til uddannelsesaktiviteter.

§ 7. Vikaransattes repræsentation
DIO I v/DI og CO-industri er enige om, at de nuværende regler i Industriens Overenskomst sikrer vikaransatte repræsentation i vikarbureauer, der er omfattet af Industriens Overenskomst.

Vikaransatte tæller derfor ikke med, når man opgør grænser for repræsentation i brugervirksomheden. Anvendelse af vikarer må ikke ske med det formål at hindre valg af tillidsrepræsentanter, SUrepræsentanter m.v., hvis betingelserne i øvrigt ville være opfyldte.

§ 8. Information af arbejdstagerrepræsentanter
DIO I v/DI og CO-industri er enige om, at de nuværende regler i overenskomsten sikrer, at brugervirksomheden giver passende oplysninger til arbejdstagerrepræsentanter om sin brug af vikaransatte.

§ 10. Sanktioner
DIO I v/DI og CO-industri er enige om, at det fagretlige system sikrer arbejdstagerne og deres repræsentanter de fornødne midler til at sikre håndhævelsen af denne aftale.

§ 11. Gennemførelse
Organisationsaftalen træder i kraft samme dato som den danske lovgivning, der implementerer direktiv 2008/104/EF om vikararbejde.

I tilfælde af opsigelse af overenskomsten er parterne forpligtede til at overholde bestemmelserne vedrørende implementering af direktiv 2008/104/EF om vikararbejde, 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. Det er i denne forbindelse underordnet, om forhandlingsteksten placeres i selve overenskomsten eller i en særskilt organisationsaftale. Ændringer kan dog forhandles på normal vis, men kan aldrig forringe direktivets minimumsforskrifter. I forbindelse med lovens vedtagelse gennemgår parterne aftalen med henblik på at konstatere eventuelle uhensigtsmæssigheder i forhold til lovgivningen.

København, den 19. august 2011

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

DI Overenskomst I og CO-industri har indgået protokollat om implementering af direktiv (EU) 2019/1152 af 20. juni 2019 om gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår i Den Europæiske Union (arbejdsvilkårsdirektivet). Direktivet har til formål at forbedre arbejdsvilkårene ved at fremme mere gennemsigtig og forudsigelig ansættelse samtidig med, at arbejdsmarkedets tilpasningsevne sikres.

Parterne har i overensstemmelse med organisationsaftale af 1. februar 1995 om EU-implementering implementeret direktivet med præcise begreber, der ligger så tæt som muligt på direktivets tekst og anser dermed direktivet i sin helhed som implementeret i industriens overenskomster.

Parterne er enige om, at implementeringsprotokollatet alene er indgået med den hensigt at implementere arbejdsvilkårsdirektivet i industriens overenskomster i overensstemmelse med organisationsaftale om EU-implementering. Implementeringsprotokollatet ændrer således ikke indholdet eller fortolkningen af bestemmelser i industriens overenskomster, der ikke er udtrykkeligt angivet i implementeringsprotokollatet.

Parterne er derfor enige om, at hverken implementeringsprotokollatet eller denne organisationsaftale kan bruges som fortolkningsbidrag eller anvendes i forbindelse med behandling af uoverensstemmelser, herunder i forhold til om arbejdstidsreglerne i industriens overenskomster åbner mulighed for indgåelse af nul-timers-kontrakter, jf. § 1, stk. 4, i implementeringsprotokollatet.

CO-industri har i forbindelse med implementeringen tilkendegivet, at der kun er adgang til at indgå nul-timers-kontrakter efter industriens overenskomster, hvis der indgås en overenskomstfravigende lokalaftale efter Industriens Overenskomst § 8, stk. 7, eller Industriens Funktionæroverenskomst § 23, stk. 7.

DI Overenskomst I har ikke i forbindelse med implementeringen forholdt sig til, hvilke muligheder overenskomsterne i sig selv indeholder for at indgå sådanne aftaler.

Denne aftale optrykkes i Industriens Organisationsaftaler.

København, den 19. februar 2023

Øvrige bestemmelser

Organisationsaftale for Oplevelsesindustrien mellem CO-industri og DIO I

§ 1 Område

1.1
Aftalen omfatter virksomheder i oplevelsesindustrien med den særlige driftsform, disse har, jf. nærmere § 7, og supplerer hermed IO og IFO.

1.2
Aftalen omfatter overenskomstdækkede medarbejdere, for så vidt de indgår i den særlige driftsform.

1.3
Arbejdet kan f.eks. bestå af arbejde hovedsageligt udført som:

- Opsyn, vedligeholdelse/reparation, gartnerarbejde, oprydning, rengøring, billettering, butikssalg, tilknyttet restaurant/cafearbejde, betjening af forlystelser og servicering, undervisning/guidning mv. af gæster, samt lignende arbejde, der naturligt udføres i virksomheder nævnt i pkt. 1.1.

- Teknisk funktionærarbejde, jf. IFO § 1, stk. 1a og stk. 1b.

- Funktionærer omfattet af IFO § 1, stk. 4.

1.4
Yderligere kan kontorarbejde jf. IFO § 1, stk. 2 a og c og arbejde IFO § 1, stk. 2b og stk. 3 omfattes efter reglerne for disse kategorier, såfremt IFO er tiltrådt på de respektive områder.

1.5
Aftalen dækker både arbejde inden for og uden for funktionærloven. Arbejdet fordeles fleksibelt, og den enkelte kan af ledelsen tildeles forskellige funktioner.

1.6
Aftalen omfatter dog ikke medarbejdergrupper, som hovedsageligt udfører ledelse mv., udvikling, design, akademisk arbejde og lignende arbejde, der normalt alene reguleres af lovgivning og individuelle kontrakter.

§ 2 Overenskomstgrundlag

2.1
Medarbejdergrupper, der omfattes af denne aftale, er omfattet af de i IO aftalte regler, dog med de nedenfor aftalte ændringer og tilføjelser i § 3, § 4, § 5.1-4, § 6 og § 7.

2.2
Det kan under forudsætning af lokal enighed skriftligt aftales, at § 4 fraviges for bestemte arbejdsområder/medarbejdere. I en sådan aftale kan satsen i § 4.3 aftales lokalt.

2.3
Medarbejdere, som hovedsageligt arbejder som funktionærer efter funktionærlovens regler, omfattes dog af lovens ufravigelige regler, herunder f.eks. om betaling under sygdom og opsigelsesregler.

§ 3 Løn og pension

3.1
Der betales som udgangspunkt timeløn efter IO kap. V, men der kan aftales månedsløn efter IFO § 3.

3.2
Der betales pension til medarbejdere, der er fyldt 18 år, efter reglerne i IO § 34. På virksomheder, der ved tiltrædelse har en anden aldersgrænse, tilpasses til denne efter pkt. 7.2. Er der lokalt et ønske om at indføre en anden aldersgrænse end den overenskomstmæssige, kan overenskomstparterne optage drøftelse herom i forbindelse med en tilpasningsforhandling efter pkt. 7.2.

3.3
Henvisningen til IO § 34 i pkt. 3.2 afskærer ikke virksomhederne fra at benytte adgangen til firmapensionsordninger efter IFO § 8, stk. 4.

§ 4 Arbejdstid

4.1
Virksomheden kan efter forudgående dialog med en evt. tillidsrepræsentant med 14 dages varsel indføre og afskaffe enhedsdrift, eksempelvis i forbindelse med højsæson(er) eller i øvrigt af driftsmæssige hensyn.

4.2
Ved enhedsdrift lægges den normale, daglige arbejdstid mellem kl. 06.00 og kl. 24.00 og kan lægges på såvel hverdage som søn- og helligdage. Virksomheden udarbejder vagtplaner. Principper for

vagtplaner drøftes med en evt. tillidsrepræsentant og kan ændres efter reglerne i IO § 15, stk. 7 og 8, idet der dog er mulighed for, at virksomheden etablerer ordninger, hvor medarbejderne kan bytte vagter mv. Det tilstræbes i så god tid forud som muligt at orientere om evt. foreløbige planer og endelige planer. Der kan indgås lokalaftale om frister for endelige planer og ændringer heri. Planerne skal respektere følgende retningslinjer, som skal være overholdt i den periode, vagtplanen løber over:

- Der gives i gennemsnit én ugentlig fridag. Der kan placeres indtil 7 dage med arbejde mellem to fridøgn.

- Der tilstræbes, at der inden for en fire ugers periode gives 2 friweekender (lørdag og søndag i sammenhæng), tilkalde-/sæsonansatte kan dog arbejde i op til 3 på hinanden følgende weekender, med mindre andet er aftalt.

4.3
Ved enhedsdrift betales et tillæg for alle arbejdstimer grundet de særlige arbejdstidsforhold, jf. pkt. 4.2. på

- pr. 1.3.2024: 15,30 kr.
- pr. 1.5.2025: 15,85 kr.
- pr. 1.3.2026: 16,40 kr.
- pr. 1.3.2027: 16,95 kr.

4.4
Virksomheden kan aftale med medarbejderen eller med 2 mdr. frist varsle, at reglerne om betaling for overarbejde i IO § 13 erstattes af reglerne i IFO § 11, stk. 1-4.

Såfremt der ved lønfastsættelsen er truffet aftale om, at lønnen også omfatter betaling for almindeligt forefaldende overarbejde, ydes der ikke overarbejdsbetaling.

En sådan aftale udelukker ikke særskilt overarbejdsbetaling i henhold til IFO § 11, stk. 2 for arbejde ud over almindeligt forefaldende overarbejde.

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

§ 5 Ferie, feriefridage og søgnehelligdage

5.1
Der optjenes ferie efter ferieloven. Til timelønnede betales feriegodtgørelse, p.t. med 12½ %. Til medarbejdere med fast månedsløn betales ferie med løn og ferietillæg.

5.2
Det tilstræbes, at der i hovedferieperioden gives minimum 2 sammenhængende ferieuger til medarbejdere, der er ansat i perioden 1. april til 1. november. Hvis der grundet virksomhedens beslutning ikke kan gives 2 sammenhængende ferieuger i ferieperioden, ydes der en kompensation på

- pr. 1.3.2024: 1.017,00 kr.
- pr. 1.5.2025: 1.052,60 kr.
- pr. 1.3.2026: 1.089,45 kr.
- pr. 1.3.2027: 1.127,55 kr.

5.3
For tilkalde-/sæsonansatte med timeløn efter IO gælder følgende: Medarbejdere omfattes af Fritvalgs Lønkonto i IO med en betalingssats på

- pr. 1.3.2024: 13,0%
- pr. 1.3.2026: 14,0%
- pr. 1.3.2027: 15,0%

Medarbejdere med minimum 9 måneders akkumuleret anciennitet, dog med en betalingssats på

- pr. 1.3.2024: 15,5%
- pr. 1.3.2026: 16,5%
- pr. 1.3.2027: 17,5%

I betalingen er indeholdt et fravalg af overenskomstmæssige feriefridage. Hvis virksomheden i forvejen har en anden betalingsordning vedrørende søgnehelligdage/feriefridage, tilpasses til denne efter pkt. 7.2. I stedet for at etablere Fritvalgs Lønkonto kan virksomheden forhøje feriebetalingen tilsvarende.

Anciennitet fra tidligere ansættelsesforhold i virksomheden medregnes, uanset fratrædelse. Anciennitet kan beregnes som arbejdstimer (160,33 timer = 1 måned) eller i dage, hvor der arbejdes (22 arbejdsdage = 1 måned).

5.4
Medarbejdere med fast månedsløn modtager løn på søgnehelligdage. Bidrag til Fritvalgs Lønkonto afregnes efter overenskomstens almindelige regler med

- pr. 1.3.2024: 9,0%
- pr. 1.3.2026: 10,0%
- pr. 1.3.2027: 11,0%

§ 6 Ansættelse
6.1
Virksomheden ansætter medarbejderen i henhold til den gældende overenskomst, som medarbejderens arbejdsfunktioner overvejende relaterer sig til på ansættelsestidspunktet. Hvis arbejdsopgavernes overvægt senere ændrer sig, kan de lokale parter bringe spørgsmålet op til fornyet vurdering.

6.2
Det noteres, at der i almindelighed kan anvendes tilkalde- og/ eller tidsbegrænsede ansættelser/sæsonansættelser, efter hvilke fratrædelse finder sted senest til det aftalte tidspunkt. Sådanne ansættelser kan i øvrigt opsiges i perioden af begge parter ved iagttagelse af det individuelle opsigelsesvarsel. Det oplyses efter reglerne i IO § 37 i ansættelsesbeviset, at medarbejderen er ansat under denne særlige aftale.

§ 7 Omfattede virksomheder
7.1
Virksomheder, som af DIO I placeres under den i § 1 nævnte kategori, kan vælge at tiltræde denne aftale, enten i forbindelse med indmeldelse i DIO I, eller under medlemskab efter reglerne i IO § 48, stk. 2. Ved indmeldelse træder aftalen i kraft for virksomheden ved indmeldelsen, ved senere tiltræden sker dette 2 måneder efter tiltrædelsen.

7.2
Der kan ved tiltrædelse af denne aftale kræves tilpasningsforhandling efter IO § 48, stk. 2.

7.3
Tiltrædes denne aftale af virksomheder, hvor IFO ikke er i kraft jf. pkt. 1.4, optager overenskomstparterne drøftelse om frivillig tiltræden til IFO med virksomheden. Drøftelserne har til formål at

afdække konsekvenserne af at tiltræde henholdsvis undlade at tiltræde IFO.

§ 8 Organisationsaftalens ikrafttræden
Denne aftale supplerer de til enhver tid mellem DIO I og CO-industri gældende overenskomster (IO og IFO).

I forbindelse med fornyelsen af overenskomsterne kan aftalens parter aftale en anden udmøntning af resultatet under hensyn til aftaleområdets særlige forhold.

København, marts 2014

Protokollat – Organisationernes bistand til lokale drøftelser af fleksibilitet, herunder vikarer m.v.
Parterne er enige om, at de lokale parter i enighed kan anmode organisationerne om bistand til lokale drøftelser af fleksibilitet, herunder anvendelsen af vikarer, etablering af varierende ugentlig arbejdstid, indgåelse af overenskomstfravigende aftaler m.v.

Når sådanne begæringer fremsættes, aftaler organisationerne konkret det mest hensigtsmæssige forløb. Møder på virksomhederne aftales via PLAN.

København, den 9. februar 2014

Protokollat – Aftale om fleksjob
Dansk Industri og CO-industri har en fælles interesse i, at der i Danmark er gode rammer for at bringe alle borgeres ressourcer i anvendelse i videst muligt omfang.

Med det formål at skabe en platform for ansættelse af fleksjobbere inden for rammerne af den politisk aftalte reform af førtidspension og fleksjob af 30. juni 2012 har Dansk Industri og CO-industri derfor aftalt følgende:

Grundlag for ansættelse af en fleksjobber
Dansk Industri og CO-industri er enige om, at ansættelse af fleksjobbere fremmes betydeligt, hvis det kan ske på et objektivt og operativt grundlag. Parterne forudsætter derfor, at den enkelte fleksjobber visiteres så præcist af kommunen, at virksomhederne umiddelbart vil have et grundlag for ansættelse.

Parterne lægger til grund, at de personer, der visiteres til fleksjob, opfylder et af følgende kriterier:

1. Personen kan arbejde med fuld produktivitet i et reduceret antal timer.

2. Personen kan arbejde fuld tid med reduceret produktivitet.

3. Personen kan arbejde i et reduceret antal timer med reduceret produktivitet.

Det lægges til grund, at den kommunale visitation af den enkelte fleksjobber indeholder en begrundet, præcis vurdering af såvel timetal (T) som produktivitetsgrad (P). Produktivitetsgraden defineres som den tilbageværende del af erhvervsevnen, som den pågældende vil kunne præstere i et job. Parterne opfordrer til, at aftale om fleksjob ikke bør kunne indgås med et væsentligt lavere timetal, end kommunen har vurderet, at fleksjobberen er i stand til at præstere.

Parterne forudsætter, at alene personer, som har lidt et væsentligt erhvervsevnetab, visiteres til fleksjob. Parterne forudsætter endvidere, at produktivitetsgraden fastsættes med f.eks. 50%, 40%, 30% eller 20%, idet parterne hæfter sig ved, at kommunen allerede i den bestående ordning gennemfører en vurdering af den pågældendes erhvervsevnetab med henholdsvis 1/2 eller 2/3.

Evaluering af ansættelsen på virksomheden
Dansk Industri og CO-industri er endvidere enige om, at parterne på virksomheden skal have en mulighed for at evaluere fleksjobansættelsen.

Der er derfor enighed om, at hver af parterne på virksomheden kan bede om, at der gennemføres en sådan lokal evaluering, når der eksisterer et rimeligt erfaringsgrundlag fra ansættelsen. En første evaluering skal være foretaget senest 12 uger efter ansættelsen, og derefter kan evaluering foretages efter behov. En sådan evaluering vil indeholde en vurdering af, om den kommunale visitation svarer til de erfaringer, man har gjort sig i det konkrete ansættelsesforhold.

Enes parterne på virksomheden om, at der er grundlag for en ændret vurdering af den pågældende fleksjobber, udfærdiges et referat af evalueringen, som sendes til kommunen med henblik på en eventuel revurdering af visitationen.

Kan der mellem parterne på virksomheden ikke opnås enighed under en lokal evaluering, kan uenigheden gøres til genstand for fagretlig behandling.

Lokal drøftelse af principper for virksomhedens sociale engagement
Samarbejdsudvalget skal i henhold til bestemmelserne i Samarbejdsaftalen orienteres og inddrages i tilrettelæggelsen af principperne for virksomhedens ansættelse af fleksjobbere.

Såfremt virksomheden ikke har et samarbejdsudvalg, orienteres og inddrages tillidsrepræsentanten i tilrettelæggelsen af principperne.

Aflønning af fleksjobberen
Dansk Industri og CO-industri har noteret sig, at en vigtig forudsætning om at fleksjobberen ikke skal kunne have en samlet indtægt (tilskud og lønindkomst), som overstiger niveauet for den overenskomstmæssige fuldtidsløn for det tilsvarende arbejde, er indeholdt i den politisk aftalte reform af førtidspension og fleksjob af 30. juni 2012. Modellen for beregning af det offentlige tilskud må sikre dette i lyset af fleksjobberens aflønning fra virksomheden.

Virksomhedens aflønning af fleksjobberen fastlægges som en funktion af timetal (T) og produktivitetsgrad (P) og kan udtrykkes på følgende måde:

Fleksjobberens aflønning = Produktivitetsgrad (P) * Timetal (T) * Timelønsniveauet (L)

P fastsættes forudsætningsvist af kommunen. Vurderes pågældende at have tabt 70% af erhvervsevnen, vil produktivitetsgraden være 0,30.

T fastsættes forudsætningsvist af kommunen ud fra en vurdering af, hvor mange timer den pågældende fleksjobber kan præstere med en given produktivitetsgrad.

L fastsættes af virksomheden ud fra lønniveauet i tilsvarende og sammenlignelige job i virksomheden. Er det ikke muligt at fastsætte lønniveauet på denne måde, anvender virksomheden lønniveauet for tilsvarende og sammenlignelige job i lokalområdet.

Virksomhedens fastsættelse af lønnen kan gøres til genstand for fagretlig behandling.

Omfang af fleksjob-ansættelse i den enkelte virksomhed
Parterne er enige om, at antallet af fleksjobbere bør stå i rimeligt forhold til antallet af fuldtidsansatte på virksomheden.

Sociale kapitler
Parterne er enige om, at denne aftale indgås i regi af Industriens Overenskomst § 31 og Industriens Funktionæroverenskomst § 7. Overenskomsternes øvrige bestemmelser gælder i øvrigt for ansættelsen.

Parterne opfordrer til, at betingelserne for ansættelse i fleksjob på den hidtidige arbejdsplads indrettes, så det bliver muligt at fortsætte i et fleksjob på samme virksomhed for personer, der kommer ud for en væsentlig nedsættelse af erhvervsevnen, idet en ansættelse alene under overenskomsternes sociale kapitel i dette tilfælde vil medføre en betragtelig indkomstnedgang.

Evaluering
Parterne er enige om løbende at drøfte udviklingen på området med henblik på den evaluering, som forudsættes i den politiske aftale.

Forudsætninger
Parterne forudsætter i enighed, at den politisk aftalte reform af førtidspension og fleksjob af 30. juni 2012 udmøntes lovgivningsmæssigt på en sådan måde, at der foretages en kommunal visitation, som

virksomhederne kan lægge til grund for ansættelse af fleksjobbere, at alene personer, der har lidt et væsentligt erhvervsevnetab, visiteres til fleksjob, samt at produktivitetsgraden fastsættes som beskrevet. Når den politiske aftale er udmøntet i lovtekst, træder parterne sammen med henblik på at vurdere, om forudsætningerne for indeværende aftale er opfyldt. Er det tilfældet, træder aftalen umiddelbart derefter i kraft. Aftalen kan af hver af aftaleparterne opsiges med et varsel på 2 måneder til udgangen af en måned.

København, den 29. august 2012

Protokollat – Udvalg om arbejdsudleje på Industriens Overenskomst

Parterne har ved forudgående overenskomstforhandlinger (senest Protokollat 5 om "Udvalgsarbejde om arbejdsudleje" fra overenskomstforhandlingerne i 2023) nedsat et udvalgsarbejde om arbejdsudleje.

Parterne er enige om, at det fortsat er relevant at drøfte dette marked, og parterne vil årligt udveksle oplysninger om markedet for arbejdsudleje og på den baggrund gennemgå udviklingen på området. Parterne forventer at benytte den samme type data, som man har brugt i det forudgående udvalgsarbejde.

Hvis der opstår situationer, hvor en af parterne mener, at arbejdsudleje misbruges til at omgå Industriens Overenskomst, kan udvalget også træde sammen med henblik på at udrede situationen og om muligt finde en løsning inden for overenskomstens rammer.

Denne aftale optrykkes i Industriens Organisationsaftaler under "Fællesbestemmelser".

København, den 9. februar 2025

Protokollat – Kompensation for ikke afholdte feriefridage
Parterne er enige om at kompensation for ikke-afholdte feriefridage efter IO § 18, stk. 2 f og IFO § 12, stk. 12 f indgår i den ferieberettigede indkomst. Kompensationen indgår ikke som pensionsberettiget løndel, jf. Faglig Voldgift 2012.0175.

Parterne er endvidere enige om at denne retsstilling har virkning fra 1. marts 2014, og at der ikke kan rejses krav om betaling/tilbagebetaling herom i forhold til allerede afregnet kompensation forud for denne dato.

København, den 9. februar 2014

Ligelønsnævnets forretningsorden
Forretningsorden for det mellem DI Organisation for erhvervslivet og CO-industri ved overenskomstfornyelsen 2010 aftalte Ligelønsnævn.

§ 1
Ligelønsnævnet består af 2 repræsentanter valgt af hver af organisationerne samt en formand. Der vælges 2 stedfortrædere for hver af de 4 repræsentanter fra organisationerne samt indtil 3 stedfortrædere for formanden.

Ligelønsnævnets formand og dennes stedfortrædere udpeges blandt Højesterets medlemmer. Kan enighed om formandskabet ikke opnås, udpeges dette af Højesterets præsident. Formanden og dennes stedfortrædere udpeges for en periode på 3 kalenderår ad gangen med mulighed for genudnævnelse.

Beskikkelsen af formanden eller dennes stedfortrædere gælder indtil udløbet af den måned, hvori den pågældende fylder 70 år. Organisationerne kan i særlige tilfælde dispensere fra alderskravet.

Stk. 2
I den enkelte sags behandling deltager en nævnsformand samt for lønmodtagersiden en repræsentant fra CO-industri og en repræsentant fra det involverede medlemsforbund, og fra arbejdsgiversiden deltager 2 repræsentanter fra DI Organisation for erhvervslivet. Intet nævnsmedlem må have direkte tilknytning til ledelsen eller medarbejderstaben i en virksomhed, hvis sag er til behandling.

I særlige tilfælde kan Ligelønsnævnets formandskab udvides til at bestå af 3 i stedet for 1, hvis parterne inden sagens indbringelse for Ligelønsnævnet er enige herom, og Ligelønsnævnets formandskab tiltræder dette. En sådan udvidelse kan også besluttes af den i den pågældende sag fungerende nævnsformand.

Stk. 3
Ligelønsnævnet har sit sæde i København, men kan sættes andetsteds i landet, hvis dette skønnes nødvendigt.

§ 2
Skriftlig klage skal være såvel Ligelønsnævnet som den modstående organisation i hænde senest 30 arbejdsdage efter forgæves organisationsmæssig behandling. Som arbejdsdage regnes ikke lørdage,

søndage, søgnehelligdage eller overenskomstmæssige fridage. Overskrides fristen, afvises sagen efter påstand herom.

Såfremt en af parterne begærer sagen behandlet på et forhandlingsmøde, jf. Industriens Overenskomst § 49, stk. 5 eller Industriens Funktionæroverenskomst § 24, stk. 5, regnes ovennævnte frist fra datoen efter afholdelse af et sådant forhandlingsmøde.

Stk. 2
Klagen indsendes i 1 eksemplar til Ligelønsnævnets Sekretariat, og i 1 eksemplar til den modstående organisation. Det samme gælder svarskrift, replik, duplik, supplerende processkrifter samt bilag, jf. stk. 3 og 5.

Stk. 3
Svarskrift skal være såvel Ligelønsnævnets Sekretariat som den modstående organisation i hænde senest 20 arbejdsdage efter, at klageskriftet er modtaget. Overskrides fristen for afgivelse af svarskrift, kan Ligelønsnævnet beslutte at afgøre sagen på grundlag af oplysninger i klageskriftet og de i øvrigt for Ligelønsnævnet foreliggende oplysninger.

En eventuel replik skal være såvel Ligelønsnævnets Sekretariat som den modstående organisation i hænde senest 15 arbejdsdage efter modtagelsen af svarskrift

En eventuel duplik skal være såvel Ligelønsnævnets Sekretariat som den modstående organisation i hænde senest 15 arbejdsdage efter modtagelsen af replik.

Sekretariatet påser, at forhandlinger i Ligelønsnævnet berammes således, at der forløber mindst 7 arbejdsdage fra afgivelsen af duplik, til sagen skal procederes.

Stk. 4
Skriftvekslingen skal indeholde en udførlig redegørelse for sagens omstændigheder, herunder oplysninger om tidspunktet for afslutningen af den organisationsmæssige behandling.

Stk. 5
Supplerende skrifter og bilag, som fremkommer efter de i stk. 3 nævnte frister, kan ikke påberåbes under proceduren og vil ikke blive taget i betragtning ved sagens afgørelse, medmindre Ligelønsnævnet

på grund af ganske særlige omstændigheder fraviger denne hovedregel.

Senest 7 arbejdsdage før sagen skal procederes, skal hver part til Ligelønsnævnet og modparten meddele navn på de personer, den pågældende ønsker at afhøre under nævnsforhandlingen. Begæring om afhøring, der fremkommer senere end 7 arbejdsdage før nævnsforhandlingen, vil ikke blive imødekommet, medmindre Ligelønsnævnet på grund af ganske særlige omstændigheder fraviger denne hovedregel.

Stk. 6
Ligelønsnævnets Sekretariatet sender indkomne klager og øvrige processkrifter til Ligelønsnævnets medlemmer og suppleanter, i det omfang de skal deltage i mødet og nævnsforhandlingen.

§ 3
Forinden sagen berammes til procedure, behandles den på et forberedende møde, der skal afholdes senest 20 arbejdsdage efter klagens modtagelse i Ligelønsnævnets Sekretariatet.

På det forberedende møde samt ved nævnsforhandlingen deltager udover sagens parter (den/de omhandlede medarbejdere, og den eller disses tillidsrepræsentant, repræsentanter fra den pågældende virksomhed), tillige fra hver af organisationerne én af disse udpegede repræsentant.

Stk. 2
Ligelønsnævnets formand kan indkalde parterne til et forberedende møde inden nævnsforhandlingen.

§ 4
Forhandlingen af sager for Ligelønsnævnet sker ved mundtlig procedure, der foretages af repræsentanter fra henholdsvis DI Organisation for erhvervslivet og CO-industri. Hver af parterne er dog berettiget til at lade sig repræsentere ved sin hovedorganisation, henholdsvis Dansk Arbejdsgiverforening og Fagbevægelsens Hovedorganisation.

Stk. 2
Procedure for Ligelønsnævnet afholdes snarest muligt. Ligelønsnævnets Sekretariat fastlægger efter aftale med nævnets formand dato for proceduren.

§ 5
Udebliver klageren fra den mundtlige procedure for Ligelønsnævnet, kan nævnet beslutte at afvise sagen. Udebliver den indklagede arbejdsgiver fra den mundtlige procedure for Ligelønsnævnet, kan nævnet beslutte at afgøre sagen på grundlag af klagers oplysninger under den mundtlige procedure og de i øvrigt for Ligelønsnævnet foreliggende oplysninger.

Stk. 2
Ligelønsnævnets formand kan efter anmodning beslutte at genoptage en sag, hvor der er truffet afgørelse efter stk. 1, hvis særlige grunde taler herfor.

§ 6
Forlig indgået for Ligelønsnævnet eller sager i Ligelønsnævnets regi, der på anden måde afsluttes uden afsigelse af kendelse, har ikke præjudicerende virkning, og kan ikke påberåbes under procedure for Ligelønsnævnet.

Stk. 2
I sager, der efter en tilkendegivelse fra Ligelønsnævnets formand forliges eller hæves af klageren, kan hver af parterne anmode om, at tilkendegivelsen udformes skriftligt. En skriftlig tilkendegivelse sidestilles med en kendelse.

§ 7
Der tillægges for hver sag den eller de deltagende nævnsformand/nævnsformænd et af organisationerne fastsat honorar.

Honoraret til nævnsformænd udgør indtil videre:

- Kr. 4.000,00 såfremt sagen hæves senere end 3 arbejdsdage før nævnsmødet.
- Kr. 8.000,00 såfremt sagen hæves eller forliges under forhandlingen ved nævnsmødet.
- Kr. 10.000,00 såfremt sagen sluttes med opmandens skriftlige tilkendegivelse.
- Kr. 12.000,00 såfremt sagen sluttes med opmandens skriftlige kendelse.

- I sager, hvor Ligelønsnævnet finder, at der foreligger særlige omstændigheder, kan nævnet beslutte, at der skal tillægges den eller de deltagende nævnsformand/nævnsformænd et højere honorar.

§ 8
Uorganiserede arbejdsgivere skal ud over eventuelt honorar til formanden/ formændene betale et af organisationerne fastsat gebyr til delvis dækning af sagsomkostninger ved Ligelønsnævnets virksomhed.

Gebyret udgør indtil videre:

- Kr. 3.000,00 såfremt der afholdes forberedende møde og sagen hæves inden 3 arbejdsdage før nævnsmødet.

- Kr. 4.500,00 såfremt sagen hæves senere end 3 arbejdsdage før nævnsmødet.

- Kr. 7.500,00 såfremt sagen hæves, forliges under forhandlingen ved nævnsmødet eller sluttes med opmandens tilkendegivelse.

- Kr. 10.500,00 ved afsigelse af kendelse.

Gebyr og honorar til formand/formænd kan reguleres ved meddelelse fra Ligelønsnævnets Sekretariat.

Honorar til nævnsformand/nævnsformænd pålægges som hovedregel den tabende part som sagsomkostninger. Ligelønsnævnet kan dog fravige denne hovedregel, når særlige omstændigheder taler herfor.

Såvel honorar som gebyr skal indbetales til Ligelønsnævnets Sekretariat senest 14 kalenderdage efter sagens afslutning. Organisationerne indestår for betaling af honorar til nævnsformand/ nævnsformænd, og Ligelønsnævnets Sekretariat forestår udbetaling af honorar snarest muligt efter sagens afslutning.

Eventuelle honorarer til almindelige ligelønsnævnsmedlemmer udredes af de respektive organisationer efter disses egne regler, og er sagens parter uvedkommende.

Omkostninger ved Ligelønsnævnets virksomhed afholdes af organisationerne, og fordeles ligeligt mellem disse efter forelæggelse af en

af Ligelønsnævnets Sekretariatet udarbejdet opgørelse over afholdte omkostninger.

§ 9
Ligelønsnævnets sekretariat har følgende adresse: Ligelønsnævnets Sekretariat c/o Dansk Industri 1553 København V.

København, 2011

Protokollat – Dispensationer for hviletid og fridøgn
Overenskomstparterne er enige i, at hvor der i henhold til bekendtgørelsen om hviletid og fridøgn – kapitel 5 – kan indgås aftale mellem »arbejdsgiverpart« og »arbejdstagerorganisation«, vil dette fremover på Industriens Overenskomstområde betyde henholdsvis Dansk Industri og CO-industri.

København, den 20. februar 1995

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

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

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

København, den 9. februar 2020

Protokollat – Samarbejde om internationale spørgsmål
Med det formål at fremme danske industrivirksomheders udvikling og beskæftigelse er parterne enige om at fortsætte og videreudvikle samarbejdet om internationale spørgsmål efter nedenstående retningslinjer:

1. Det hidtidige kontaktudvalg om EU-spørgsmål videreføres under betegnelsen »Kontaktudvalget om internationale spørgsmål«.

2. Ved drøftelser i Kontaktudvalget samordnes organisationernes arbejde med

   - at sikre størst mulig deltagelse for danske industrivirksomheder i Danmarks internationale bistandsarbejde, såvel bilateralt som multilateralt,

   - at sikre danske virksomheder de bedst mulige vilkår i forbindelse med offentlige myndigheders indkøb af varer og tjenesteydelser, herunder i forbindelse med EU-licitationer,

   - at sikre danske virksomheders friest mulige adgang til eksportmarkederne, bl.a. gennem dansk deltagelse i EUs Indre Marked og den internationale verdenshandelsorganisation WTO.

3. Kontaktudvalget er fortsat forum for drøftelser af internationale arbejdsmarkedsspørgsmål, herunder spørgsmål vedrørende EU og ILO. I Kontaktudvalget drøftes også organisationernes mulige initiativer i forbindelse med implementering af EU-direktiver på arbejdsmarkedsområdet.

4. Parterne vil arbejde for indgåelsen af europæiske aftaler mellem arbejdsmarkedets parter frem for vedtagelse af direktiver.

5. Kontaktudvalgets møder forberedes af et af parterne nedsat sekretariat.

København, den 20. februar 1995

Aftale om miljøsamarbejde mellem CO-industri og Dansk Industri

Organisationerne er enige om at understøtte igangværende samarbejde om miljø, hvor dette ønskes fortsat af de lokale parter på virksomheden, samt at bistå til etablering af et sådant frivilligt samarbejde på virksomheder, der måtte ønske det.

Parterne er indstillet på at i fald behovet for et uddannelsestilbud til medarbejdere vedrørende branchespecifikke miljøspørgsmål skulle opstå, kan der igangsættes pilotprojekter herom.

København, den 8. september 1994

(med ændring fra 2007 og OK 2012 og OK 2020)

Rammeaftale om sikkerheds- og sundhedsarbejdet
Organisationsaftale om organisering af sikkerheds- og sundhedsarbejdet i virksomhederne

Baggrund
Af Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 1181 af 15. oktober 2010 om samarbejde om sikkerhed og sundhed § 20 fremgår det, at reglerne om organisering i §§ 9 – 10 og §§ 12 – 16 ikke finder anvendelse i det omfang, der for at styrke og effektivisere virksomhedernes samarbejde om sikkerhed og sundhed

1. er indgået en aftale mellem en eller flere lønmodtagerorganisationer og den eller de modstående arbejdsgiverorganisationer eller arbejdsgivere eller dem, de bemyndiger hertil, og

2. på virksomheder, der er omfattet af en aftale indgået efter nr. 1, er indgået en aftale mellem arbejdsgiveren, herunder eventuelle arbejdsledere, og de ansatte i virksomheden eller de ansatte i en del af virksomheden.

En arbejdsmiljøorganisation kan omfatte

1. flere driftsmæssigt forbundne virksomheder,

2. flere arbejdsgivere på samme arbejdssted, eller

3. kommuner eller regioner og selvejende institutioner, som kommunen eller regionen har indgået driftsoverenskomst med.

Det er en betingelse, at der er indgået aftale for hver af de virksomheder, der er omfattet af den fælles arbejdsmiljøorganisation, og at der deltager mindst én ansat udpeget af arbejdsgiveren og mindst én valgt arbejdsmiljørepræsentant for hver af de deltagende virksomheder.

Det fremgår endvidere af bekendtgørelsens § 22, at opgaverne i forbindelse med sikkerhed og sundhed kan varetages af et samarbejdsorgan, hvis der er indgået aftale i henhold til § 20, og under forudsætning af, at personer, der er valgt til at varetage sikkerheds- og sundhedsarbejdet, er repræsenteret i samarbejdsorganet.

Aftalens dækningsområde
DI og CO-industri er enige om, at nærværende rammeaftale dækker de områder, som er omfattet af de af DI og CO-industri indgåede overenskomster.

Formål
Formålet er at understøtte partssamarbejdets mulighed for en større fleksibilitet i måden at organisere virksomhedernes sikkerheds- og sundhedsarbejde med henblik på at styrke og effektivisere arbejdsmiljøarbejdet.

Fremgangsmåde
Forslag til ændringer af virksomhedens arbejdsmiljøarbejde kan komme fra såvel arbejdsgivere som arbejdsledere og medarbejdere og skal drøftes i arbejdsmiljøorganisationen.

Med udgangspunkt i disse drøftelser udarbejdes en skriftlig begrundelse for, på hvilke punkter de foreslåede ændringer vil betyde et styrket og mere effektivt arbejdsmiljøarbejde i forhold til den eksisterende arbejdsmiljøorganisations form.

Såfremt det besluttes at gennemføre de foreslåede ændringer, udarbejdes en virksomhedsaftale herom.

Krav til virksomhedsaftalens indhold og form
Aftalen skal være skriftlig og indgået mellem arbejdsgiveren og de valgte repræsentanter for medarbejdere i arbejdsmiljøorganisationen. Det skal sikres, at aftalen er vedtaget af et flertal af de medarbejdere, aftalen omfatter. Dette kan f.eks. ske ved, at tillidsrepræsentanten/tillidsrepræsentanter for de berørte medarbejdere underskriver aftalen.

Aftalen kan omfatte hele virksomheden eller dele heraf. Hvis aftalen kun er indgået for en del af virksomheden, skal det fremgå, hvor i virksomheden aftalen er gældende

Aftalen kan opsiges af begge parter i overensstemmelse med principperne i § 8, stk. 1 – 5 i Industriens Overenskomst.

Uoverensstemmelse om aftalen afgøres i henhold til Industriens Overenskomst § 4, stk. 7

Aftalen indsendes til DI og CO-industri.

Virksomhedsaftalen skal indeholde:
Beskrivelse af de aktiviteter/metoder, der kan anvendes for at sikre, at den ændrede organisering af samarbejdet om sikkerhed og sundhed styrker og effektiviserer funktionsvaretagelsen.

1. Beskrivelse af en procedure for gennemførelse og opfølgning af aftalen på virksomheden.

2. Beskrivelse af, hvordan opgaver og funktioner varetages, herunder de ansattes og arbejdsledernes deltagelse i sikkerheds- og sundhedsarbejdet.

3. Beskrivelse af, hvordan aftalen kan ændres og opsiges.

4. Oversigt over den aftalte organisering af samarbejdet om sikkerhed og sundhed i form af en organisationsplan.

5. Angivelse af retningslinjer for udfærdigelse af uddannelsesplaner.

Aftalen skal være tilgængelig for de ansatte i virksomheden og kunne fremvises på forlangende.

Aftalens varighed
Denne organisationsaftale om organisering af sikkerheds- og sundhedsarbejdet i virksomheden kan opsiges af begge parter med seks måneders varsel til udløb den førstkommende 1. januar.

København, den 12. februar 2012

Protokollat – Det rummelige arbejdsmarked
Virksomheder og arbejdsmarkedets parter udøver i dag et stort socialt engagement, eksempelvis når de hjælper medarbejdere med nedsat arbejdsevne tilbage på arbejdsmarkedet, men der er stadig opgaver at løse. Dansk Industri og CO-industri er enige om at arbejde videre for et mere rummeligt arbejdsmarked, der sikrer, at så mange som muligt bliver fastholdt og integreret på arbejdsmarkedet.

Der er enighed mellem parterne om at medvirke til at skabe rammerne for dette blandt andet gennem overenskomsternes bestemmelser om at anbefale systematisk efteruddannelsesplanlægning, kompetenceudvikling og opgradering af kvalifikationer.

Parterne er enige om at arbejde for at øge mulighederne for, at personer, der har været igennem længerevarende sygdomsforløb, kan fastholde en tilknytning til arbejdsmarkedet. Parterne vil arbejde for at skabe de videst mulige rammer for at tilknytte disse personer til deres arbejdsplads i større eller mindre grad.

Parterne er enige om, at en væsentlig del af indsatsen for at videreudvikle det rummelige arbejdsmarked skal ligge på fastholdelse af allerede ansatte medarbejdere for ad den vej at hindre en fremtidig udstødning. Bestræbelserne for at reducere sygefraværet er et væsentligt element i indsatsen for arbejdsfastholdelse. En god dialog mellem lønmodtager, arbejdsgiver, faglig organisation og kommunal myndighed er af helt afgørende betydning, hvis det skal lykkes at fastholde medarbejderne og begrænse sygefraværet.

Parterne er enige om at arbejde for, at integrationen fremmes på det danske arbejdsmarked. Der gøres allerede i dag en stor indsats på arbejdsgiver- og arbejdstagerside for at fremme integrationen. Andelen af flygtninge og indvandrere udgør således en stigende del af beskæftigelsen inden for parternes overenskomstområder. Men parterne er enige om, at der er behov for en yderligere indsats for at fremme integration.

Det er aftalt, at der i overenskomstperiodens første år nedsættes et udvalg mellem parterne, der skal analysere og drøfte de omhandlede problemstillinger vedrørende "det rummelige arbejdsmarked". Udvalget skal afslutte sit arbejde senest 31.12.04.

København, den 1. februar 2004

Protokollat – Industripolitisk Udvalg
Organisationerne er enige om, at der er behov for at forbedre industriens konkurrenceevne, for at beskæftigelsesmulighederne og valutaindtjeningen kan øges. Organisationerne vil derfor samarbejde om såvel nationalt som regionalt at forbedre erhvervsvilkårene. Parterne vil søge at øge forståelsen for, at større industriproduktion og muligheden for forøget servicebeskæftigelse hænger sammen, og at det for samfundet vil være gavnligt at styrke begge sektorers vækstbetingelser. Overenskomstparterne vil fortsat samarbejde om at sikre, at samfundets miljømæssige mål ikke fejlagtigt forfølges ved at fortrænge dansk industriproduktion til udlandet.

Den globale verdensøkonomi påvirker med øget styrke danske virksomheders konkurrencevilkår. Overenskomstparterne vil samarbejde om at påvirke de internationale konkurrencevilkår gennem internationale organisationer som EU og WTO, ligesom parterne vil forstærke arbejdet for, at vi i Danmark sikrer den nødvendige indsats for at ruste virksomhederne og deres medarbejdere til denne konkurrence gennem forbedrede vilkår for uddannelse samt forskning og udvikling.

Organisationerne vil med disse formål fortsætte og forstærke det samarbejde, der blev igangsat med "Protokollat vedrørende beskæftigelsen" af 14. februar 1993, senere udbygget med dannelsen af de regionale beskæftigelsesudvalg med "Protokollat vedrørende beskæftigelsen" af 20. februar 1995 samt protokollat af 22. januar 2000 om Industripolitisk Udvalg.

Derfor er etableret Dansk Industris og CO-industris "Industripolitisk Udvalg". Medmindre andet aftales, udpeger hver af organisationerne indtil 5 medlemmer.

Udvalgets opgaver er:

- At drøfte, beskrive og over for regering, politiske partier og myndigheder at fremføre industriens fælles anbefalinger til forbedrede vækstbetingelser for industrien. Det gælder på alle temaområder, hvor organisationerne kan blive enige om et fælles syn inden for f.eks. følgende områder

    - Miljø- og energipolitik

    - Uddannelsespolitik, herunder både grunduddannelser og voksen-/efteruddannelse

  - Forsknings-, teknologi- og innovationspolitik
  - Infrastruktur- og transportpolitik
  - Skatte- og afgiftspolitik
- At drøfte og understøtte den indsats, der kan gøres i organisationernes regionale industripolitiske udvalg, jf. nedenfor.

Industripolitisk Udvalg nedsætter et arbejdsudvalg bestående af to personer fra hver af organisationerne. Arbejdsudvalget forbereder Industripolitisk Udvalgs møder og tager løbende stilling til og gennemfører aktiviteter vedrørende de regionale industripolitiske udvalg, jf. nedenfor, der er besluttet i Industripolitisk Udvalg.

Dansk Industri og CO-industri samarbejder i Regionale Industripolitiske Udvalg (RIPU). DI's regionalforeninger udpeger 3 medlemmer og CO-industri 3 medlemmer til hvert udvalg.

CO-industri og Dansk Industri drøfter og fastsætter antallet af regionale industripolitiske udvalg og deres geografiske områder i det centrale industripolitiske udvalg.

Organisationerne kan i den forbindelse aftale en udvidelse af antallet af medlemmer fra 3-5 i et RIPU, der dækker et større geografisk område.

CO-industris og Dansk Industris industripolitiske udvalg på regionalt plan har til formål at drøfte, beskrive og over for beslutningstagere og myndigheder i regionen at fremføre industriens fælles anbefalinger til forbedrede vækstbetingelser for industrien. Det gælder på alle temaområder, hvor organisationerne kan blive enige om et fælles syn på behovene i regionen, f.eks. vedrørende:

- Uddannelsespolitikken
- Infrastrukturforholdene
- Forvaltningen af miljølovgivningen
- Regionale erhvervspolitiske initiativer

- Skatte- og afgiftspolitik

København, den 25. februar 2007

Protokollat – Mulig partsadministration af VEU-godtgørelse
Parterne har som målsætning at øge aktiviteten på efteruddannelsesområdet.

Hvis parterne overtager ansvaret for det nuværende VEU-godtgørelsessystem, vil overenskomstparterne arbejde for, at ansvaret for opkrævning og udbetaling af bidrag i den forbindelse overtages af Industriens Kompetenceudviklingsfond.

København, den 25. februar 2007

Protokollat – Kodeks for aftaler med udenlandske medarbejdere

Mellem overenskomstparterne er der enighed om, at det for udenlandske medarbejdere kan være hensigtsmæssigt, at virksomheden sørger for bolig, transport m.v. for medarbejderne under opholdet i Danmark.

Overenskomstparterne er samtidig enige om, at det skal være frivilligt for medarbejderne at indgå en aftale med virksomheden om køb af ydelser i tilknytning til ansættelsesforholdet, og at det efter parternes forståelse vil være i strid med Industriens Overenskomst og Industriens Funktionæroverenskomst at betinge et ansættelsesforhold af, at medarbejderne indgår en sådan aftale.

I forlængelse heraf er parterne enige om, at medarbejderne efter indgåelsen af en frivillig aftale med virksomheden om køb af serviceydelser skal have mulighed for at opsige aftalen med en måneds varsel til udgangen af en måned, medmindre et andet, kortere varsel er aftalt.

Såfremt Dansk Industris medlemsvirksomheder indgår sådanne frivillige aftaler med deres udenlandske medarbejdere, er der enighed mellem overenskomstparterne om det naturlige i, at betalingen for ydelserne kan fratrækkes i forbindelse med lønudbetalingen.

København, den 25. februar 2007

Protokollat – Rammeaftale vedrørende krystallinsk kvartssand af 25. februar 2007

DI og CO-industri har foretaget en analyse af, om rammeaftalen om vejledning for god praksis for sundhedsmæssig beskyttelse for medarbejderne gennem god håndtering og brug af krystallinsk silica og produkter, som indeholder det – indgået af CEEMET, EMCEF og EMF – giver anledning til at foretage ændringer i de mellem parterne godkendte overenskomster.

Indledningsvis har DI tilkendegivet, at man ikke har grundlag for at foretage en direkte implementering af den europæiske rammeaftale, mens CO-industri tilkendegiver et ønske om at gennemføre aftalen i Danmark.

Dernæst har overenskomstparterne konstateret, at den europæiske rammeaftale ikke indeholder materielle bestemmelser, som ikke allerede er gældende ifølge danske regler.

DI har i forbindelse med analysen af den europæiske rammeaftale undersøgt, hvilke DI-områder som aftalen berører. Resultatet af undersøgelsen er tilstillet CO-industri.

På dette grundlag er der mellem overenskomstparterne enighed om, at rammeaftalen ikke giver anledning til ændringer i parternes overenskomster.

København, den 16. januar 2009

Protokollat – Håndtering af sager om optrapningsordninger af Fritvalgs Lønkontobidrag

Med henblik på at sikre en entydig, rettidig og smidig sagsbehandling er parterne enige om nedenstående procedure i forbindelse med etablering af optrapningsordninger af Fritvalgs Lønkontobidrag på Industriens Overenskomst og Industriens Funktionæroverenskomst.

Optrapningsordning af Fritvalgs Lønkontobidrag omfattende I-OK og I-FOK

1a. Når en virksomhed indmeldes i DIO I, og virksomheden ønsker at gøre brug af optrapning af Fritvalgs Lønkontobidrag, meddeler DI ved optagelsen CO-industri herom i DIDO-medlemsdata med et G efter feltet, der kaldes "Pensioner". Betaler virksomheden allerede et fritvalgsbidrag eller tilsvarende skal oplysning samt sats fremgå af DIDO'ens notefelt.

1b. Såfremt der ikke i DIDO-medlemsdata er foretaget en sådan meddelelse, men virksomheden alligevel ønsker at gøre brug af optrapning af Fritvalgs Lønkontobidrag, kan dette rettidigt begæres af DIO I ved fremsendelse af opdateret DIDO-medlemsdata indenfor 2 måneder efter DIDO-medlemsdata først tilgik CO-industri, mod at DIO I betaler et bodsmæssigt beløb på kr. 5.500 til CO-industri.

Ønskes kun optrapning på den ene af overenskomsterne angives dette i DIDO'ens notefelt.

Optrapningsordningen i relation til Funktionæroverenskomsten gælder for hele overenskomstens dækningsområde, uanset om Funktionæroverenskomsten aktuelt er i kraft for hele området eller ej.

Såfremt overenskomsten efterfølgende træder i kraft for grupper omfattet af 50 pct. reglen – enten derved, at reglen opfyldes, og dette konstateres af HK, eller derved at virksomheden frivilligt tiltræder Funktionæroverenskomsten for disse grupper – indtræder de pågældende medarbejdere på det niveau, optrapningsordningen har nået på det pågældende tidspunkt.

København, den 9. februar 2025

Protokollat – Organisationsaftale om forståelsen af Industriens Overenskomst § 48, stk. 8 og Industriens Funktionæroverenskomst § 2, stk. 5 i overenskomstperioden

Parterne er enige om, at Industriens Overenskomst § 48, stk. 8 og Industriens Funktionæroverenskomst § 2, stk. 5 i overenskomstperioden skal forstås således:

Virksomheder, der i øvrigt opfylder de nævnte kriterier, har ret til at fradrage de omkostningsstigninger til Fritvalgs Lønkontoen, der på tidspunktet for indmeldelsen ligger ud over 4 pct., i medarbejdernes løn. Fradraget i medarbejdernes løn godtgøres af en tilsvarende indbetaling til medarbejderens Fritvalgs Lønkonto. Medarbejderen oplever således ikke nogen lønnedgang.

Virksomheden kan endvidere optrappe de 4 procent af medarbejderen løn, som ligeledes p.t. skal betales til Fritvalgs Lønkontoen. Optrapningen sker over 3 år.

København, den 9. februar 2020

Protokollat – Ikrafttrædelse
For alle protokollater gælder, at ændringer i overenskomsterne, herunder satsændringer, har virkning fra begyndelsen af den lønperiode, hvor den aftalte ikrafttrædelsesdato indgår.

København, den 9. februar 2020

Protokollat – Redaktion af overenskomsterne
I forbindelse med overenskomstforhandlinger foretages redaktionelle ændringer i Industriens Overenskomst, Lærlingebestemmelserne, Funktionæroverenskomsten og Organisationsaftalerne.

Der er ikke ved det redaktionelle arbejde tilsigtet realitetsændringer i forhold til tidligere overenskomsters indhold og praksis på området, medmindre det direkte fremgår af forhandlingsprotokollaterne fra overenskomstforhandlingerne.

København, februar 2014

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

Udtalelser fra det snævre forhandlingsudvalg er bindende for organisationerne.

Nærværende enighed nedfældes i en organisationsaftale gældende for såvel Industriens Overenskomst som Industriens Funktionæroverenskomst.

København, den 22. februar 2010

Udvalg i overenskomstperioden 2025-2028

Protokollat – Udvalgsarbejde om gennemskrivning af uddannelsesbestemmelser
Parterne er enige om, at overenskomstteksterne om uddannelse i Industriens Overenskomst og Industriens Funktionæroverenskomst kan gøres mere brugervenlige for såvel medarbejdere som virksomheder ved en mere struktureret og systematisk opbygning.

Der drejer sig om bestemmelserne i Industriens Overenskomst kapitel X. "Efter- og videreuddannelse", Industriens Funktionæroverenskomst § 25 og Industriens Funktionæroverenskomst bilag 12 "Protokollat om kompetenceudvikling" samt Industriens Organisationsaftaler s. 87-118 og s. 134:

- Protokollat – Organisationsaftale om Uddannelsesrepræsentant
- Protokollat – Opsøgende uddannelseskonsulenttjeneste
- Protokollat – Dokumentation for erhvervede kvalifikationer
- Protokollat – Erhvervsrettet uddannelse
- Protokollat – Kompetenceudvikling i virksomhederne
- Protokollat – Adgang til IKUF-støtte ved afskedigelse
- Protokollat – Støtte til danskuddannelse for voksne udlændinge
- Protokollat – Støtte til screening til FVU- og ordblindeundervisning
- Organisationsaftale – Industriens Kompetenceudviklingsfond
- Protokollat – Kriterier mv. for tildeling af støtte til aftalt uddannelse
- Protokollat – Støtte fra kompetenceudviklingsfonden til aftalt uddannelse
- Vedr. Protokollat om op til 5 ugers uddannelse i forbindelse med afskedigelse

- Protokollat – For sen afrapportering til IKUF

Bestemmelserne kan opdeles i tre kategorier:

1. Understøttende tiltag:
    - uddannelsesudvalg
    - uddannelsesplanlægning
    - uddannelsesrepræsentant
2. Virksomhedstilrettelagt og -finansieret uddannelse, og
3. Uddannelse med støtte fra IKUF

Der er enighed om at gennemføre et udvalgsarbejde i overenskomstperioden, hvor ovenstående bestemmelser gennemskrives. Udvalgsarbejdet afsluttes med udgangen af 3. kvartal 2026.

København, den 9. februar 2025

Protokollat – Udvalgsarbejde om teknisk gennemgang af Industriens Overenskomst Bilag 10 og Industriens Funktionæroverenskomst Bilag 17

Parterne er enige om at nedsætte et udvalgsarbejde i overenskomstperioden, der har til formål at drøfte, om det er nødvendigt at gennemføre en teknisk gennemgang af den tilbageværende tekst i henholdsvis Industriens Overenskomst Bilag 10 "Organisationsaftale om implementering af EU-Arbejdstidsdirektiv" og Industriens Funktionæroverenskomst Bilag 17 "EU-direktiv om arbejdstid". Hvis parterne finder det relevant at gennemføre en teknisk gennemgang, gennemføres denne og de eventuelle ændringer, parterne måtte være enige om.

København, den 9. februar 2025

Protokollat – Udvalgsarbejde vedrørende håndtering af kritiske hændelser i Industriens Overenskomst og i Industriens Funktionæroverenskomst

Industriens Overenskomst indeholder i dag § 26 om "Ventetid" og § 27 om "Hjemsendelse", der alene kan anvendes til at håndtere visse kritiske hændelser, den dag de indtræder.

Industriens Overenskomst indeholder desuden regler i § 38, stk. 3, punkt 1.c, om "Bortfald af opsigelsesvarsler", der kan anvendes til at opsige medarbejdere uden varsel, ved indtræden af maskinstandsning, materialemangel og anden force majeure, der standser driften helt eller delvist.

Industriens Overenskomst indeholder ikke bestemmelser om kritiske hændelser i øvrigt.

Industriens Funktionæroverenskomst indeholder ikke bestemmelser om kritiske hændelser.

Parterne er derfor enige om at nedsætte et udvalgsarbejde i overenskomstperioden, hvor parterne drøfter, hvorvidt der er behov for at supplere ovenstående bestemmelser, og i givet fald udarbejde en eller flere eventuelle nye bestemmelser i overenskomsterne eller tilføjelser til de eksisterende bestemmelser. Parterne kan i dette arbejde bl.a. lade sig inspirere af en af de eksisterende ordninger, der findes i overenskomsten til håndtering af ordremangel, herunder arbejdsfordeling og IKUF-støtte ved midlertidig arbejdsmangel.

København, den 9. februar 2025

Protokollat – Udvalgsarbejde om teknisk redigering af dækningsområdebestemmelser i Industriens Funktionæroverenskomst

Parterne er enige om at nedsætte et udvalgsarbejde med henblik på at gennemføre en teknisk redigering af dækningsområdebestemmelserne i Industriens Funktionæroverenskomst § 1. Formålet med en teknisk redigering er at gøre bestemmelsen lettere at læse og forstå for virksomheder og medarbejdere.

Parterne er enige om, at udvalgsarbejdet afsluttes senest den 31. oktober 2025.

København, den 9. februar 2025

Protokollat – Udvalgsarbejde om mulighederne for at udbydere af lønsystemer kan indberette lønsummer på vegne af virksomhederne samt eventuelt opkræve bidrag til Industriens Uddannelsesfonde

Ved overenskomstforhandlingerne i 2020 igangsatte parterne i Protokollat 13 et udvalgsarbejde om gennemgang af Protokollat om indhentning af lønsummer for opkrævning til Industriens Uddannelsesfonde samt Protokollat om aftale om håndtering af sager om manglende indberetning eller indbetaling vedr. uddannelsesfonde (inkl. bilag).

Ved overenskomstforhandlingerne i 2023 var parterne enige om at forlænge ovenstående udvalgsarbejde til udløbet af den overenskomstperiode, der påbegyndtes i 2023.

Parterne var endvidere enige om, at udvalgsarbejdet blev udvidet til også at omfatte en gennemgang af Protokollat om virksomhedens anmodning om nedjustering og tidligere indberettet lønsum og Protokollat om DI-medlemsvirksomheders manglende tilmelding til Industriens Pension Service (IPS) samt eventuelt andre relevante protokollater, der beskriver indberetning af lønsummer og indbetaling og bidrag til uddannelses- og samarbejdsfonde, med henblik på forbedring og udvikling af det nuværende system.

Denne del af udvalgsarbejdet er gennemført og afsluttet i overenskomstperioden, jf. Udvalgsrapport 2 af 12. juni 2024 fra Udvalg vedr. OK2023 Protokollat 8 - Gennemgang af indberetning og indbetaling til uddannelses- og samarbejdsfonde.

Som det fremgår af Udvalgsrapport 2, var udvalget enige om, at undersøge mulighederne for at lade udbyderne af lønsystemer forestå indhentningen af lønsummer på vegne af virksomhederne samt eventuel opkrævning af bidrag.

Parterne er på den baggrund enige om at fortsætte ovenstående del af udvalgsarbejdet til udløbet af den overenskomstperiode, der påbegyndes i 2025.

Parterne er enige om, at eventuelle ændringer som følge af et sådant udvalgsarbejde kan gennemføres i overenskomstperioden.

København, den 9. februar 2025

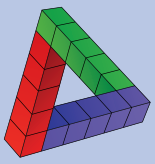
Protokollat – Udvalgsarbejde om andre ansættelsesformer
Under henvisning til protokollat 19 "Protokollat om Udvikling i andre arbejdsformer" fra overenskomstforhandlingerne i 2023 er der i overenskomstperioden 2023-2025 nedsat et udvalgsarbejde om udviklingen i andre ansættelsesformer.

Med henblik på at kunne følge udviklingen har udvalget bedt FAOS om at undersøge udviklingen i andre ansættelsesformer i industrien. Som sit primære fokus skal undersøgelsen belyse udviklingen, men ikke forklare udviklingen i den type ansættelsesformer. Undersøgelsen udarbejdes på baggrund af projektbeskrivelse og udarbejdede kriterier, herunder udvalgsrapport af den 11. december 2024 mellem parterne.

Undersøgelsen afholdes inden for FAOS' programbevilling. Udvalget modtager resultatet af undersøgelsen i Q2 2025.

Med henblik på at følge FAOS' undersøgelse opretholdes udvalgsarbejdet i den kommende overenskomstperiode.

København, den 9. februar 2025



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

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

CO INDUSTRI

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

© Industriens Overenskomst 2025-2028
© Industriens Funktionæroverenskomst 2025-2028
© Industriens Organisationsaftaler 2025-2028

Udgivet af CO-industri og DI
Marts 2025
Tryk: Stibo
ISBN: 978-87-94489-32-4
2871.3.2025