

INDUSTRIENS OVERENSKOMST og INDUSTRIENS FUNKTIONÆROVERENSKOMST

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023

Nedennævnte parter har indgået aftale om fornyelse af Industriens Overenskomst og Industriens Funktionæroverenskomst for en 2-årig periode. Aftalen indgår i et samlet mæglingsforslag, såfremt et sådant fremsættes af forligsmanden. Fremsættes et samlet mæglingsforslag ikke, træder overenskomstparterne sammen for at drøfte situationen med henblik på eventuel beslutning om at sende overenskomstforliget til afstemning i henhold til de respektive overenskomstparters vedtægter eller love. Træffes en sådan beslutning ikke, bortfalder nærværende fornyelsesaftale. I tilfælde af enighed om afstemning udsættes en varslet arbejdsstandsning under afstemningsproceduren, og den kan tidligst træde i kraft på femtedagen efter fristen for afgivelse af svar.

Der tages forbehold for DA's godkendelse af forhandlingsresultatet.

Der er mellem nedennævnte parter i forbindelse med aftalen om overenskomstfornyelse udarbejdet og underskrevet papirer i henhold til nedennævnte opstilling:

	Side
1. Protokollat om Lønforhold og betalingsatser	4
2. Protokollat om Teknisk gennemgang af elev- og lærlingebestemmelser i industriens overenskomster	6
3. Protokollat om Opdatering af uddannelsesbetegnelser i Industriens Funktionæroverenskomst § 1	9
4. Protokollat om Kompetenceudviklingsstøtte i forbindelse med arbejdsmangel af midlertidig karakter	11
5. Protokollat om Udvalgsarbejde om arbejdsudleje	15
6. Protokollat om Pension af feriegodtgørelse omfattet af feriegarantiordning	16
7. Protokollat om Ændring af Protokollat om håndtering af sager om optrapningsordninger og firmapensionsordninger	18
8. Protokollat om Gennemgang af indberetning og indbetaling til uddannelses- og samarbejdsfonde	20
9. Protokollat om Ny viden om tilrettelæggelse af natarbejde	21
10. Protokollat om anbefaling om øget screening af natarbejdere	23
11. Protokollat om Overvågning af natarbejde	24
12. Protokollat om Udvalgsarbejde om evt. sammenlægning af Industriens Overenskomst §§ 14 og 15	25
13. Protokollat om Udvalgsarbejde om uddannelse samt informations- og vejledningsmateriale om natarbejde	26
14. Protokollat om Gravides natarbejde	28
15. Protokollat om Nye regler og rammer vedr. natarbejde	30
16. Protokollat om Overførsel af ferie	35
17. Protokollat om Adgang til at fravige ferielovens § 7 om ferie på forskud samt princippet i ferielovens § 15 om varsling af ferie, der ikke er optjent på afholdelsestidspunktet.	37
18. Protokollat om Omformulering af "jobskiftereglen" i bestemmelserne om feriefridage	39
19. Protokollat om Udvikling i andre arbejdsformer	40

20.	Protokollat om Udvidelse af positivliste for aftalt uddannelse	41
21.	Protokollat om Opsøgende uddannelseskonsulenttjeneste	43
22.	Protokollat om Digitale kompetencer	45
23.	Protokollat om Støtte til erhvervsuddannelse for voksne	47
24.	Protokollat om Pension	48
25.	Protokollat om Pensionsoverførsel	50
26.	Protokollat om Løndannelsen i industriens overenskomster	51
27.	Protokollat om Feriefridage	54
28.	Protokollat om Forenkling af pensionsprocedurer	55
29.	Protokollat om Skift af pensionsleverandør	56
30.	Protokollat om Arbejde på havvindmøller	58
31.	Protokollat om Indarbejdelse af protokollat om lønforhold for udstationerede medarbejdere	62
32.	Protokollat om It-supporter- og datateknikerelever (redaktionel ændring)	69
33.	Protokollat om Lettere administration i IKUF	70
34.	Protokollat om Adgang til at indgå lokale aftaler	72
35.	Protokollat om Omkostninger i firmapensionsordninger	74
36.	Protokollat om Orientering af tillidsrepræsentanten vedrørende dækningsområde	76
37.	Protokollat om Revision af Protokollat - Fælles forståelse af bestemmelsen om fratrædelsesgodtgørelse til grænsegængere, jf. Industriens overenskomst § 38, stk. 11	77
38.	Protokollat om Seniorordning, redaktionelle ændringer	79
39.	Protokollat om Tre-måneders samtale	82
40.	Protokollat om Udvalgsarbejde om forenklet lønstruktur for lærlinge	83
41.	Protokollat om Udvalgsarbejde om guidelines til et godt lokalt samarbejde mellem virksomheden og tillidsrepræsentanten	84
42.	Protokollat om Ændring af § 38, stk. 11 i Industriens Overenskomst	85
43.	Protokollat om Forståelse af bestemmelser om vederlag til tillidsrepræsentanter	86
44.	Protokollat om Bortfald af bilag om implementering af forældreorlovsdirektivet	88
45.	Protokollat om Sproglige opdateringer af dækningsområdebeskrivelsen i Industriens Funktionæroverenskomst (it-arbejde og miljøteknolog)	89
46.	Protokollat om Organisationsaftale om tillidsrepræsentanternes ret til frihed i forbindelse med indkaldte informationsmøder	90
47.	Protokollat om Organisationsaftale om Uddannelsesrepræsentant	91
48.	Protokollat om Udvidet adgang til Teksam-uddannelse til tillidsrepræsentanter	92
49.	Protokollat om Ændring af bestemmelser om barsel	94
50.	Protokollat om Styrkelse af tillidsrepræsentanternes rolle	97
51.	Organisationsaftale om Protokollat om fortolkning af implementering af direktiv (EU) 2019/1152 af 20. juni 2019 om gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår i Den Europæiske Union (arbejdsvilkårsdirektivet)	100
52.	Protokollat om Implementering af direktiv (EU) 2019/1152 af 20. juni 2019 om gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår i Den Europæiske Union (arbejdsvilkårsdirektivet)	102
53.	Protokollat om Udvalgsarbejde om databeskyttelse	114
54.	Protokollat om fritvalg for nyoptagne virksomheder	115
55.	Protokollat om Tilskud til dækning af medarbejdernes løntab - IKUF	117
56.	Protokollat om Forhøjet pensionsbidrag under barselsorlov	119
57.	Protokollat om Industriens Uddannelses- og Samarbejdsfond	121

58.	Protokollat om Pensionsatser	122
59.	Protokollat om Fritvalgs Lønkonto	123

Herefter udestår ingen krav parterne imellem.

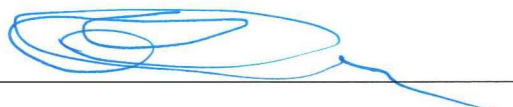
København, den 19. februar 2023

For DI Overenskomst I v/DI

J. Lars Sandahl Sørensen
Kiri Branggaard

Kiri Branggaard

For CO-industri



Mads Møller

**INDUSTRIENS OVERENSKOMST og
INDUSTRIENS FUNKTIONÆROVERENSKOMST**

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023

Nr. 1

PROTOKOLLAT

om

Lønforhold og betalingssatser

I. Mindstebetalingssatser for timelønsarbejde (Industriens Overenskomst)

De i Industriens Overenskomst § 22 nævnte mindstebetalingssatser for timelønsarbejde pr. time udgør

pr. 1. marts 2023

for voksne arbejdere kr. 131,65

for arbejdere under 18 år kr. 75,80

pr. 1. marts 2024

for voksne arbejdere kr. 136,15

for arbejdere under 18 år kr. 78,40

II. Regulering af satser vedrørende forskudt tid, skiftehold, overarbejde mv. (Industriens Overenskomst)

Samtlige tillæg for arbejde på overarbejde forhøjes pr. 1. marts 2023 med 3,5 pct.

Samtlige tillæg for arbejde på overarbejde forhøjes pr. 1. marts 2024 med 3,0 pct.

Samtlige tillæg for arbejde på skiftehold og forskudt tid forhøjes pr. 1. marts 2023 med 4,5 pct.

Samtlige tillæg for arbejde på skiftehold og forskudt tid forhøjes pr. 1. marts 2024 med 3,5 pct.

III. Overenskomsternes elev-, lærlinge- og praktikantsatser (Industriens Overenskomst og Industriens Funktionæroverenskomst)

Pr. 1. marts 2023 forhøjes samtlige betalingssatser med i gennemsnit 4,5 pct.

Pr. 1. marts 2024 forhøjes samtlige betalingssatser med i gennemsnit 3,5 pct.

IV. Betalingssatser i speciel del (Industriens Overenskomst)

Pr. 1. marts 2023 forhøjes samtlige betalingssatser i "Speciel del" med 4,5 pct.

Pr. 1. marts 2024 forhøjes samtlige betalingssatser i "Speciel del" med 3,5 pct.

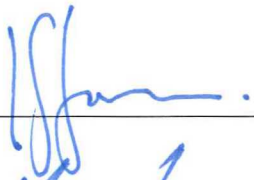
V. Fritvalgsbidrag Industriens Overenskomst § 25 og Industriens Funktionæroverenskomst § 4

Pr. 1. marts 2024 forhøjes indbetalingen af den ferieberettigende løn med 2 pct-point., således at der pr. denne dato indbetales i alt 9 pct. af den ferieberettigende løn på medarbejderens fritvalgs lønkonto.

For alle protokollater gælder, at ændringer i overenskomsterne, herunder satsændringer, har virkning fra begyndelsen af den lønperiode, hvor den aftalte ikrafttrædelsesdato indgår.

København, den 19. februar 2023

For DI Overenskomst I v/DI



K. Branggaard

For CO-industri



Mads Mikkelsen

**INDUSTRIENS OVERENSKOMST og
INDUSTRIENS FUNKTIONÆROVERENSKOMST**

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023

Nr. 2

PROTOKOLLAT

om

**Teknisk gennemgang af elev- og lærlingebestemmelser i industriens overens-
komster**

Parterne er enige om følgende:

I **Industriens Overenskomst, Lærlingebestemmelser**, foretages følgende ændringer:

1. I *overskriften* til § 11 ændres "Session" til: "Forsvarets Dag".

2. I § 11, *stk. 1*, ændres to steder fra "session" til: "Forsvarets Dag" og ét sted fra "sessionen" til: "Forsvarets Dag".

3. § 14, *stk. 2*, affattes således:

"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)."

4. § 16, *stk. 2*, affattes således:

"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 svendep prøve. "

Efter § 16, *stk. 2*, indsættes som ny anmærkning:

”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.” ”.

5. I *overskriften* til § 17 ændres ”Arbejderorganisationers påtaleret” til: ”Organisationernes påtaleret”.

6. *Bilag III, § 1* affattes således:

”Aftalen omfatter alle virksomheder og lærlinge, der har indgået uddannelsesaftale inden for de erhvervsuddannelser, der fremgår af Bilag IV”.

7. I *Bilag III, § 2, stk. 5, 2. punktum*, udgår:

”, og der skal, hvor dette er muligt, anvendes abonnementskort, klippekort o.l.”.

8. Overalt i *Industriens Overenskomst, Lærlingebestemmelser*, ændres terminologier i overensstemmelse med ”Orientering om ny terminologi på erhvervsuddannelsesområdet”, af den 5. januar 2022 fra Børne- og Undervisningsministeriet, der vedlægges som bilag til dette protokollat, således at erhvervsuddannelseseleven fremadrettet omtales som ”lærling”.

I **Industriens Funktionæroverenskomst** foretages følgende ændringer:

9. I § 3, *stk. 7, litra B, 10. afsnit*, udgår: ”Biløkonomuddannelsen”.

10. I *Bilag 6, pkt. 5, 2. punktum*, udgår:

”, og der skal, hvor dette er muligt, anvendes abonnementskort, klippekort eller lignende”.

11. *Bilag 6, pkt. 9*, affattes således:

”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 alle udgifterne til voksenelevs undervisning på skole, eventuelt supplerende uddannelse uden for virksomheden og til svendeprøve.”

Anmærkningen sidst i Bilag 6 ændres til:

”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.” ”.

12. Overalt i *Industriens Funktionæroverenskomst* ændres terminologier i overensstemmelse med Bilag 1 til dette protokollat, således at erhvervsuddannelseseleven fremadrettet omtales som "elev".

København, den 19. februar 2023

For DI Overenskomst I v/DI



Ki Bergsørd

For CO-industri



Mads Rasmussen

INDUSTRIENS OVERENSKOMST og INDUSTRIENS FUNKTIONÆROVERENSKOMST

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023

Bilag til protokollat

om

Teknisk gennemgang af elev- og lærlingebestemmelser i industriens overenskomster

Bilag

Oversigt over ændring af terminologi for erhvervsuddannelser

Tidligere terminologi	Ny terminologi
Elev i grundforløb uden uddannelsesaftale	Elev
Elev med uddannelsesaftale/ i praktik	Lærling/ Elev
Praktikplads	Læreplads
Praktikuddannelse	Oplæring
Praktik i udlandet	Oplæring i udlandet
Praktikpladssøgende	Lærepladssøgende
Praktikophold	Oplæringsophold
Praktikvirksomhed	Oplæringsvirksomhed
Praktiksted	Lærested
Praktikerklæring	Erklæring om oplæring
Praktikpladstilsagn	Lærepladstilsagn
Praktikregler	Regler om oplæring
Skole- og praktikdele	Skole- og oplæringsdele
Skolepraktik	Skoleoplæring
Skolepraktikydelse	Skoleoplæringsydelse
Praktikpladsopsøgende arbejde	Lærepladsopsøgende arbejde
Praktikcenter	Skoleoplæringscenter
Praktikpladsafhængigt arbejdsgiverbidrag	Lærepladsafhængigt arbejdsgiverbidrag
Ankenævnet vedrørende Praktikvirksomheder	Ankenævnet vedrørende Oplæringsvirksomheder

**INDUSTRIENS OVERENSKOMST og
INDUSTRIENS FUNKTIONÆROVERENSKOMST**

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023

Nr. 3

PROTOKOLLAT

om

Opdatering af uddannelsesbetegnelser i Industriens Funktionæroverenskomst § 1

Parterne er enig om følgende ændringer i Industriens Funktionæroverenskomst:

§ 1, stk. 1, litra a:

"Akademiuddannelse i kvalitet og måleteknologi" tilføjes i § 1, stk. 1, litra a efter "produktionsteknolog".

§ 1, stk. 1, litra b (bilag 2):

"Professionsbachelor i medie- og sonokommunikation" ændres til "Professionsbachelor i lyddesign".

§ 1, stk. 2, litra c (bilag 3):

"Professionsbachelor i erhvervsprog og it-baseret markedskommunikation" ændres til "Professionsbachelor i fremmedsprog og digital markedskommunikation"

Bilag 4:

Som konsekvens af ovenstående ændringer foretages følgende ændringer i Industriens Funktionæroverenskomst bilag 4:

Der indsættes et nyt afsnit over sidste afsnit i bilag 4. Afsnittet har følgende ordlyd:

"Industriens Funktionæroverenskomst 2020 – 2023

Eksisterende betegnelse

Ny betegnelse

Bilag 2:

Professionsbachelor i medie- og sonokommunikation

Professionsbachelor i lyddesign

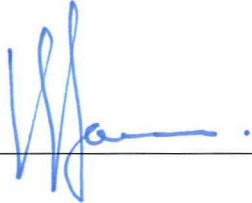
Bilag 3:

Professionsbachelor i erhvervsprog
og it-baseret markeds kommunikation

Professionsbachelor i fremmedsprog og
digital markeds kommunikation"

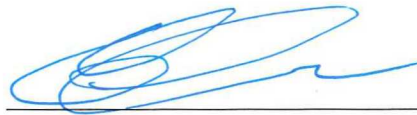
København, den 19. februar 2023

For DI Overenskomst I v/DI



Kristian Granggaard

For CO-industri



Mads Jensen

**INDUSTRIENS OVERENSKOMST og
INDUSTRIENS FUNKTIONÆROVERENSKOMST**

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2020

Nr. 4

PROTOKOLLAT

om

**Kompetenceudviklingsstøtte i forbindelse med
arbejds-mangel af midlertidig karakter**

Parterne er enige om, at der som opfølgning på protokollat 16 fra OK2020 er behov for ændringer i:

1. Organisationsaftale – Industriens Kompetenceudviklingsfond (pkt. 9-11)
2. Protokollat – Opsøgende uddannelseskonsulent-tjeneste
3. Industriens Overenskomst, § 47, stk. 3
4. Industriens Overenskomst, bilag 2.

1. I Organisationsaftale – Industriens Kompetenceudviklingsfond udgår pkt. 9 og 10.

Pkt. 11 bliver herefter nyt pkt. 9.

Der tilføjes som nyt pkt. 10 i Organisationsaftale – Industriens Kompetenceudviklingsfond følgende:

”10. Kompetenceudviklingsstøtte i forbindelse med arbejds-mangel af midlertidig karakter

Nærværende pkt. beskriver rammerne for IKUF-støtte i situationer med arbejds-mangel, 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 arbejds-mangel 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 i to uger. Muligheden kan anvendes maksimalt én gang inden for 12 måneder (løbende).
- 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.¹
- 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.”

2. I Protokollat – Opsøgende konsulenttjeneste erstattes den nuværende tekst med nedenstående:

¹ 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 uploades til www.ikuf.dk et særligt dokument med samtlige omfattede medarbejders 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 ansøgningsystem.

”Overenskomstparterne er enige om, at konsulenttjenesten til understøttelse af aftalt uddannelse både vedrører uddannelse med støtte fra IKUF efter pkt. 9 og 10 i Organisationsaftale – Industriens Kompetenceudviklingsfond.

Konsulenttjenesten yder 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 skal ikke være opsøgende omkring mulighederne for støtte efter pkt. 10.

Parterne er enige om, at tjenesten finansieres med midler fra Industriens Kompetenceudviklingsfond.

Ordnningen træder i kraft med virkning fra 1. januar 2024.”

3. I Industriens Overenskomst § 47, stk. 3 erstattes den nuværende tekst med følgende:

”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.

Ordnningen træder i kraft med virkning fra 1. januar 2024.”

4. I Industriens Overenskomst bilag 2 tilføjes følgende som nyt afsnit 4 og 5.

”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.

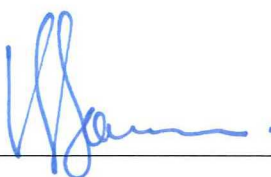
Ordnningen træder i kraft med virkning fra 1. januar 2024.”

Parterne er endvidere enige om, at der i udviklingen af et nyt ansøgningsflow på www.ikuf.dk bør indgå, at der indhentes data om kursusdeltagelse fra Børne- og Undervisningsministeriets databaser i det omfang dette er muligt. Herved lettes arbejdsgangen for ansøgerne. Parterne er enig om, at denne funktionalitet også integreres i de øvrige dele af IKUF's system.

Herudover er parterne enige om, at anmeldeblanketten i Industriens Overenskomsts Bilag 2 udvides, så den dækker anmeldelse af både brugen af IKUF-støtte ved midlertidig arbejdsman- gel og/eller arbejdsfordeling.


København, den 19. februar 2023


For DI Overenskomst I v/DI





For CO-industri





**INDUSTRIENS OVERENSKOMST og
INDUSTRIENS FUNKTIONÆROVERENSKOMST**

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023

Nr. 5

PROTOKOLLAT

om

Udvalgsarbejde om arbejdsudleje

Parterne er enige om at fortsætte det udvalg, der blev nedsat i foregående overenskomstperiode, for at drøfte markedet for arbejdsudleje og udviklingen i dette.

Hvis der opstår situationer, hvor en af parterne mener, at arbejdsudleje misbruges til at omgå Industriens Overenskomst, træder udvalget sammen med henblik på at udrede situationen og om muligt finde en løsning inden for overenskomstens rammer.

Udvalget virker overenskomstperioden ud eller indtil parterne i enighed beslutter at afslutte arbejdet.

København, den 19. februar 2023


For DI Overenskomst I v/DI





For CO-industri





PROTOKOLLAT

om

Pension af feriegodtgørelse omfattet af feriegarantiordning

I forbindelse med overgangen til den nye ferielov er der opstået tvivl blandt nogle af parternes medlemmer om tidspunktet for beregning af pension af feriegodtgørelse.

Det skyldes, at tidspunktet for den løbende beskatning af feriegodtgørelse omfattet af feriegarantiordning er ændret. Tidligere blev feriegodtgørelsen beskattet løbende, når den blev optjent og hensat i forbindelse med lønudbetalingen, men fra 1. september 2019 blev feriegodtgørelse omfattet af feriegarantiordning først beskattet ved udbetalingen til medarbejderne. For feriegodtgørelse, der indbetales til FerieKonto, er der ingen ændringer, og de beskattes fortsat, når de bliver indbetalt til Feriekonto.

Det ændrede beskatningstidspunkt har medført en tvivl om, hvorvidt der skulle ske en senere afregning af pension af feriegodtgørelse omfattet af feriegarantiordning. Det skyldes, at der i Industriens Overenskomst § 34, stk. 3 og Industriens Funktionæroverenskomst §8, stk. 3 står, at "*Pensionsbidraget beregnes af den A-skattepligtige lønindkomst*". Feriegodtgørelse omfattet af feriegarantiordning bliver først A-skattepligtig lønindkomst, når den beskattes, hvilket nu først sker ved udbetalingen til medarbejderne, og dermed beregnes pensionsbidraget også først på dette tidspunkt.

Det har ikke været hensigten, at tidspunktet for beregning af pension af feriegodtgørelse omfattet af feriegarantiordning skulle ændres med overgangen til den nye ferielov. Tidspunkter for beregning af pension af feriegodtgørelse er således uændret jf. også Industriens Pensions vejledning om indberetning og indbetaling til Industriens Pension.

Parterne er således enige om, at virksomhederne fortsat skal afregne pension af feriegodtgørelse omfattet af feriegaranti i takt med, at feriegodtgørelsen optjenes.

I forlængelse af ovenstående enighed, har parterne aftalt, at pension af feriegodtgørelse, der er optjent men ikke udbetalt til medarbejderen forud for ikræfttrædelsesdatoen, kan indbetales til pensionselskabet. Indbetalingen skal ske som ved fratreden efter reglerne i pkt. 9 i Organisationsaftalen "*Diverse aftaler om pensionsmæssige forhold mv.*".

Der er enighed om, at nedenstående tekst ved overenskomstfornyelsen indskrives som nyt pkt. 9 i Organisationsaftalen "*Diverse aftaler om pensionsmæssige forhold mv.*".

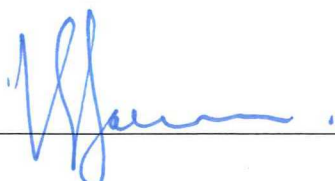
"9. Pension af feriepenge omfattet af feriegarantiordning


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 19. februar 2023

For DI Overenskomst I v/DI





For CO-industri





**INDUSTRIENS OVERENSKOMST og
INDUSTRIENS FUNKTIONÆROVERENSKOMST**

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023

Nr. 7

PROTOKOLLAT

om

**Ændring af Protokollat om håndtering af sager om optrapningsordninger
og firmapensionsordninger**

Parterne er under arbejdet i udvalg 12 blevet enige om, at der skal ske en ændring af organisationsaftalen om optrapning mv., idet optrapning ikke længere skal fremgå af DIDO notefeltet. Parterne anbefalede, at denne ændring medtages ved OK2023.

Der er derfor enighed om, at nedenstående tekst ved overenskomstfornyelsen indskrives som pkt. 1a i organisationsaftalen Protokollat - Håndtering af sager om optrapningsordninger af Fritvalgs Lønkontobidrag:

Optrapningsordning af Fritvalgs Lønkontobidrag omfattende I-OK og I-FOK

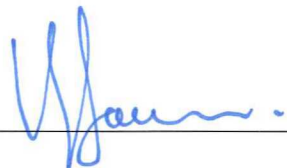
1a. Når en virksomhed indmeldes i DIO I, og virksomheden ønsker at gøre brug af optrapning af Fritvalgs Lønkontobidrag, meddeler DI ved optagelsen CO-industri herom i DIDO-medlemsdata med et G efter feltet, der kaldes "Pensioner".


Der er ligeledes enighed om, at sidste afsnit i Industriens Overenskomst § 48, stk. 9 og IFO § 2, stk. 6 affattes således:

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


København, den 19. februar 2023


For DI Overenskomst I v/DI





For CO-industri





**INDUSTRIENS OVERENSKOMST og
INDUSTRIENS FUNKTIONÆROVERENSKOMST**

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023

Nr. 8

PROTOKOLLAT

om

Gennemgang af indberetning og indbetaling til uddannelses- og samarbejdsfonde

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).


Parterne er enige om at forlænge ovenstående udvalgsarbejde til udløbet af den overenskomstperiode, der påbegyndes i 2023.

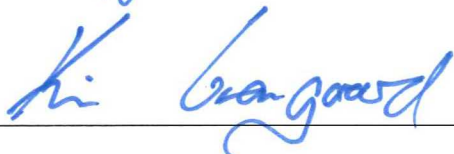
Parterne er endvidere enige om, at udvalgsarbejdet udvides til også at omfatte en gennemgang af Protokollat om virksomhedens anmodning om nedjustering af tidligere indberettet lønsum og Protokollat om DI-medlemsvirksomheders manglende tilmelding til Industriens Pension Service (IPS) samt eventuelt andre relevante protokollater, der beskriver indberetning af lønsummer og indbetaling af bidrag til uddannelses- og samarbejdsfonde, med henblik på forbedring og udvikling af det nuværende system.

Parterne er enige om, at eventuelle ændringer som følge af et sådant udvalgsarbejde kan gennemføres i overenskomstperioden.

København, den 19. februar 2023

For DI Overenskomst I v/DI





For CO-industri





**INDUSTRIENS OVERENSKOMST og
INDUSTRIENS FUNKTIONÆROVERENSKOMST**

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023

Nr. 9

PROTOKOLLAT

om

Ny viden om tilrettelæggelse af natarbejde

NFA's anbefalinger er baseret på international forskning og retter sig mod natarbejde som risikofaktor generelt. Forskningen er begrænset, hvad angår konkrete anvisninger om, hvordan planlægningen af natarbejdet kan gribes an i praksis, herunder specifikt i industrien.

Parterne er derfor enige om, at der er behov for yderligere målrettet forskning om, hvordan arbejdstiden kan tilrettelægges mest hensigtsmæssigt inden for industrien under hensyntagen til NFA's anbefalinger.

NFA's anbefalinger er:

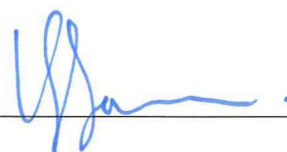
- Højst tre nattevagter i træk
- Højst 9 timer ad gangen
- Mindst 11 timer mellem to vagter
- Gravide normalt arbejder maksimalt 1 nattevagt om ugen for at mindske risiko for abort og andre graviditetskomplikationer.

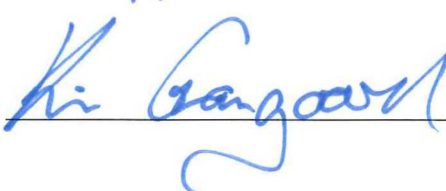
Denne forskning bør igangsættes inden udgangen af 2023 og kan gennemføres på baggrund af en ansøgning fra NFA om midler til et forskningsprojekt målrettet tilrettelæggelse af natarbejde i industrien og efterfølgende formidling af resultaterne.

DI og CO-industri er enige om at søge at involvere andre relevante overenskomstparter for at opnå et bredere forskningsgrundlag. Det er naturligt, at de deltagende parter medfinansierer forskningen.


København, den 19. februar 2023

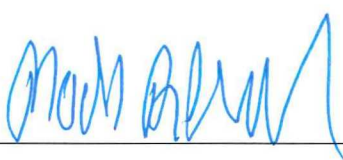
For DI Overenskomst I v/DI





For CO-industri





**INDUSTRIENS OVERENSKOMST og
INDUSTRIENS FUNKTIONÆROVERENSKOMST**

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023

Nr. 10

PROTOKOLLAT

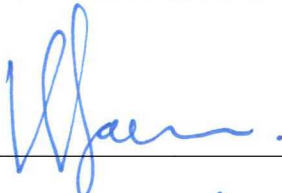
om


Anbefaling om øget screening af natarbejdere

Med baggrund i NFA's anbefalinger om natarbejde er parterne enige om at anmode regeringen om at sikre, at natarbejdere tilbydes den tilstrækkelige og nødvendige screening for kræftformer relateret til natarbejde.

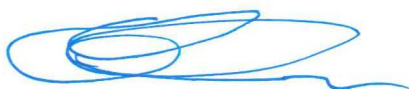
København, den 19. februar 2023


For DI Overenskomst I v/DI





For CO-industri





**INDUSTRIENS OVERENSKOMST og
INDUSTRIENS FUNKTIONÆROVERENSKOMST**

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023

Nr. 11

PROTOKOLLAT

om

Overvågning af natarbejde

Parterne er enige om at udvide omfanget af den nuværende kortlægning af natarbejde, samt i hvor høj grad virksomheder med natarbejde tilbyder helbreds kontrol, jf. de aftalte principper, og at kortlægningen gennemføres årligt.

Der er endvidere enighed om at udvide kortlægningen til også at omfatte de tiltag vedr. NFA's anbefalinger, der er aftalt i forbindelse med OK2023.

På den baggrund erstattes teksten i bilag 10, pkt. 9, 2. afsnit til Industriens Overenskomst og bilag 17, pkt. 9, 2. afsnit til Industriens Funktionæroverenskomst med følgende tekst:

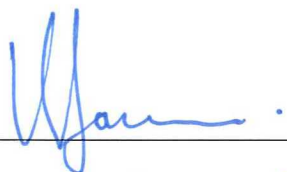
"Dokumentation for at medarbejderen tilbydes helbreds kontrol


Der skal udarbejdes en årligt tilbagevendende statistik over omfanget af natarbejde, samt i hvor høj grad virksomheder med natarbejde tilbyder helbreds kontrol, jf. de eksisterende principper i Organisationsaftale om implementering af model for helbreds kontrollens gennemførelse samt de principper, der evt. aftales i overenskomstperioden."

Med baggrund i ovenstående er der enighed om, at DI og CO-industri opretter et fælles forum for overvågning af natarbejde, der mødes en gang om året for at drøfte og følge udviklingen. På det første møde fastlægges omfanget af ovenstående. Første møde afholdes senest ultimo 2023.

København, den 19. februar 2023

For DI Overenskomst I v/DI





For CO-industri





**INDUSTRIENS OVERENSKOMST og
INDUSTRIENS FUNKTIONÆROVERENSKOMST**

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023

Nr. 12

PROTOKOLLAT

om

**Udvalgsarbejde om evt. sammenlægning af Industriens Overenskomst §§ 14 og
15**

Med baggrund i NFA's anbefalinger er parterne enige om at nedsætte et udvalgsarbejde i overenskomstperioden, hvor parterne drøfter en evt. sammenlægning af Industriens Overenskomst § 14 Forskudt arbejdstid og § 15 Skifteholdsarbejde.

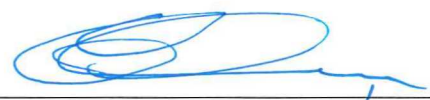
København, den 19. februar 2023


For DI Overenskomst I v/DI





For CO-industri





PROTOKOLLAT

om

Udvalgsarbejde om uddannelse samt informations- og vejledningsmateriale om natarbejde

På baggrund af NFA's anbefalinger om natarbejde er parterne enige om, at der i overenskomstperioden nedsættes et udvalgsarbejde, der omhandler nedenstående temaer.

Til brug for udvalgets arbejde indhentes information fra Arbejdstilsynet om arbejdsulykker ved natarbejde inden for industrien.

Temaerne for udvalgets arbejde er:

Dokumentationsskema

Udarbejdelse af skema til brug ved drøftelsen mellem de lokale parter om hvorvidt NFA's anbefalinger følges.

Særlig APV

Udarbejdelse af minimumskrav til en specifik APV, der er rettet mod natarbejde, som ikke lever op til NFA's anbefalinger, herunder

- Minimumstjekliste til kortlægning af særlige risikofaktorer ved natarbejde
- Katalog over forebyggelsesforanstaltninger, der kan anvendes i forbindelse med udarbejdelse af handlingsplaner.

Uddannelse

Drøfte behovet for fælles uddannelses tilbud rettet mod medarbejdere, tillidsrepræsentanter, arbejdsmiljørepræsentanter samt virksomhedsrepræsentanter i virksomheder med natarbejde med fokus på bl.a. organisering af arbejdstid, hviletid, sundhed og helbredsrisici – evt. i regi af BFA Industri eller TekSam.

Opdatering af fælles materialer

Opdatering af DIO I og CO-industris fælles pjecer om natarbejde og skifteholdsarbejde (herunder diverse turnuseksempler) samt BFA Industris pjece om helbreds kontrol ved natarbejde og sikre opdatering af disse.

Udvidet helbreds kontrol for medarbejdere over 50 år

Der udarbejdes nye minimumskrav til spørgeskema mv. til brug for særlig helbreds kontrol af natarbejdere, der er fyldt 50 år, og udfører natarbejde, der ikke lever op til NFA's anbefalinger. Disse minimumskrav udmøntes i en organisationsaftale.


For så vidt angår ovenstående temaer, afsluttes udvalgets arbejde senest 1. marts 2024.


Information

Desuden drøftes behovet for fælles aktiviteter, herunder en informationskampagne og vejledningsmateriale om tilrettelæggelse om natarbejde og sikre udvikling og afholdelse af dette – evt. i regi af BFA Industri eller TekSam.


København, den 19. februar 2023


For DI Overenskomst I v/DI





For CO-industri





**INDUSTRIENS OVERENSKOMST og
INDUSTRIENS FUNKTIONÆROVERENSKOMST**

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023

Nr. 14

PROTOKOLLAT

om

Gravides natarbejde

DI og CO-industri en enige om fra den 1. marts 2024 at følge NFA's anbefaling, så gravide medarbejdere maksimalt arbejder 1 nattevagt om ugen for at mindske risiko for abort og andre graviditetskomplikationer.

Nedenstående forudsætter, at Arbejdstilsynet indarbejder NFA's anbefalinger om gravides natarbejde i f.eks. Bekendtgørelse om arbejdets udførelse § 8, jf. bilag 2.

Herudover forudsætter parterne, at natarbejde ud over 1 nattevagt om ugen bliver omfattet af Barselslovens § 6, stk. 2, nr. 2, og at der således vil være adgang til refusion.

Hvis disse forudsætninger ikke er opfyldte, genoptages drøftelserne mellem parterne.

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 en 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.

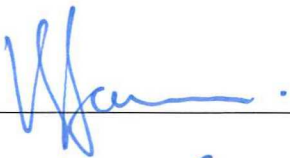
For fraværet ydes medarbejderen betaling som ved graviditetsorlov efter bestemmelserne i henholdsvis Industriens Overenskomst § 35, stk. 1, og Industriens Funktionæroverenskomst § 12, stk. 17, a).


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

På baggrund af ovenstående indsættes en tekst i Bilag 10 til Industriens Overenskomst og Bilag 17 til Industriens Funktionæroverenskomst. Teksten og den nærmere placering fremgår af Protokollat om Nye regler og rammer for natarbejde.


København, den 19. februar 2023


For DI Overenskomst I v/DI





For CO-industri





PROTOKOLLAT

om

Nye regler og rammer vedr. natarbejde

Parterne er enige om at implementere NFA's anbefalinger om natarbejde i Industriens Overenskomst og Industriens Funktionæroverenskomst.

NFA's anbefalinger er:

- 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.

DIO I og CO-industri er på den baggrund enige om at følgende principper indarbejdes i Industriens Overenskomst og Industriens Funktionæroverenskomst:

1. Der indføres en pligt til, at de lokale parter, evt. i samarbejde med arbejdsmiljøorganisationen, drøfter, 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
 - b. dokumenteres ved udfyldelse af et af parterne udarbejdet skema, som indeholder en gennemgang af anbefalingerne
2. Hvis de lokale parter, evt. i samarbejde med arbejdsmiljøorganisationen, vurderer, at NFA's anbefalinger ikke følges, sættes følgende aktiviteter i værk for medarbejdere, hvis normale arbejdstid ikke er tilrettelagt i overensstemmelse med NFA's anbefalinger.
 - a. Virksomheden skal tilbyde årlig helbreds kontrol til natarbejderne
 - i. Det er obligatorisk for natarbejderen at gennemføre helbreds kontrollen hvert andet år
 - ii. For de natarbejdere, der er fyldt 50 år, anvendes en udvidet helbreds kontrol
 - b. Gennemførelse af en årlig særlig APV rettet mod natarbejde
 - i. Identifikation og kortlægning af risici ved natarbejde

- ii. Vurdering af risici ved natarbejde
 - iii. Prioritering og udarbejdelse af handlingsplan
 - iv. Opfølgning på handlingsplan
3. Hvis de lokale parter, evt. i samarbejde med arbejdsmiljøorganisationen, vurderer, at NFA's anbefalinger følges, anvendes nuværende regler i overenskomsterne uændret.

På denne baggrund foretages følgende tilføjelser og ændringer af Industriens Overenskomst og Industriens Funktionæroverenskomst, så de træder i kraft den 1. marts 2024:

I Industriens Overenskomst § 14, stk. 8, og § 15, stk. 10, erstattes eksisterende tekst med følgende:

”Forebyggende tiltag ved natarbejde

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

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

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

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

Ovenstående indsættes endvidere som et nyt stk. 11 i Industriens Overenskomst § 10.

I Industriens Funktionæroverenskomst § 9 indsættes som nyt stk. 8 følgende:

”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 Funktionæroverenskomst bilag 17 – EU-direktiv om arbejdstid har overenskomstparterne aftalt efter hvilke principper, natarbejde bør planlægges, for at følge anbefalingerne samt hvilke tiltag, der skal foretages, hvis anbefalingerne ikke følges.

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

Bilaget indeholder desuden regler om, hvor ofte, hvornår og hvordan helbreds kontrollen 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.”

I bilag 10 til Industriens Overenskomst og bilag 17 til Industriens Funktionæroverenskomst indsættes et nyt pkt. 9 og 10. Som en følge heraf rykkes de nuværende pkt. 9 – 14 så de bliver til pkt. 11 til 16.

I det nye pkt. 9 i bilag 10 til Industriens Overenskomst og bilag 17 til Industriens Funktionæroverenskomst indsættes følgende tekst:

”9. 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, evt. 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*
- b. *dokumenteres ved udfyldelse af et af parterne udarbejdet skema som indeholder en gennemgang af anbefalingerne*

Hvis de lokale parter, evt. i samarbejde med arbejdsmiljøorganisationen, vurderer, at NFA’s anbefalinger følges, anvendes almindelige regler i overenskomsten uændret, herunder reglerne om helbreds kontrol i pkt. 10.

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

- a. *Virksomheden skal tilbyde årlig helbreds kontrol til natarbejderne*
 - i. *Det er obligatorisk for natarbejderen at gennemføre helbreds kontrollen hvert andet år*
 - ii. *For de natarbejdere, der er fyldt 50 år, anvendes en udvidet helbreds kontrol*
- b. *Gennemførelse af en årlig særlig APV rettet mod natarbejde*
 - i. *Identifikation og kortlægning af risici ved natarbejde*
 - ii. *Vurdering af risici ved natarbejde*
 - iii. *Prioritering og udarbejdelse af handlingsplan*

iv. *Opfølgning på handlingsplan*

Særligt om gravides natarbejde:

Nedenstående forudsætter, at Arbejdstilsynet indarbejder NFA's anbefalinger om gravides natarbejde i f.eks. Bekendtgørelse om arbejdets udførelse § 8, jf. bilag 2.

Herudover forudsætter parterne, at natarbejde ud over 1 nattevagt om ugen bliver omfattet af Barselslovens § 6, stk. 2, nr. 2, og at der således vil være adgang til refusion.

Hvis disse forudsætninger ikke er opfyldte, genoptages drøftelserne mellem parterne.

I bilag 10 til Industriens Overenskomst indsættes et nyt pkt. 10 med følgende tekst:

”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 en 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, medarbejderen har fravær for øvrige nattevagter ud over 1 om ugen.”

I bilag 17 til Industriens Funktionæroverenskomst indsættes et nyt pkt. 10 med følgende tekst:

”Gravides natarbejde

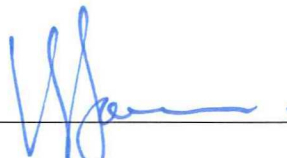
Når virksomheden er underrettet om eller på anden måde bliver bekendt med, at en medarbejder er gravid, skal virksomheden hurtigst muligt og senest 2 uger efter til en uges udgang, omlægge medarbejderens arbejdstid eller overføre medarbejderen til andre arbejdsopgaver, så pågældende højest arbejder en nattevagt om ugen.

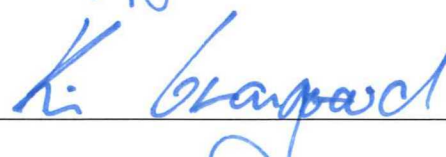
Hvis det ikke er muligt for arbejdsgiveren at omlægge arbejdstiden, så pågældende medarbejder højest arbejder 1 nattevagt om ugen, eller overføre medarbejderen til andre arbejdsopgaver, har medarbejderen ret til fravær for øvrige nattevagter ud over 1 om ugen med betaling som ved graviditetsorlov efter overenskomstens § 12, stk. 17, a). Der er udelukkende tale om en betalingsregel, som gælder uanset medarbejderens anciennitet og uanset antallet af uger, medarbejderen har fravær for øvrige nattevagter ud over 1 om ugen.”

Anm. For så vidt angår ovenstående ændringer og tilføjelser til Bilag 10 til Industriens Overenskomst og Bilag 17 til Industriens Funktionæroverenskomst, henvises endvidere til Protokollat om Udvalgsarbejde om uddannelse samt informations- og vejledningsmateriale om natarbejde.

København, den 19. februar 2023

For DI Overenskomst I v/DI





For CO-industri





**INDUSTRIENS OVERENSKOMST og
INDUSTRIENS FUNKTIONÆROVERENSKOMST**

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023

Nr. 16

PROTOKOLLAT

om

Overførsel af ferie

Parterne har drøftet begrænsningerne for overførsel af ferie i industriens overenskomster.

Parterne er enige om at lempe på de nuværende regler i henholdsvis Industriens Overenskomst § 40, stk. 6, litra b, og Industriens Funktionæroverenskomsten § 12, stk. 6, litra b, for derved at nærme sig ferielovens bestemmelser.

Parterne er derfor enige om, at Industriens Overenskomst § 40, stk. 6, litra b, og Industriens Funktionæroverenskomsten § 12, stk. 6, litra b, ændres til følgende:

”b. Der kan maksimalt overføres sammenlagt 10 feriedage.”

Parterne er i forlængelse heraf enige om, at punkt 1 i de respektive skabeloner til aftale om overførsel af ferie i Industrien Overenskomst bilag 3 og Industriens Funktionæroverenskomst bilag 25 ændres i overenstemmelse med de ændrede bestemmelser i Industriens Overenskomst § 40, stk. 6, litra b, og Industriens Funktionæroverenskomst § 12, stk. 6, litra b.


Punkt 1 i de respektive skabeloner ændres til følgende:


1. Overført ferie

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

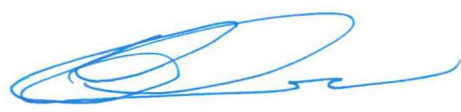
København, den 19. februar 2023


For DI Overenskomst I v/DI





For CO-industri





**INDUSTRIENS OVERENSKOMST og
INDUSTRIENS FUNKTIONÆROVERENSKOMST**

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023

Nr. 17

PROTOKOLLAT

om

Adgang til at fravige ferielovens § 7 om ferie på forskud samt princippet i ferielovens § 15 om varsling af ferie, der ikke er optjent på afholdelsestidspunktet.

Parterne har drøftet mulighederne for, at en virksomhed og en tillidsrepræsentant kan indgå aftale om en mere fleksibel tilrettelæggelse af ferie på den enkelte virksomhed.

På den baggrund er parterne blevet enige om ved kollektiv overenskomst at give adgang til aftaler, der i overensstemmelse med ferielovens § 3, stk. 3, fraviger ferielovens § 7 og principperne i ferielovens § 15.

Parterne er således enige om, at følgende tekst indsættes som nyt stykke i henholdsvis Industriens Overenskomst § 40, stk. 10, og Industriens Funktionæroverenskomst § 12, stk. 8, (begge eksisterende stykker er bortfaldet 1. september 2020):

”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.

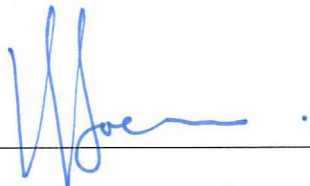
Hvor medarbejderen ophæver eller opsiger sit ansættelsesforhold på grund af virksomhedens væsentlige misligholdelse, kan der ikke ske modregning.

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.

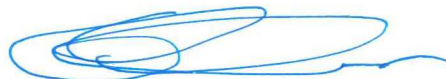
København, den 19. februar 2023

For DI Overenskomst I v/DI



Ki Bragvad

For CO-industri



Mads Andersen

**INDUSTRIENS OVERENSKOMST og
INDUSTRIENS FUNKTIONÆROVERENSKOMST**

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023

Nr. 18

PROTOKOLLAT

om

Omformulering af "jobskiftereglen" i bestemmelserne om feriefridage

Parterne har drøftet den såkaldte "jobskiftereglen" i industriens overenskomster, idet formuleringen af reglen giver anledning til misforståelser.


Parterne er derfor enige om, at Industriens Overenskomst § 18, stk. 2, litra h, og Industriens Funktionæroverenskomst § 12, stk. 12, litra h, ændres til følgende:

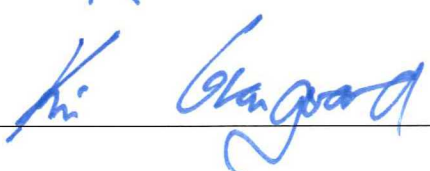
"Medarbejdere, der skifter job i løbet af en ferieafholdelsesperiode, kan kun afholde fem feriefridage i hver ferieafholdelsesperiode, der knytter sig til de tildelte feriefridage."

Ændringen har alene til formål at præcisere, at bestemmelsen kun finder anvendelse for medarbejdere, der skifter job.

København, den 19. februar 2023

For DI Overenskomst I v/DI





For CO-industri





**INDUSTRIENS OVERENSKOMST og
INDUSTRIENS FUNKTIONÆROVERENSKOMST**

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023

Nr. 19

PROTOKOLLAT

om

Udviklingen i andre arbejdsformer

Under henvisning til overenskomstforhandlingerne 2020 og indgåelsen af protokollat 31 om afdækning af udviklingen i andre arbejdsformer, er der i overenskomstperioden gennemført et udvalgsarbejde om andre arbejdsformer.

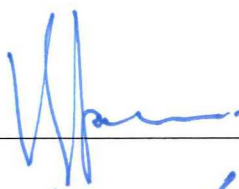
Ved "andre arbejdsformer" forstås parterne alt andet end medarbejdere ansat tidsubegrænset på fuld tid – herunder eksempelvis vikarer, soloselvstændige, løstansatte, deltidsansatte og tidsbegrænset ansatte.

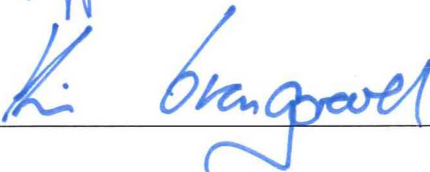
Parterne er enige om at fortsætte det fælles udvalgsarbejde i overenskomstperioden og i den forbindelse i løbet af 2023 at få udført en forundersøgelse, der nærmere kan definere, hvordan FAOS bedst muligt i overenskomstperioden kan gennemføre en målrettet undersøgelse af udviklingen i andre arbejdsformer i industrien. Undersøgelsen forventes gennemført inden for rammerne af FAOS' eksisterende programbevilling.

På baggrund af den gennemførte undersøgelse vurderer parterne, om der efter en periode er behov for at gentage undersøgelsen for derved at belyse udviklingen i andre arbejdsformer nærmere.

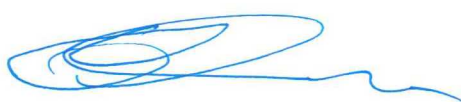
København, den 19. februar 2023


For DI Overenskomst I v/DI





For CO-industri





PROTOKOLLAT

om

Udvidelse af positivliste for aftalt uddannelse

Overenskomstparterne er enige om at styrke mulighederne for aftalt uddannelse med støtte fra Industriens Kompetenceudviklingsfond. Disse muligheder styrkes ved at udbygge positivlisten.

1. Akademi- og diplomuddannelse

Positivlisten¹ omtalt i Protokollat – Kriterier mv. for tildeling af støtte til aftalt uddannelse (Organisationsaftaler side 98), Om 4, Akademi- og diplomuddannelse, udvides med følgende uddannelser:

- Akademiuddannelsen i miljøteknologi
- Akademiuddannelsen i energiteknologi
- Diplomuddannelsen i bioteknologi, procesteknologi og kemi
- Diplomuddannelsen i energi og miljø
- Diplomuddannelsen i it-sikkerhed
- Diplomuddannelsen i softwareudvikling

2. Erhvervsuddannelse for voksne

Positivlisten omtalt i Protokollat – Kriterier mv. for tildeling af støtte til aftalt uddannelse, Om 2, Erhvervsuddannelse for voksne, punkt 2, udvides med trin 2 på de erhvervsuddannelser, som i dag indgår på positivlisten, og hvor trin 2 ikke er en del af positivlisten, dvs.:

- Industrioperatør - produktivitet

3. Udvalgte AMU-kurser

For at give mulighed for at støtte udvalgte aftalte AMU-forløb, som leder frem til supplerende uddannelsesbevis som faglært på tre områder, indsættes efter det nuværende andet afsnit i Protokollat – Kriterier mv. for tildeling af støtte til aftalt uddannelse, Om 3, Udvalgte AMU-kurser:

"Supplerende til ovennævnte støttemulighed kan der endvidere gives støtte til følgende AMU-pakker, hvis medarbejder og virksomhed aftaler dette:

¹ Positivlisten over aftalt uddannelse fremgår af www.ikuf.dk.

- 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).
- Meritpakken til grundforløbet på industrioperatøruddannelsen* (pt. op til 11 kurser, 25 dage)
- Meritpakken til grundforløbet på procesoperatøruddannelsen* (pt. op til 5 kurser, 13 dage)
- AMU-pakke til fjernvarmesvejser* (pt. op til 17 kurser, 84 dage)

Der kan kun ydes støtte til den samme persons deltagelse i kurser i en pakke én gang. Medarbejderen bytter sin ret til støtte til selvvalgt uddannelse til støtte til aftalt uddannelse til 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.

Uddannelser markeret med * kan støttes inden for en ramme på op til 10 mio. kr årligt. IKUF's daglig ledelse, samlet eller en af organisationernes repræsentanter, kan i særlige tilfælde afslå støtte, der vurderes at være utilsigtet brug af ordningen.

Støtte til kursuspakkerne markeret med * er en forsøgsordning, der løber i indeværende overenskomstperiode 2023-2025.

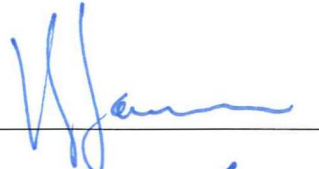
Støtte til Det digitale kørekort kan tildeles på baggrund af en gruppeansøgning, se nærmere "Organisationsaftale – Industriens Kompetenceudviklingsfond", pkt. 11. a."

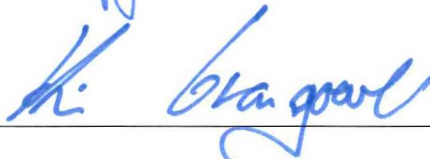
Parterne er endvidere enige om, at daglig ledelse (IKUF) en gang årligt indkalder organisationernes repræsentanter til møde for at drøfte en eventuel revision af positivlisten over aftalt uddannelse, så daglig ledelse kan udarbejde indstilling til IKUF's bestyrelse.


København, den 19. februar 2023

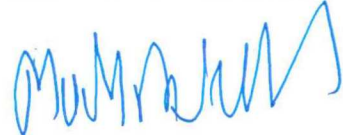
For DI Overenskomst I v/DI

For CO-industri









**INDUSTRIENS OVERENSKOMST og
INDUSTRIENS FUNKTIONÆROVERENSKOMST**

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023

Nr. 21

PROTOKOLLAT

om

Opsøgende uddannelseskonsulenttjeneste

Overenskomstparterne er enige om at udvide arbejdsområdet for organisationernes opsøgende uddannelseskonsulenttjeneste, så denne også kan vejlede om uddannelsesmuligheder uden støtte fra Industriens Kompetenceudviklingsfond (IKUF).

I Protokollat – Opsøgende uddannelseskonsulenttjeneste ændres teksten fra:

”Overenskomstparterne er enige om at arbejde for etablering af en konsulenttjeneste til at understøtte, at det nye initiativ med støtte til aftalt uddannelse bliver udbredt fra start.

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.

Parterne er enige om, at tjenesten skal finansieres af midler fra Industriens Uddannelses- og Samarbejdsfond.

København, den 12. februar 2017”

til:

”Overenskomstparterne har etableret en opsøgende uddannelseskonsulenttjeneste, som finansieres af midler fra 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.

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.

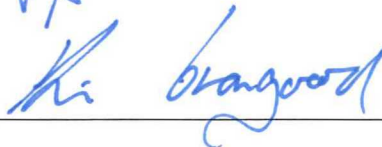
København, den 12. februar 2017

(med ændringer ved OK2023)."

København, den 19. februar 2023

For DI Overenskomst I v/DI





For CO-industri





**INDUSTRIENS OVERENSKOMST og
INDUSTRIENS FUNKTIONÆROVERENSKOMST**

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023

Nr. 22

PROTOKOLLAT

om

Digitale kompetencer

Overenskomstparterne er enige om at lette adgangen til støtte til screening til FVU-undervisning og realkompetencevurdering forud for en erhvervsuddannelse. Der etableres således mulighed for at oprette gruppeansøgninger til sådanne forløb, hvor støtten kan bevilges, når der er oprettet en rammeaftale, men før der oprettes individuelle uddannelsesplaner. Ambitionen er, at denne alternative ansøgningsproces vil give anledning til, at flere medarbejdere gennemfører bl.a. FVU Digital.

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. Daglig ledelse af IKUF fastsætter en ansøgningsfrist for gruppeansøgning, når der ansøges efter screening/realkompetencevurderingen er gennemført.

Hvis der efterfølgende gennemføres uddannelsesaktiviteter, skal der som hidtil oprettes individuelle uddannelsesplaner.

På denne baggrund ændres "Organisationaftale – Industriens Kompetenceudviklingsfond", pkt. 11. a fra:

"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."

til:

"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.”


København, den 19. februar 2023


For DI Overenskomst I v/DI





For CO-industri





**INDUSTRIENS OVERENSKOMST og
INDUSTRIENS FUNKTIONÆROVERENSKOMST**

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023

Nr. 23

PROTOKOLLAT

om

Støtte til erhvervsuddannelse for voksne

I Protokollat – Kriterier mv. for tildeling af støtte til aftalt uddannelse, Om 2, Erhvervsuddannelse for voksne, 3. afsnit, hæves støtten til virksomheden pr. 1. marts 2023 fra 1.500 kr. pr. skoleuge til 1.600 kr. pr. skoleuge og fra 750 kr. pr. praktikuge til 800 kr. pr. praktikuge.

I Organisationsaftale – Industriens Kompetenceudviklingsfond, pkt. 11, f. 2, 2. afsnit ændres:

”Medarbejdere, der indgår uddannelsesaftale efter Erhvervsuddannelsesloven, modtager dog løn efter overenskomsternes bestemmelse om løn til voksne lærlinge i IO § 22, jf. Industriens Lærlingebestemmelser § 8, stk. 10, hhv. voksne elever i IFO § 3, stk. 7”

til


”Medarbejdere, der indgår uddannelsesaftale efter Erhvervsuddannelsesloven, modtager dog fortsat deres hidtidige løn efter IO § 22, hhv. IFO § 3, stk. 7.”

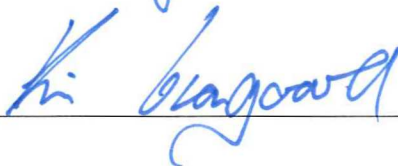
Ændringen træder i kraft med virkning for den uge, hvor 1. marts 2023 falder.

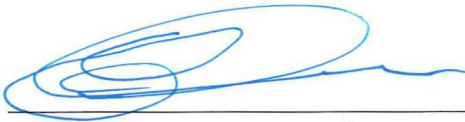
København, den 19. februar 2023


For DI Overenskomst I v/DI

For CO-industri









PROTOKOLLAT

om

Pension

Der er enighed om at indføre følgende ændringer i **Industriens Funktionæroverenskomsts** regler om pension.

Pension for folkepensionister

I IFO § 8, stk. 1, udgår følgende:

”For medarbejdere, der er fyldt/fylder 65 år inden den 1. maj 2020 og som ikke har nået folkepensionsalderen, gælder ovenstående¹ bestemmelse.

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

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

Forsikringsdækningerne ophører, når medarbejderen når folkepensionsalderen.”

I stedet indsættes:

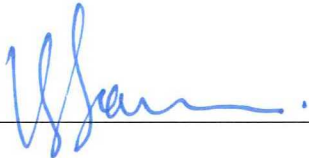
”Såfremt medarbejderen fortsat er i beskæftigelse efter at have nået folkepensionsalderen, kan medarbejderen vælge, om opsparing til pension skal fortsætte (såfremt dette er muligt), eller om pensionsbidraget løbende skal udbetales som løn. Forsikringsdækningerne ophører, når medarbejderen når folkepensionsalderen.


¹ Afsnittet er ved en fejl udgået i 2020-2023-overenskomstteksten

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.”

København, den 19. februar 2023

For DI Overenskomst I v/DI





For CO-industri





**INDUSTRIENS OVERENSKOMST og
INDUSTRIENS FUNKTIONÆROVERENSKOMST**

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023

Nr. 25

PROTOKOLLAT

om

Pensionsoverførsel

I Industriens Organisationsaftaler, "Protokollat – Diverse aftaler om pensionsmæssige forhold mv.", indsættes under overskriften: "I relation til Industriens Overenskomst" efter pkt. 2 et nyt punkt:

"3. Overførsel af pensionsdepot fra Industriens Pension


Der er mellem overenskomtparterne 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 overenskomst-baserede 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."

Den efterfølgende nummerering ændres tilsvarende.


København, den 19. februar 2023


For DI Overenskomst I v/DI





For CO-industri





**INDUSTRIENS OVERENSKOMST og
INDUSTRIENS FUNKTIONÆROVERENSKOMST**

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023

Nr. 26

PROTOKOLLAT

om

Løndannelsen i industriens overenskomster

Parterne har drøftet den lokale løndannelse i mindstebetalingssystemet i industriens overenskomster.

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.

Parterne er enige om, at løndannelsen tager udgangspunkt i den enkelte virksomheds produktivitet, konkurrenceevne, økonomiske situation og fremtidsudsigter, herunder bl.a. ordrebeholdning, markedssituation og produktionsforhold, og skal ske i overensstemmelse med bestemmelserne i henholdsvis Industriens Overenskomst § 22, stk. 4, og Industriens Funktionæroverenskomst § 3, stk. 2.

Parterne er endvidere enige om, at udgangspunktet i industriens overenskomster er, at lønnen for den enkelte medarbejder i hvert tilfælde aftales mellem virksomheden og medarbejderen efter bestemmelserne i henholdsvis Industriens Overenskomst § 22, stk. 2, og Industriens Funktionæroverenskomst § 3, stk. 1 og 3.

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.

Parterne er derfor enige om, at der i **Industriens Overenskomst** indsættes følgende nye tekst som nyt 2. afsnit i § 22, stk. 2:

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

Tilsvarende er parterne enige om, at der i **Industriens Funktionæroverenskomst** indsættes følgende nye tekst som nyt 2. afsnit i § 3, stk. 3:

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

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

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

Parterne er derfor enige om, at der i **Industriens Overenskomst** indsættes følgende nye tekst som nyt stk. 3 i § 22:

”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.”

Som en konsekvens heraf vil de nuværende stk. 3 og 4 i Industriens Overenskomst § 22 blive rykket, så de fremadrettet fremgår i § 22 som henholdsvis stk. 4 og 5.

Tilsvarende er parterne enige om, at der i **Industriens Funktionæroverenskomst** indsættes følgende nye tekst som nyt stk. 4 i § 3:

”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.”

Som en konsekvens heraf vil de nuværende stk. 4, 5, 6 og 7 i Industriens Funktionæroverenskomst § 3 blive rykket, så de fremadrettet fremgår i § 3 som henholdsvis stk. 5, 6, 7 og 8.

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

Parterne er derfor enige om, at parterne umiddelbart efter overenskomstfornyelsen indgår en organisationsaftale med følgende ordlyd:

”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 Funktionær-overenskomst § 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 Funktionær-overenskomst § 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 Funktionær-overenskomst § 24, stk. 2, litra e.”

København, den 19. februar 2023

For DI Overenskomst I v/DI





For CO-industri





**INDUSTRIENS OVERENSKOMST og
INDUSTRIENS FUNKTIONÆROVERENSKOMST**

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023

Nr. 27

PROTOKOLLAT

om

Feriefridage

Der er enighed om, at Industriens Overenskomst § 18, stk. 2, punkt a, og Industriens Funktionæroverenskomst § 12, stk. 12, punkt a, ændres

fra:

”a. Berettiget er alle, der har været beskæftiget i virksomheden uafbrudt i 9 måneder.”

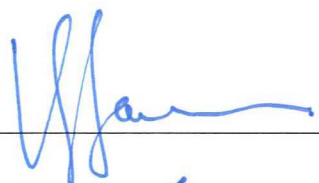
til:

”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.”

Parterne er enige om, at der hermed ikke er taget stilling til anciennitetsreglerne i overenskomsterne.

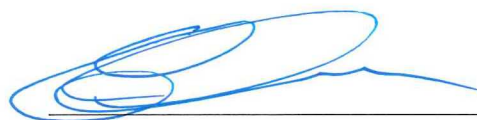
København, den 19. februar 2023

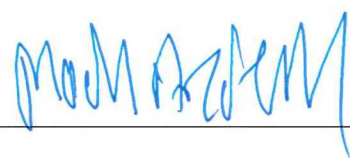
For DI Overenskomst I v/DI





For CO-industri





**INDUSTRIENS OVERENSKOMST og
INDUSTRIENS FUNKTIONÆROVERENSKOMST**

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023

Nr. 28

PROTOKOLLAT

om

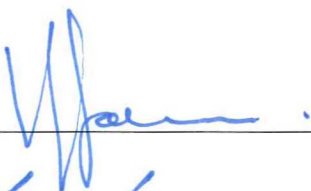
Forenkling af pensionsprocedurer


Overenskomtparterne er enige om at nedsætte et udvalg med henblik på at sikre en administrativ forenkling af håndtering af firmapensionsordninger.

Udvalget tilretter i overenskomstperioden overenskomsternes og tilhørende aftalers regler om firmapensionsordninger ved indmeldelser, tiltrædelser til overenskomst og tilmelding af afdelinger, herunder bl.a. at procedurer om fremsendelse af pensionsordninger ændres, så der i stedet kan fremsendes en række nærmere aftalte oplysninger.

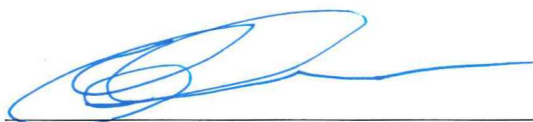
København, den 19. februar 2023

For DI Overenskomst I v/DI





For CO-industri





**INDUSTRIENS OVERENSKOMST og
INDUSTRIENS FUNKTIONÆROVERENSKOMST**

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023

Nr. 29

PROTOKOLLAT

om

Skift af pensionsleverandør

1. Oplysninger ved skift af pensionsleverandør

Parterne er enige om at etablere et udvalgsarbejde i overenskomstperioden med henblik på at afsøge muligheden for, at medarbejdere omfattet af Industriens Funktionæroverenskomst inden skift af pensionsordning får sammenlignelige oplysninger om en eksisterende og en fremtidig pensionsordning, eventuelt i form af et skema/skabelon med udvalgte parametre udarbejdet af overenskomstparterne. Oplysningerne gives af de respektive pensionselskaber og mæglere.

Udvalgets arbejde skal være afsluttet senest den 1. december 2023.

2. Frist for skift af pensionsleverandør

Hvis der indgås aftale efter pkt. 1, er der enighed om at indføre følgende ændringer i **Industriens Funktionæroverenskomst**, § 8, om regler for skift af pensionsleverandør:

I § 8, stk. 8.4, 1. afsnit ændres: "*12 måneder*" til "*3 måneder*".

I § 8, stk. 8.5 litra c. ændres:

"*Varslet er 12 måneder, medmindre der er lokal enighed om at nedsætte dette til 6 måneder.*"
til

"*Varslet er 3 måneder.*"

Endvidere er der enighed om at foretage de nødvendige tilretninger i **Industriens Organisationsaftaler**, Protokollat – Håndtering af sager om optrapningsordninger og firmapensionsordninger.

3. Ikrafttræden

Såfremt overenskomstparterne opnår enighed om en aftale efter pkt. 1, sættes denne og pkt. 2 i kraft med virkning for den overenskomstperiode, der følger efter aftalen.

København, den 19. februar 2023

For DI Overenskomst I v/DI





For CO-industri





**INDUSTRIENS OVERENSKOMST og
INDUSTRIENS FUNKTIONÆROVERENSKOMST**

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023

Nr. 30

PROTOKOLLAT

om

Arbejde på havvindmøller

Både Industriens Overenskomst og Industriens Funktionæroverenskomst indeholder i dag bestemmelser om, at virksomheden og en tillidsrepræsentant for arbejde på ikke kystnære havvindmøller kan fravige overenskomstens bestemmelser, således at arbejdstiden kan planlægges med en arbejdsperiode på op til 14 dage efterfulgt af 14 dages frihed på land. Aftalen er godkendt af direktøren for Arbejdstilsynet.

Parterne er enige om at udvide disse bestemmelser, så de også gælder for arbejde på kystnære havvindmøller samt for tilknyttet arbejde, der foregår på land.

Parterne er i den forbindelse enige om at tilpasse Industriens Overenskomst bilag 10, pkt. 5, og Industriens Funktionæroverenskomst bilag 17, pkt. 5.2, således, at en virksomhed og en tillidsrepræsentant - for arbejde på kystnære havvindmøller, ikke kystnære havvindmøller samt for direkte tilknyttet arbejde, der foregår på land - efter reglen i § 8, stk. 7, kan fravige Industriens Overenskomst og reglen i § 23, stk. 7, i Industriens Funktionæroverenskomst, således at arbejdstiden kan planlægges med en arbejdsperiode på op til 14 dage efterfulgt af 14 dages frihed i land.

På den baggrund erstattes teksten i bilag 10, pkt. 5.2a og 5.2b, til Industriens Overenskomst med følgende tekst:

”5.2 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.”

På samme baggrund erstattes teksten i bilag 17, pkt. 5.2a og 5.2b, til Industriens Funktionær-overenskomst med følgende tekst:

”5.2 Arbejde på havvindmøller samt direkte tilknyttet arbejde, der foregår på land

Virksomheden og en tillidsrepræsentant kan efter reglen i § 23, stk. 7, fravige Industriens Funktionær-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.”

Krav om Arbejdstilsynets godkendelse

Ovenstående ordning er en fravigelse fra § 4 i bekendtgørelse om hvileperiode og fridøgn m.v. DI Overenskomst I og CO-industri har efter samme bekendtgørelses § 21 hermed aftalt, at reglerne om hvileperiode og fridøgn fraviges i videre omfang end nævnt i bekendtgørelsens §§ 19 og 20.

Ovenstående ændring er, jf. bekendtgørelsens § 21, betinget af direktøren for Arbejdstilsynets godkendelse. DI Overenskomst I og CO-industri vil således ansøge om direktøren for Arbejdstilsynets godkendelse af ovenstående ordning.

I tilfælde af, at Arbejdstilsynet ikke godkender

Såfremt direktøren for Arbejdstilsynet ikke kan godkende den ovenstående bestemmelse, vil en virksomhed i stedet kunne ansøge om konkret at kunne fravige § 4 i bekendtgørelse om hvileperiode og fridøgn m.v. Hvor en sådan dispensation gives af Arbejdstilsynet, vil ovenstående ordning kunne benyttes på tilsvarende vis.

Idet direktøren for Arbejdstilsynet allerede har godkendt, at reglerne i bekendtgørelsen kan fraviges, for så vidt angår ikke kystnære havvindmøller, vil nuværende tekst i bilag 10, pkt. 5.2b, til Industriens Overenskomst og bilag 17, pkt. 5.2b til Industriens Funktionær-overenskomst forblive uændret.

Teksten i bilag 10, pkt. 5.2a, til Industriens Overenskomst ændres herefter til følgende:

”5.2a Arbejde på havvindmøller samt direkte tilknyttet arbejde, der foregår på land

Hvor en virksomhed af Arbejdstilsynet opnår dispensation til at planlægge arbejdstiden med en arbejdsperiode på op til 14 dage efterfulgt af 14 dages frihed i

land, kan virksomheden og en tillidsrepræsentant 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.”

Herudover ændres teksten i bilag 17, pkt. 5.2a til Industriens Funktionæroverenskomst til følgende:

”5.2a Arbejde på havvindmøller samt direkte tilknyttet arbejde, der foregår på land

Hvor en virksomhed af Arbejdstilsynet opnår dispensation til at planlægge arbejdstiden med en arbejdsperiode på op til 14 dage efterfulgt af 14 dages frihed i land, kan virksomheden og en tillidsrepræsentant 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.”

Parterne er enige om, at såfremt direktøren for Arbejdstilsynet ikke har taget stilling til ovenstående ansøgning inden udløbet af fristen for rettelser i overenskomstfornyelsen, gennemføres – afhængig af direktøren for Arbejdstilsynets afgørelse - en af ovenstående to bestemmelser ved organisationsaftale mellem parterne, når afgørelsen foreligger.

København, den 19. februar 2023

For DI Overenskomst I v/DI





For CO-industri





INDUSTRIENS OVERENSKOMST og INDUSTRIENS FUNKTIONÆROVERENSKOMST

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023

Nr. 31

PROTOKOLLAT

om

Indarbejdelse af protokollat om lønforhold for udstationerede medarbejdere

Parterne er enige om at indarbejde protokollatet "Lønforhold for udstationerede medarbejdere omfattet af Industriens Overenskomst eller Industriens Funktionæroverenskomst" (nuværende Organisationsaftaler, side 159) i overenskomsterne.

I bilag 8 til Industriens Overenskomst og bilag 20 til Industriens Funktionæroverenskomst indsættes den tidligere protokollattekst således som et nyt afsnit B:

"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 time-lønsbestemmelse, § 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 løndelev, 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 overenskomstkraav, der lovligt kan støttes med varsel af konflikt i henhold til udstationeringslovens § 6a.

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

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

Eksempler på opgørelse efter Eurostat

Nedenstående er alene forenkledede eksempler på opgørelser. Parterne tager med eksemplerne ikke stilling til, hvad virksomheder skal betale for at leve op til Industriens Overenskomst eller Industriens 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 udgør de sociale bidrag 12,7 pct. af de samlede medarbejderomkostninger i Danmark og 22,0 pct. i Tyskland.

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

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

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

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

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

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

Eksempel B

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

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

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

Nuværende afsnit B bliver herefter afsnit C. Afsnit C konsekvensrettes i overensstemmelse med afsnitsændringerne med følgende tekst:

"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 kutymen 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."*

Protokollatet "Lønforhold for udstationerede medarbejdere omfattet af Industriens Overenskomst eller Industriens Funktionæroverenskomst" i Organisationsaftaler udgår.

Ændringerne træder i kraft den 1. marts 2023.

København, den 19. februar 2023

For DI Overenskomst I v/DI





For CO-industri





**INDUSTRIENS OVERENSKOMST og
INDUSTRIENS FUNKTIONÆROVERENSKOMST**

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023

Nr. 32

PROTOKOLLAT

om

It-supporter- og datateknikerelever (redaktionel ændring)

Der er aftalt følgende præciserende ændringer i Industriens Overenskomst og Industriens Funktionæroverenskomst:

I. Industriens Overenskomst, Lærlingebestemmelsernes Bilag IV, afsnit I:

Som anmærkning til ”*Metalindustriens Uddannelser*” indsættes følgende:

”*Metalindustriens Uddannelser omfatter bl.a. Data- og kommunikationsuddannelsen (it-supporter og datatekniker).*”

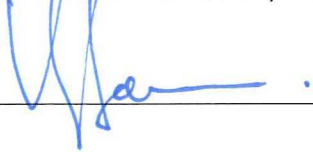
II. Industriens Funktionæroverenskomst § 3, stk. 7:

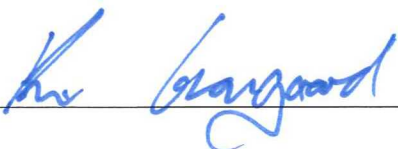
Som anmærkning til første afsnit indsættes følgende:

”*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.*”


København, den 19. februar 2023


For DI Overenskomst I v/DI





For CO-industri





P R O T O K O L L A T

om

Lettere administration i IKUF

Overenskomstparterne er enige om at sikre en mere intuitiv brugerrejse for ansøgere, der søger om støtte fra Industriens Kompetenceudviklingsfond (IKUF). Dette indebærer bl.a., at parterne

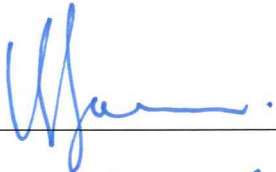
- igangsætter et udviklingsarbejde med henblik på at integrere data fra andre kilder i ansøgningsflowet samt genbruge allerede kendte data, som skal sikre en mindre bureaukratisk ansøgningsproces
- udvikler IKUF's digitale ansøgningssystem, så ansøgerne bl.a. får overblik over egne aktuelle og historiske ansøgninger med information om støttede kursusdage
- vurderer muligheden for en særlig fast track adgang til IKUF's system for uddannelsesrepræsentanter/tillidsrepræsentanter
- igangsætter en gennemgang af reglerne for brug af midlerne i IKUF med henblik på at fjerne unødige snubletråde i ansøgningsprocessen
- definerer servicemål for behandlingen af ansøgninger, herunder at flere ansøgninger godkendes uproblematisk
- udvider rammerne for IKUF-sekretariatets administrative behandling og godkendelse/afslag på ansøgninger
- styrker kommunikationen med ansøgerne, herunder hvordan der meldes tilbage til ansøgere, som har brug for hjælp til at afgive de nødvendige informationer.


Ambitionerne for en enklere og mere intuitiv ansøgningsproces gælder såvel medarbejdere, der ansøger om støtte til selvvalgt uddannelse, som virksomheder, der ansøger om støtte til aftalt uddannelse.

IKUF's daglige ledelse initierer arbejdet snarest muligt med henblik på i løbet af 2023 at kunne sætte dele af et nyt ansøgningssystem i drift. Der udarbejdes bl.a. beslutningsoplæg til IKUF's bestyrelse med henblik på at kunne foretage de ønskede tilpasninger. Daglig ledelse fastlægger snarest servicemål for behandlingen af ansøgninger og videreudvikler rammerne for IKUF-sekretariatets håndtering af ansøgninger.

København, den 19. februar 2023

For DI Overenskomst I v/DI





For CO-industri





PROTOKOLLAT

om

Adgang til at indgå lokalaftaler

Parterne er enige om, at lokalaftaler som udgangspunkt skal indgås med valgte tillidsrepræsentanter, og at begge parter tilslutter sig bestræbelserne på at få valgt tillidsrepræsentanter på virksomhederne. I det omfang medarbejderne ikke er repræsenteret af en tillidsrepræsentant, er parterne enige om at sikre adgang til overenskomsternes mulighed for en fleksibel tilpasning til de lokale forhold.

I Industriens Overenskomst § 1, stk. 10, tilføjes som nyt 3. afsnit:

"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 afaletidspunktet bliver omfattet af lokalaf-talen."

Det hidtidige afsnit 3 bliver nyt afsnit 4 med følgende ordlyd:

"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."

I Industriens Funktionæroverenskomst § 16, stk. 8, tilføjes som nyt 3. afsnit:


"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 afaletidspunktet bliver omfattet af lokalaf-talen."

Det hidtidige afsnit 3 bliver nyt afsnit 4 med følgende ordlyd:

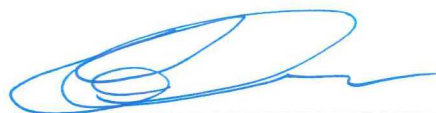
"Hvor der ikke er valgt en talsrepræsentant, jf. ovenfor, kan lokalaftaler også indgås eller opsiges, således som det hidtil har været praktiseret mellem virksomheden og medarbejderne."

København, den 19. februar 2023

For DI Overenskomst I v/DI



For CO-industri



PROTOKOLLAT

om

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.

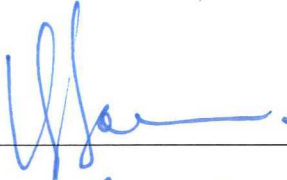
Organisationsaftalen er en forsøgsordning, der løber i indeværende overenskomstperiode. Hvis der ved udløb af denne er enighed om det, kan ordningen fortsætte, eventuelt med de ændringer, der opnås enighed om. I modsat fald udgår organisationsaftalen, og i IFO (2012-2014) § 8, stk. 4k genindsættes.


København, den 9. februar 2020

Forlænget ved OK 2023”

København, den 19. februar 2023

For DI Overenskomst I v/DI





For CO-industri





**INDUSTRIENS OVERENSKOMST og
INDUSTRIENS FUNKTIONÆROVERENSKOMST**

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023

Nr. 36

PROTOKOLLAT

om

Orientering af tillidsrepræsentanten vedrørende dækningsområde

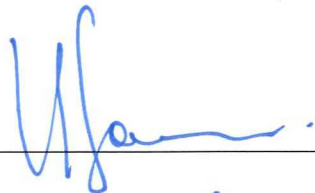
Parterne er enige om, at nedenstående indsættes i Industriens Funktionæroverenskomst som nyt stk. 3 i § 19, herefter bliver nuværende stk. 3 til stk. 4 og så fremdeles:

"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."

København, den 19. februar 2023

For DI Overenskomst I v/DI



For CO-industri



**INDUSTRIENS OVERENSKOMST og
INDUSTRIENS FUNKTIONÆROVERENSKOMST**

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023

Nr. 37

PROTOKOLLAT

om

Revision af Protokollat - Fælles forståelse af bestemmelsen om fratrædelsesgodtgørelse til grænsegængere, jf. Industriens overenskomst § 38, stk. 11

Revisionen vedrører protokollatet om Fælles forståelse af bestemmelsen om fratrædelsesgodtgørelse til timelønnede, jf. Industriens overenskomst § 38, stk. 11 (nuværende Organisationsaftaler, side 23) og omhandler fratrædelsesgodtgørelse til medarbejdere med fast bopæl uden for Danmark omfattet af Industriens Overenskomst.

Parterne er enige om, at der i det eksisterende protokollat efter 2. afsnit indsættes følgende overskrift:

"Afsnit A"

Efter protokollatets nuværende tekst indsættes følgende som afsnit B:

"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.”

Ændringerne træder i kraft den 1. marts 2023.

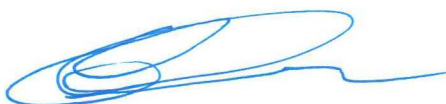
København, den 19. februar 2023


For DI Overenskomst I v/DI





For CO-industri





PROTOKOLLAT

om

Seniorordning, redaktionelle ændringer

Parterne har drøftet en række redaktionelle ændringer i bestemmelserne om seniorordning i henholdsvis Industriens Overenskomst § 25, stk. 9, og Industriens Funktionæroverenskomst § 4, stk. 8, samt behovet for at synliggøre reglerne om seniorordning ved at flytte disse fra henholdsvis Industriens Overenskomst § 25, stk. 9 og Industriens Funktionæroverenskomst § 4, stk. 8, til andre selvstændige bestemmelser.

Parterne er enige om, at der alene er tale om redaktionelle – og ikke indholdsmæssige – ændringer i bestemmelserne.

Parterne har aftalt, at Industriens Overenskomst § 25, stk. 9, flyttes til en ny § 33 og ændres til følgende:

”§ 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.”

Den eksisterende § 33 flyttes til § 32 som nyt stk. 1. Den eksisterende tekst i § 32 bliver til stk. 2. Overskriften i § 32 ændres til ”Forsørgertabsydelse og deltagelse i begravelser”

Tilsvarende ændres Industriens Funktionæroverenskomst § 4, stk. 8 til følgende og flyttes til § 12, nyt stk. 18:

”V - Seniorordning

Stk. 18 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. 12, 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 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. 12.

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

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

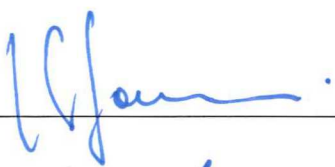
Konverteringen ændrer ikke på bestående overenskomstmæssige beregningsgrundlag og er således omkostningsneutral for virksomheden.”


Overskriften i Industriens Funktionæroverenskomst ændres til:

”§ 12 Ferie, frihed, barns sygdom og hospitalsindlæggelse, børneomsorgsdage, barsel og seniorordning”

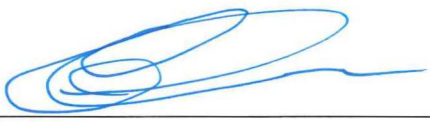
København, den 19. februar 2023


For DI Overenskomst I v/DI





For CO-industri





**INDUSTRIENS OVERENSKOMST og
INDUSTRIENS FUNKTIONÆROVERENSKOMST**

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023

Nr. 39

PROTOKOLLAT

om

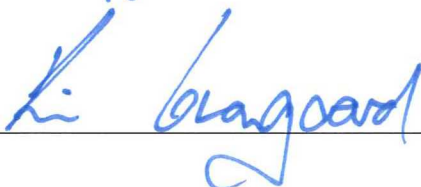
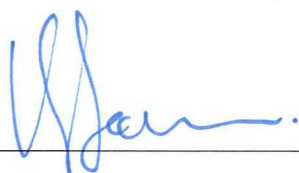
Tre-måneders samtale

Parterne er enige om, at nedenstående indsættes som nyt sidste afsnit i Industriens Funktionær-overenskomst § 11, stk. 6.


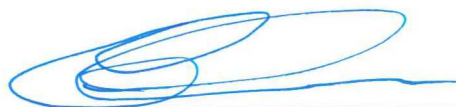
”Hvis der i forbindelse med en nyansættelse på virksomheden er aftalt funktionsløn, finder overenskomstparterne det hensigtsmæssigt, at medarbejderen og virksomheden ca. tre måneder efter medarbejderens tiltrædelse af stillingen holder en samtale om stillingsindhold og arbejdsomfang. Hvis en af parterne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

København, den 19. februar 2023

For DI Overenskomst I v/DI



For CO-industri



**INDUSTRIENS OVERENSKOMST og
INDUSTRIENS FUNKTIONÆROVERENSKOMST**

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023

Nr. 40

PROTOKOLLAT

om

Udvalgsarbejde om forenklet lønstruktur for lærlinge

Overenskomtparterne er enige om at gennemføre et udvalgsarbejde, som i overenskomstperioden skal arbejde med en model for en forenklet lønstruktur for lærlinge, som er omfattet af Lærlingebestemmelserne i Industriens Overenskomst.

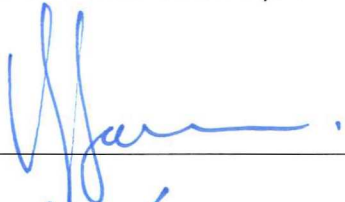
Forenklingen kan bl.a. bestå i, at lærlinges løn fremover reguleres én gang årligt f.eks. pr. 1. marts, i stedet for i dag, hvor der typisk er to reguleringer årligt. Forenklingen kan ligeledes bestå i en tydeliggørelse af principperne for indplacering af lærlinge.

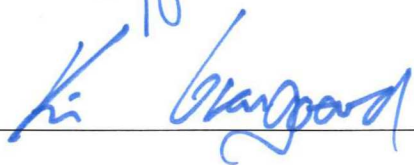
Modellen skal tilstræbe en økonomisk neutral omlægning af lønsatserne.

Udvalget skal afslutte sit arbejde senest den 1. juni 2024.


København, den 19. februar 2023

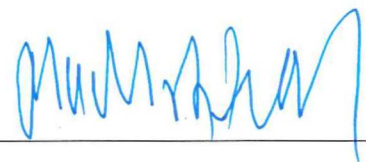
For DI Overenskomst I v/DI





For CO-industri





**INDUSTRIENS OVERENSKOMST og
INDUSTRIENS FUNKTIONÆROVERENSKOMST**

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023

Nr. 41

PROTOKOLLAT

om

Udvalgsarbejde om guidelines til et godt lokalt samarbejde mellem virksomheden og tillidsrepræsentanten

Det lokale samarbejde mellem virksomheden og tillidsrepræsentanten er afgørende for virksomhedens drift og medarbejdernes indflydelse på deres arbejdsvilkår. Parterne har derfor en fælles interesse i, at samarbejdet mellem de lokale parter fungerer så godt og konstruktivt som muligt.

På den baggrund er parterne enige om, at der i overenskomstperioden igangsættes et udvalgsarbejde, der har til formål at komme med eksempler på det gode lokale samarbejde og eventuelt opstille guidelines, der kan bruges som inspiration for virksomheder og tillidsrepræsentanter.

Parterne er desuden enige om, at udvalgsarbejdet også skal behandle, hvordan overleveringen fra en afdeling til en ny tillidsrepræsentant kan understøttes. Samtidig skal udvalget drøfte eventuelle lokale og strukturelle barrierer for rekruttering af tillidsrepræsentanter på industriens overenskomster.

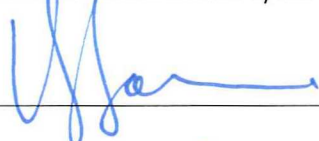
I forbindelse med udvalgsarbejdet kan der eventuelt gennemføres en undersøgelse, der giver et evidensbaseret grundlag for udvalgets drøftelser.

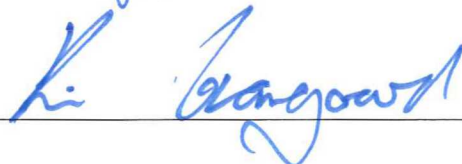
Parterne aftaler den nærmere finansiering.

Det aftales mellem parterne, at udvalgsarbejdet forventes opstartet 3. kvartal 2023 og forventes afsluttet inden udgangen af 3. kvartal 2024.

København, den 19. februar 2023

For DI Overenskomst I v/DI





For CO-industri





**INDUSTRIENS OVERENSKOMST og
INDUSTRIENS FUNKTIONÆROVERENSKOMST**

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023

Nr. 42

PROTOKOLLAT

om

Ændring af § 38, stk. 11 i Industriens Overenskomst

Parterne har drøftet betydningen af indførelsen af det særlige beskæftigelsestillæg i arbejdsløshedsforsikringslovens § 48, stk. 8, for beregningen af fratrædelsesgodtgørelse i overenskomstens § 38, stk. 11.

Parterne er enige om, at fratrædelsesgodtgørelsen ikke skal nedsættes i de tilfælde, hvor medarbejdere har ret til beskæftigelsestillæg.

På denne baggrund ændres § 38, stk. 11, pkt. 2, til følgende:

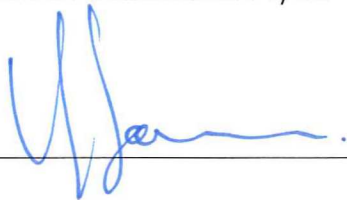
”2.

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.

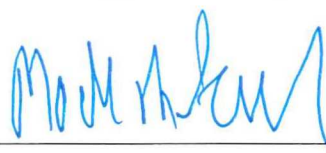
Fratrædelsesgodtgørelsen kan minimum udgøre kr. 2.500 pr. måned og maksimum kr. 15.000 pr. måned. Lønnen opgøres pr. måned på baggrund af den løn, medarbejderen ville have oppebåret under sygdom, jf. § 29, stk. 1, 1. afsnit. Pensionsbidraget indgår ikke i beregningsgrundlaget.”

København, den 19. februar 2023

For DI Overenskomst I v/DI



For CO-industri



**INDUSTRIENS OVERENSKOMST og
INDUSTRIENS FUNKTIONÆROVERENSKOMST**

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023

Nr. 43

PROTOKOLLAT

om

Forståelse af bestemmelser om vederlag til tillidsrepræsentanter

Det er i Industriens Overenskomst § 5, stk. 3, og Industriens Funktionæroverenskomst § 20 aftalt, at tillidsrepræsentanter, der er valgt i henhold til overenskomsternes bestemmelser, modtager et vederlag, hvis størrelse afhænger af størrelsen på tillidsrepræsentantens valggrundlag.

Overenskomstparterne er enige om redaktionelt at præcisere, hvorledes vederlaget til tillidsrepræsentanter finansieres og udbetales. Som følge heraf er parterne enige om at tilføje følgende note som:

Sidste afsnit i Industriens Overenskomst § 5, stk. 3:

"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."

Sidste afsnit i Industriens Funktionæroverenskomst § 20:

"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.”


København, den 19. februar 2023


For DI Overenskomst I v/DI





For CO-Industri





**INDUSTRIENS OVERENSKOMST og
INDUSTRIENS FUNKTIONÆROVERENSKOMST**

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023

Nr. 44

PROTOKOLLAT

om

Bortfald af bilag om implementering af forældreorlovsdirektivet

På baggrund af vedtagelsen af direktiv 2019/1158/EU (orlovsdirektivet) og ophævelsen af direktiv 2010/18/EU (forældreorlovsdirektivet) er parterne enige om, at bilag 12 i Industriens Overenskomst og bilag 21 i Industriens Funktionæroverenskomst udgår.

Parterne har drøftet behovet for at implementere orlovsdirektivet i overenskomsterne og er enige om, at der ikke på nuværende tidspunkt er et behov herfor.

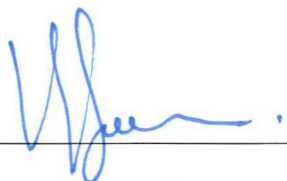
Parterne er dog enige om, at bestemmelsen om konsekvenserne af manglende varsling af orlov skal skrives ind i Industriens Overenskomst § 35, stk. 4 og Industriens Funktionæroverenskomst § 12, stk. 17, d.


Nærmere bestemt drejer det sig om følgende bestemmelse (§ 2, andet afsnit, i bilag 12 og bilag 21):

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

København, den 19. februar 2023

For DI Overenskomst I v/DI





For CO-industri





**INDUSTRIENS OVERENSKOMST og
INDUSTRIENS FUNKTIONÆROVERENSKOMST**

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023

Nr. 45

PROTOKOLLAT

om

**Sproglige opdateringer af dækningsområdebeskrivelsen i
Industriens Funktionæroverenskomst (it-arbejde og miljøteknolog)**

Parterne er enige om, at § 1, stk. 2, litra a, i Industriens Funktionæroverenskomst ændres til nedenstående:

- a. *"Funktionærer, som hovedsageligt er beskæftiget med handels- og kontorarbejde, som typisk udføres af medarbejdere med en handels- og kontoruddannelse (erhvervsuddannelse/EUD eller kort videregående uddannelse/KVU), og funktionærer, der som speciale er beskæftiget med it-arbejde, som typisk udføres af medarbejdere med en uddannelse som f.eks. datamatiker, informatikassistent, akademiuddannelsen i informationsteknologi eller medarbejdere med tilsvarende kvalifikationer."*

Desuden er parterne enige om, at i Industriens Funktionæroverenskomst § 1, stk. 2, litra b, ændres "miljøteknikere" til "miljøteknologer".

Som følge af ovenstående er det aftalt, at nedenstående tekst indsættes i bilag 4:

"Industriens Funktionæroverenskomst 2023 – XXXX

Eksisterende betegnelse

Ny betegnelse

§ 1, stk. 2:

Edb-assistent

Udgået

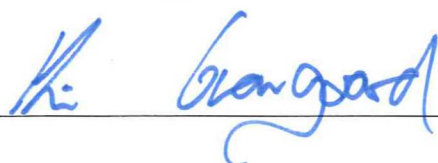

Miljøtekniker

Miljøteknolog"

København, den 19. februar 2023

For DI Overenskomst I v/DI

For CO-industri



**INDUSTRIENS OVERENSKOMST og
INDUSTRIENS FUNKTIONÆROVERENSKOMST**

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023

Nr. 46

PROTOKOLLAT

om

**Organisationsaftale om tillidsrepræsentanternes ret til frihed i forbindelse med
indkaldte informationsmøder**

I forbindelse med overenskomstfornyelsen 2023 ønsker overenskomtparterne 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 deltagelse i nærmeste informationsmøde (inklusive transporttid) indkaldt af forbundene/afdelinger, efter et aftaleresultat måtte foreligge. Denne ret til fravær med løn gælder frem til urafstemningens igangsættelse.


Tillidsrepræsentanten har pligt til at underrette arbejdsgiveren om, hvor informationsmødet holdes samt varigheden af mødet.

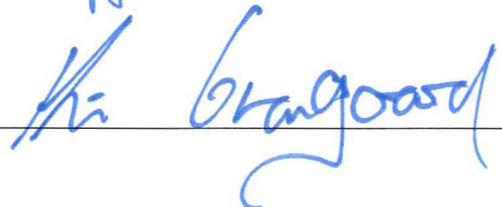
Transportudgiften dækkes af forbundene/afdelinger.

Organisationsaftalen træder i kraft ved organisationsaftalens underskrift.

København, den 19. februar 2023

For DI Overenskomst I v/DI





For CO-industri





**INDUSTRIENS OVERENSKOMST og
INDUSTRIENS FUNKTIONÆROVERENSKOMST**

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023

Nr. 47

PROTOKOLLAT

om

Organisationaftale om Uddannelsesrepræsentant

Overenskomstparterne ønsker, at der sker en styrkelse af det lokale arbejde med uddannelse ved, at tillidsrepræsentanten (-erne) ved lokal enighed mellem ledelse og tillidsrepræsentant kan udpege en uddannelsesrepræsentant for virksomheden. Uddannelsesrepræsentanten omfattes ikke af Industriens Overenskomst § 6 henholdsvis Industriens Funktionæroverenskomst § 21.

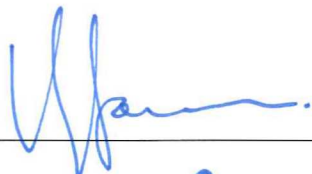
Der indsættes i Industriens Organisationsaftaler følgende nye organisationsaftale:

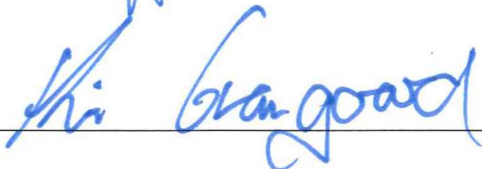
"Ved lokal enighed mellem ledelse og tillidsrepræsentanten (-erne) kan tillidsrepræsentanten (-erne) udpege en fælles uddannelsesrepræsentant på virksomheden.

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

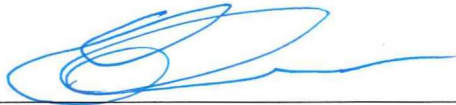
København, den 19. februar 2023

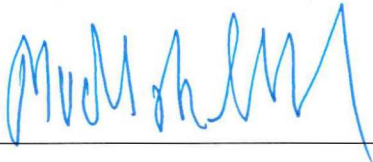
For DI Overenskomst I v/DI





For CO-industri





**INDUSTRIENS OVERENSKOMST og
INDUSTRIENS FUNKTIONÆROVERENSKOMST**

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023

Nr. 48

PROTOKOLLAT

om

Udvidet adgang til Teksam-uddannelse til tillidsrepræsentanter

Parterne er enige om, at nyvalgte tillidsrepræsentanters deltagelse i det TekSam-udbudte uddannelses- og samarbejdsprogram efter Industriens Overenskomst § 3, stk. 2, og Industriens Funktionæroverenskomst § 18, stk. 2, styrker tillidsrepræsentanternes kompetencer i forhold til deltagelse i det lokale samarbejde. For at forbedre mulighederne for at nyvalgte tillidsrepræsentanter kan deltage i uddannelsen, er der enighed om at tilpasse den tidsmæssige begrænsning for deltagelse.

Derudover er der enighed om at give tillidsrepræsentanter, der på grund af forstyrrelser i adgangen til deltagelse på grund af Corona-nedlukninger ikke har deltaget i forløbet, mulighed for at deltage, selvom tidsfristen er overskredet.

I Industriens Overenskomst § 3, stk. 2, 1. afsnit, og Industriens Funktionæroverenskomst ændres § 18, stk. 2, 1. afsnit ændres sidste punktum til:

”Tillidsrepræsentanten har ret til at deltage i et sådant forløb hurtigst muligt og senest inden for de første 24 måneder, efter vedkommende er valgt.”

Som nyt stk. 3 i Industriens Overenskomst § 3 og Industriens Funktionæroverenskomst § 18 tilføjes:


stk. 3

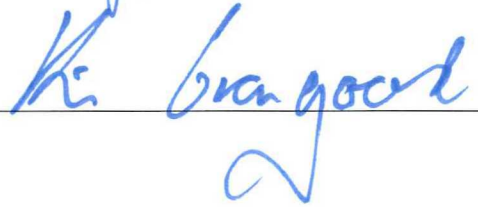
Tillidsrepræsentanter valgt i de seneste fem år, fra 1. marts 2023 der ikke allerede har deltaget i et forløb, har, uanset tidsfristen i stk. 2, mulighed for at deltage i et forløb frem til udgangen af indeværende overenskomstperiode.”

Den nuværende Industriens Overenskomst § 3, stk. 3, bliver herefter stk. 4, og Industriens Funktionæroverenskomst § 18, stk. 3 og 4 bliver herefter til stk. 4 og 5.


København, den 19. januar 2023

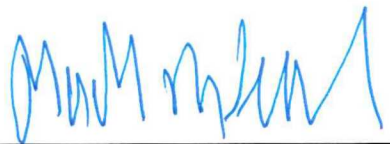
For DI Overenskomst I v/DI





For CO-industri





PROTOKOLLAT

om

Ændring af bestemmelser om barsel

På baggrund af vedtagelsen af ny barselslov, er parterne enige om, at barselsbestemmelsen i Industriens Overenskomst og Industriens Funktionæroverenskomst skal tilpasses til de nye orlovsperioder.

Parterne er enige om frem til 1. juli 2023 at følge principperne i overgangsordningen indgået mellem DA og FH om betaling under fravær på grund af graviditet og barsel.

Som følge af ovenstående, er der enighed om, at der i Industriens Overenskomst § 35 tilføjes følgende:

” § 35 Barsel

For børn født eller modtaget 1. juli 2023 eller senere gælder følgende:

Stk. 1

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

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

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

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

Stk. 2

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

Stk. 3

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

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

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

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

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

Anm.

Under de 10 ugers orlov efter stk. 1 ydes forhøjet pensionsbidrag, jf. § 34, stk. 2.

Stk. 4

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

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

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

Stk. 5

Alle eventuelt eksisterende ordninger med arbejdsgiverbetaling ved barsel kan opsiges til bortfald efter reglerne i § 8, stk. 1.

Stk. 6

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

Tilsvarende tilføjes der til Industriens Funktionæroverenskomst § 12, stk. 17 følgende:

”Stk. 17 Barsel

For børn født eller modtaget 1. juli 2023 eller senere gælder følgende:

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

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

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

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

- b. Under samme betingelser som i pkt. a betales der løn til den anden forælder i op til 2 uger i forbindelse med fødslen (før fædreorlov).
- c. Under samme betingelser som i pkt. a betaler arbejdsgiveren herudover fuld løn under orlov i indtil 24 uger (før: forældreorlov).

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

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

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

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

- d. Medmindre andet aftales, skal orlov med løn efter pkt. a, b og c varsles med 3 uger.

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.

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


Anm.

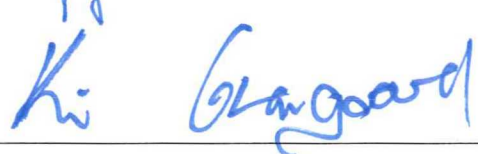
Under de 10 ugers orlov efter pkt. a ydes forhøjet pensionsbidrag, jf. § 8, stk. 2.

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

København, den 19. februar 2023

For DI Overenskomst I v/DI





For CO-industri





INDUSTRIENS OVERENSKOMST og INDUSTRIENS FUNKTIONÆROVERENSKOMST

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023

Nr. 50

PROTOKOLLAT

om

Styrkelse af tillidsrepræsentanternes rolle

Tillidsrepræsentanter spiller en vigtig rolle for opretholdelsen af et stærkt samarbejde på industriens virksomheder. Derfor er der aftalt en række tiltag, der understreger denne betydning og forbedrer tillidsrepræsentanternes mulighed for at udfylde rollen. Det sker blandt andet ved at præcisere, at det er en fælles forpligtelse ikke at hindre organisering og ved fælles anbefalinger af inddragelse af tillidsrepræsentanten.

Valg af tillidsrepræsentanter

Parterne er enige om at reducere det antal medarbejdere, der skal være beskæftiget på virksomheden/ i afdelingen, før der er ret til at vælge en tillidsrepræsentant.

Den nuværende tekst Industriens Overenskomst § 1, stk. 5, udgår, og erstattes af følgende:

”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.”*

I Industriens Overenskomst § 6, stk. 6, erstattes ”..mindre end 6..” af ”..mindre end 5..”

Den nuværende tekst Industriens Funktionæroverenskomst § 16, stk. 1, udgår og erstattes af følgende:

”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.”

I § 16, stk. 4 erstattes ”5” med ”4”

I § 16, stk. 5 erstattes ”6” med ”5”

I § 21, stk. 7 erstattes ”6” med ”5”

Valg af tillidsrepræsentant i arbejdstiden

Som nyt 2. afsnit i Industriens Overenskomst § 1, stk. 2, og som nyt sidste afsnit i Industriens Funktionæroverenskomst § 16, stk. 2, indsættes følgende:

” Valg af tillidsrepræsentant foregår i arbejdstiden. Dette aftales lokalt.”

Vikarers valgret

Parterne er enige om, at vikarer fra vikarbureauer ikke har stemmeret ved valg af tillidsrepræsentant på brugervirksomheder.

Som andet punktum i 1. afsnit i Industriens Overenskomst § 1, stk. 2, og som næstsidste afsnit i Industriens Funktionæroverenskomst § 16, stk. 2, tilføjes derfor:

”Vikarer fra vikarbureauer har ikke stemmeret.”

Organisering

Parterne er enige om, at understrege, at der ikke må lægges hindringer i vejen for organiseringen, og at denne organisering kan lettes ved adgang til orientering til nyansatte medarbejdere.

Som nyt sidste punktum i Industriens Overenskomst § 4, stk. 1, og Industriens Funktionæroverenskomst § 19, stk. 1, tilføjes derfor:

”, og ikke lægger hindringer i vejen for virksomhedens og medarbejdernes organisering.”


Som nyt 2. afsnit i Industriens Overenskomst § 4, stk. 5 og Industriens Funktionæroverenskomst § 19, stk. 3, tilføjes:

”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.”

København, den 19. februar 2023

For DI Overenskomst I v/DI





For CO-industri





ORGANISATIONSAFTALE

om

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.

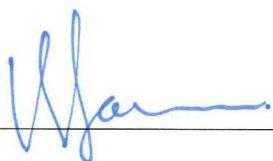
CO-industri har i forbindelse med implementeringen tilkendegivet, at der kun er adgang til at indgå nul-timers-kontrakter efter industriens overenskomster, hvis der indgås en overenskomstfravigende lokalaftale efter Industriens Overenskomst § 8, stk. 7, eller Industriens Funktionæroverenskomst § 23, 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.

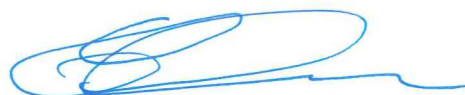
København, den 19. februar 2023

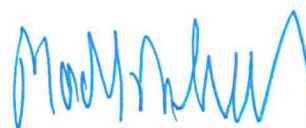
For DI Overenskomst I v/DI





For CO-industri





INDUSTRIENS OVERENSKOMST og INDUSTRIENS FUNKTIONÆROVERENSKOMST

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023

Nr. 52

PROTOKOLLAT

om

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

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 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) ”Arbejdsmonster”

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

§ 3 Udlevering af oplysninger (arbejdsvilkårsdirektivets artikel 3)

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

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

§ 4 Oplysningspligt (arbejdsvilkårsdirektivets artikel 4)

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

Litra	Oplysning	Hvordan gives oplysningen?	Frist
A	Arbejdsgiveren og lønmodtagerens navn og adresse	Individuelt	7 kalenderdage
B	Arbejdsstedets beliggenhed eller i mangel af et fast arbejdssted eller et sted, hvor arbejdet hovedsagelig udføres, oplysning om, at lønmodtageren er beskæftiget på forskellige steder eller frit kan bestemme sit arbejdssted, samt om hovedsæde eller arbejdsgiverens adresse.	Individuelt	7 kalenderdage
C	Titel eller jobbeskrivelse	Individuelt	7 kalenderdage

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

	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 (bilag 1), og Industriens Funktionæroverenskomst § 13 (bilag 2).

§ 6 Ændring af ansættelsesforholdet (arbejdsvilkårsdirektivet artikel 6)

Bestemmelsen implementeres ved ændringer af Industriens Overenskomst § 37, stk. 2 (bilag 1), og Industriens Funktionæroverenskomst § 13 (bilag 2).

§ 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 (bilag 1), og Industriens Funktionæroverenskomst § 13, stk. 2 (bilag 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 1 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.

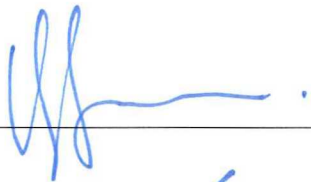
Såfremt en kommende implementeringslov afgørende ændrer ved forudsætningerne for eller opstiller krav eller kriterier, der afviger fra tilsvarende bestemmelser i nærværende aftale, drøfter DI og CO-industri konsekvenserne heraf med henblik på, at det oprindelige aftaleforhold genoprettes i det omfang,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

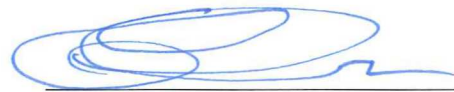
København, den 19. februar 2023

For DI Overenskomst I v/DI



Ni Grøngård

For CO-industri



Mads Madsen

BILAG 1 TIL
PROTOKOLLAT

om

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

Industriens Overenskomsts § 20, stk. 5, ændres til:

Stk. 5. Rejsearbejde i udlandet

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

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

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

Industriens Overenskomsts § 37, stk. 1, ændres til:

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

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.

Industriens Overenskomsts § 37, stk. 2, ændres til:

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.

I Industriens Overenskomsts § 37, stk. 4, foretages følgende ændringer:

Første punktum i første afsnit ændres til:

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.

Industriens Overenskomsts § 37, stk. 5, ændres til:


”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.


København, den 19. februar 2023

For DI Overenskomst I v/DI



Ni Brando

For CO-industri



Morten Munk

**BILAG 2 TIL
P R O T O K O L L A T**

om

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

Industriens Funktionæroverenskomsts bilag 16 ophæves.

Industriens Funktionæroverenskomsts § 13 ændres til:

§ 13 Ansættelsesbevis

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

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 ** **[indsæt bilagsnummer]**.

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.

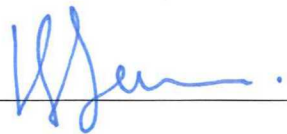
Medarbejderen skal i alle tilfælde have udleveret oplysningerne om ansættelsesforholdet senest 15 dage efter, at kravet er rejst.

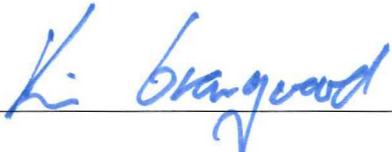
Stk. 5. Disse bestemmelser træder i kraft samme dato som den danske lovgivning, der implementerer arbejdsvilkårsdirektivet.

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.

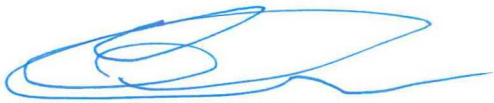
København, den 19. februar 2023


For DI Overenskomst I v/DI





For CO-industri





**INDUSTRIENS OVERENSKOMST og
INDUSTRIENS FUNKTIONÆROVERENSKOMST**

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023

Nr. 53

PROTOKOLLAT

om

Udvalgsarbejde om databeskyttelse

Parterne er enige om snarest efter overenskomstens vedtagelse at nedsætte et udvalg, der skal drøfte de praktiske konsekvenser af reglerne i Databeskyttelsesforordningen og Databeskyttelsesloven for udleveringen af information fra industriens virksomheder til tillidsrepræsentanter og forbund.

Formålet med udvalgsarbejdet er blandt andet at hjælpe de lokale parter til at vurdere, hvornår videregivelse af personoplysninger fra virksomheden til tillidsrepræsentanten kan ske under iagttagelse af databeskyttelsesreglerne.

Parterne er enige om, at formålet hverken er at indskrænke eller udvide virksomhedens pligter til eller muligheder for at videregive personoplysninger i forhold til de i Databeskyttelsesforordningen, databeskyttelsesloven og overenskomsten og lokale aftaler fastsatte bestemmelser.

Udvalget skal senest den 1. oktober 2023 afslutte sit arbejde med henblik på, at udvalgets indstillinger kan implementeres i overenskomstperioden.


København, den 19. februar 2023


For DI Overenskomst I v/DI





For CO-industri





PROTOKOLLAT

om

Fritvalg for nyoptagne virksomheder

I Industriens Overenskomst § 48, stk. 8, ændres nr. 2-4 til følgende:

- ”2 Virksomhederne kan i lønnen jf. § 22 fradrage det på indmeldelsestidspunktet gældende bidrag til Fritvalgs Lønkontoen § 25, stk. 1 litra a og b, fraregnet 4,0 procentpoint (fra 1. marts 2024 6,0 procentpoint).
- 3 Virksomhederne er fra indmeldelsen forpligtede til at betale bidrag til Fritvalgs Lønkontoen efter § 25, stk. 1, litra a og b, fraregnet 4,0 procentpoint (fra 1. marts 2024 6,0 procentpoint), samt bidrag efter nedenstående optrapningsordning. Såfremt virksomheden ikke ønsker optrapning, betales det fulde bidrag efter § 25, stk. 1, litra a og b
- 4 For så vidt angår de 4,0 procentpoint (fra 1. marts 2024 6,0 procentpoint) kan nyoptagne medlemmer af DIO I kræve optrapning som følger:
- Senest fra tidspunktet for DI-meddelelse til CO-industri om virksomhedens optagelse i DIO I skal virksomheden indbetale 1,0 pct. (fra 1. marts 2024 1,5 pct.) i bidrag til Fritvalgs Lønkontoen.*
- Senest 1 år efter skal virksomheden indbetale 2,0 pct. (fra 1. marts 2024 3,0 pct.) i bidrag til Fritvalgs Lønkontoen*
- Senest 2 år efter skal virksomheden indbetale 3,0 pct. (fra 1. marts 2024 4,5 pct.) i bidrag til Fritvalgs Lønkontoen*
- Senest 3 år efter skal virksomheden indbetale 4,0 pct. (fra 1. marts 2024 6,0 pct.) i bidrag til Fritvalgs Lønkontoen*
- Optrapningsordningen skal senest 2 måneder efter indmeldelsen protokolleres mellem DIO I og CO-industri efter begæring fra DIO I, eventuelt i forbindelse med tilpasningsforhandlinger.”*

I Industriens Funktionæroverenskomst § 2, stk. 5, ændres nr. 2-4 til følgende:

- ”2. Virksomhederne kan i lønnen jf. § 3 fradrage det på indmeldelsestidspunktet gældende bidrag til Fritvalgs Lønkontoen § 4, stk. 1, litra. a og b, fraregnet 4,0 procentpoint (fra 1. marts 2024 6,0 procentpoint).
3. Virksomhederne er fra indmeldelsen forpligtede til at betale bidrag til Fritvalgs Lønkontoen efter § 4, stk. 1, litra. a og 2, fraregnet 4,0 procentpoint (fra 1. marts 2024 6,0 procentpoint), samt bidrag efter nedenstående optrappingsordning. Såfremt virksomheden ikke ønsker optrapping, betales det fulde bidrag efter § 4, stk. 1, litra. a og b.
4. For så vidt angår de 4,0 procentpoint (fra 1. marts 2024 6,0 procentpoint) kan nyoptagne medlemmer af DIO I kræve optrapping som følger:

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

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

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

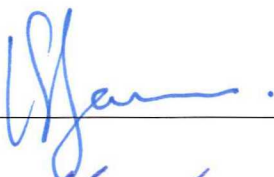
Senest 3 år efter skal virksomheden indbetale 4,0 pct. (fra 1. marts 2024 6,0 pct.) i bidrag til Fritvalgs Lønkontoen.


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

Overenskomstparterne er enige om, forud for den 1. marts 2024, loyalt at drøfte, hvordan eksisterende optrappingsordninger håndteres.

København, den 19. februar 2023

For DI Overenskomst I v/DI





For CO-industri





PROTOKOLLAT

om

Tilskud til dækning af medarbejdernes løntab - IKUF

Parterne er enige om, at følgende bestemmelse i Organisationsaftale – Industriens Kompetenceudviklingsfond (Organisationsaftaler side 89) ændres:

I afsnit 4, litra d., anden bullet:

”tilskud til delvis dækning af medarbejdernes løntab ved uddannelsen, dog højst et beløb, som med tillæg af evt. offentlig løntabsgodtgørelse udgør 85 pct. af lønnen beregnet, jf. IO § 29, stk. 2, 3. afsnit.

Medarbejdere på skiftehold efter IO § 15 modtager desuden et tillæg på 85 pct. af tillægget efter § 15, stk. 6.2 pr. fraværstimer med skifteholdstillæg, efter nærmere retningslinjer, som fastlægges af bestyrelsen.”

erstattes med følgende formulering:


”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.

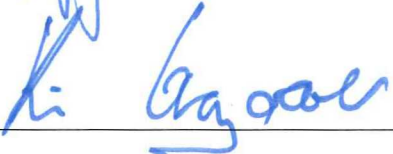
Medarbejdere på skiftehold efter IO § 15 modtager desuden et tillæg på 100 pct. af tillægget efter § 15, stk. 6.2 pr. fraværstimer med skifteholdstillæg, efter nærmere retningslinjer, som fastlægges af bestyrelsen.”

Ændringen træder i kraft for uddannelsesforløb, der tildeles støtte og gennemføres efter den 1. september 2023.


København, den 19. februar 2023

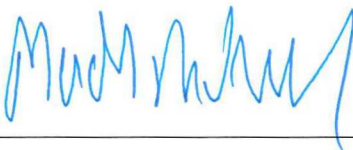
For DI Overenskomst I v/DI





For CO-industri





**INDUSTRIENS OVERENSKOMST og
INDUSTRIENS FUNKTIONÆROVERENSKOMST**

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023

Nr. 56

PROTOKOLLAT

om

Forhøjet pensionsbidrag under barselsorlov

På baggrund af vedtagelsen af ny barselslov og forkortelsen af barselsorloven fra 14 til 10 uger er parterne enige om, at bestemmelserne om forhøjet pensionsbidrag i Industriens Overenskomst § 34, stk. 2, og Industriens Funktionæroverenskomst § 8, stk. 2, skal tilpasses.

Som følge af ovenstående er der enighed om, at der efter Industriens Overenskomst § 34, stk. 2, 2. afsnit, tilføjes følgende:

”Med virkning fra 1. juli 2023 gælder følgende:

Under de 10 ugers orlov efter § 35, stk. 1, indbetales et ekstra pensionsbidrag til medarbejdere med 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt:”

Tilsvarende tilføjes der efter Industriens Funktionæroverenskomst § 8, stk. 2, 2. afsnit, følgende:

”Med virkning fra 1. juli 2023 gælder følgende:

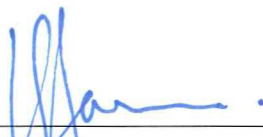
Under de 10 ugers orlov efter § 12, stk. 17, pkt. a, indbetales et ekstra pensionsbidrag til medarbejdere med 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt:”


Herudover er parterne enige om, at pensionsbidraget i begge ovennævnte bestemmelser ændres til følgende:

Arbejdsgiverbidrag kr. pr. time/kr. pr. måned:	18,45/2.957
Arbejdstagerbidrag kr. pr. time/kr. pr. måned:	3,69/592
Samlet bidrag kr. pr. time/kr. pr. måned:	22,14/3.549

København, den 19. februar 2023

For DI Overenskomst I v/DI





For CO-industri





**INDUSTRIENS OVERENSKOMST og
INDUSTRIENS FUNKTIONÆROVERENSKOMST**

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023

Nr. 57

PROTOKOLLAT

om

Industriens Uddannelses- og Samarbejdsfond

Parterne er enige om at Industriens Overenskomst § 36, stk. 2, og Industriens Funktionær-overenskomst § 26, stk. 2, erstattes med følgende formulering:

*"Til Industriens Uddannelses- og Samarbejdsfond indbetaler arbejdsgiveren pr. time:
65 øre*


Pr. 1. juli 2023 - 75 øre"


Parterne er endvidere enige om, at parterne umiddelbart efter overenskomstfornyelsen opdaterer "Tillægsprotokollat – Bidrag til Industriens Uddannelses- og Samarbejdsfond" (Organisationsaftaler side 78) således, at ovenstående aftale afspejles i tillægsprotokollatet.

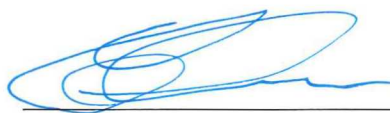
København, den 19. februar 2023


For DI Overenskomst I v/DI

For CO-industri









**INDUSTRIENS OVERENSKOMST og
INDUSTRIENS FUNKTIONÆROVERENSKOMST**

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023

Nr. 58

PROTOKOLLAT

om

Pensionssatser

Parterne har drøftet fordelingen mellem arbejdsgiver- og arbejdstagerbidraget til pension i Industriens Overenskomst § 34, stk. 2, og Industriens Funktionæroverenskomst § 8, stk. 2.

Arbejdsgiverbidraget udgør 8,0 pct., og arbejdstagerbidraget 4,0 pct.

Parterne er enige om, at arbejdsgiverbidraget pr. 1. juni 2023 udgør 10,0 pct., og at arbejdstagerbidraget udgør 2,0 pct.

Således ændres den første tabel i henholdsvis Industriens Overenskomst § 34, stk. 2, og Industriens Funktionæroverenskomst § 8, stk. 2, til følgende:

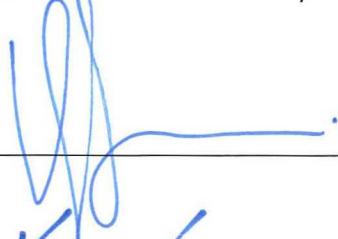
Stk. 2 Pensionssatser

Pensionsbidragene udgør mindst:

	<i>Arbejdsgiver- bidrag</i>	<i>Arbejdstager- bidrag</i>	<i>Samlet bidrag</i>
	<i>8,0 pct.</i>	<i>4,0 pct.</i>	<i>12,0 pct.</i>
<i>1. juni 2023</i>	<i>10,0 pct.</i>	<i>2,0 pct.</i>	<i>12,0 pct.</i>

København, den 19. februar 2023

For DI Overenskomst I v/DI



Ki Legros

For CO-industri





PROTOKOLLAT

om

Fritvalgs Lønkonto

Parterne har drøftet at indføre årlig tømning af Fritvalgs Lønkontoen med henblik på at sikre, at Fritvalgs Lønkontoen ikke bliver en opsparingsordning, samtidig med at medarbejderens frie valg bevares.

Parterne er enige om, at indførelsen af årlig tømning ikke berører mulighederne for indgåelse af lokalaftaler om udbetaling af indestående på Fritvalgs Lønkontoen, og hvor der er indgået lokalaftaler om dette, følges disse.

Parterne har endvidere drøftet behovet for at synliggøre Fritvalgs Lønkontoen over for medarbejderen for at understøtte det frie valg ved at lade bidrag til, udbetaling fra samt indestående på Fritvalgs Lønkontoen fremgå af medarbejderens lønseddel. Parterne er enige om, at det ikke skal betragtes som bodspålagt brud på overenskomsten, hvis bidrag, udbetaling eller indestående ikke fremgår af lønsedlen.

Parterne har endeligt drøftet en række redaktionelle ændringer i bestemmelserne om Fritvalgs Lønkontoen i henholdsvis Industriens Overenskomst § 25 og Industriens Funktionæroverenskomst § 4 med henblik på at gøre bestemmelserne mere overskuelige og læsevenlige. Herunder er det drøftet at synliggøre reglerne om seniorordning ved at flytte disse til en anden selvstændig bestemmelse, se protokollat 38.

Parterne er enige om, at der på dette punkt alene er tale om redaktionelle – og ikke indholdsmæssige – ændringer i bestemmelserne.

Parterne har aftalt, at Industriens Overenskomst § 25 ændres til følgende:

”§ 25 Fritvalgs Lønkonto

Stk. 1 Bidrag

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

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

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

Stk. 2 Feriefridage

- a. Medarbejdere, der pr. 1. september har ret til feriefridage, skal inden den 1. august hvert år vælge eller fravælge muligheden for at afholde en eller flere af feriefridagene i den kommende ferieafholdelsesperiode, mod i stedet i ferieåret (1. september – 31. august) løbende at få afsat yderligere 0,5 pct. af den ferieberettigede løn pr. fravalgt feriefridag. Hvis alle fem feriefridage fravælges, afsættes der således yderligere i alt 2,5 pct. Det antal feriefridage, som ønskes afholdt, afvikles og betales efter § 18, 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.

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 12 pct., kan virksomheden og medarbejderen aftale at indbetale det ekstra beløb til Fritvalgs Lønkontoen i stedet for til pensionsordningen.

Stk. 5 Valgmuligheder

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

Medarbejderen kan vælge mellem følgende:

- a. Løn i forbindelse med fritid:
Alle medarbejdere kan vælge dette element.

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

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

Virksomheden fastsætter passende procedurer og frister for administrationen.

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

b. Pension:

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

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

Når der vælges pension, indbetales den aftalte andel til pensionselskabet 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.”

Tilsvarende ændres Industriens Funktionæroverenskomst § 4 til følgende:

”§ 4 Fritvalgs Lønkonto

Stk. 1 Bidrag

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

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

Stk. 2 Feriefridage

- a. Medarbejdere, der pr. 1. september har ret til feriefridage, skal inden den 1. august hvert år vælge eller fravælge muligheden for at afholde en eller flere af feriefridagene i den kommende ferieafholdelsesperiode, mod i stedet i ferieåret (1. september – 31. august) løbende at få afsat yderligere 0,5 pct. af den ferieberettigede løn pr. fravalgt feriefridag. Hvis alle fem feriefridage fravælges, afsættes der således yderligere i alt 2,5 pct. Det antal feriefridage, som ønskes afholdt, afvikles og betales efter § 12, stk. 12. 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. 12 f.
- Fratrullet den del af Fritvalgs Lønkontoen, der stammer fra de fravalgte feriefridage.

Stk. 3 Konvertering af pensionsbidrag

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

Stk. 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. hele sygedag, børns lægebesøg eller børneomsorgsdage, kan medarbejderen vælge at få udbetalt et beløb fra sin konto.

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

Virksomheden fastsætter passende procedurer og frister for administrationen.

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

b. Pension:

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

Medarbejderen skal senest 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 pensionselskabet 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. 18.

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. 18. skal dog ikke udbetales.

Stk. 6 Fratrædelse


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

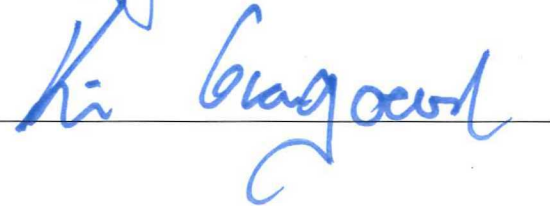
Stk. 7 Feriegodtgørelse og ferietillæg

Opsparingen til Fritvalgs Lønkontoen indeholder feriegodtgørelse samt ferietillæg af opsparingen.”


København, den 19. februar 2023

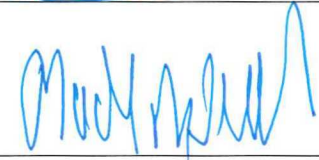
For DI Overenskomst I v/DI





For CO-industri





PROTOKOLLAT

om

Betalingssatser

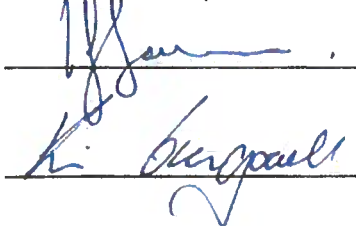
Tekst - § og stk. nr.	Sats pr. 1/3 - 2023	Sats pr. 1/3 - 2024
Industriens Overenskomst.		
§ 13 Overarbejde		
Stk. 4 Varsling af overarbejde		
Overarbejde ud over 1 time skal varsles dagen før inden normal arbejdstids ophør. Hvis sådant overarbejde ikke er varslet rettidigt, eller hvis varslet overarbejde ikke kommer til udførelse, betales pr. gang	112,30	115,65
Stk. 6 2. Betalingssatser		
a) Overarbejde på hverdage:		
Første og anden klokke time efter normal arbejdstid:	44,05	45,35
Tredie og fjerde klokke time efter normal arbejdstid:	70,30	72,40
Femte klokke time og derefter indtil den normale arbejdstids begyndelse:	131,50	135,45
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. 6 til kl. 18:		
	44,05	45,35
Overarbejde forud for normal arbejdstid, når		
overarbejdet ligger inden for tidsrummet fra		
kl. 18 til kl. 6:		
	131,50	135,45
b) Arbejde på en i forvejen tilsikret hel		
hverdagsfriday:		
Timer mellem kl. 6 og kl. 18:	70,30	72,40
Timer mellem kl. 18 og kl. 6:	131,50	135,45
c) Arbejde på søn- og helligdage betales		
følgende tillæg:		
Fra den normale daglige arbejdstids		
begyndelse og indtil kl. 12:	87,60	90,25
Fra kl. 12 og til den normale arbejdstids		
begyndelse:	131,50	135,45

Tekst - § og stk. nr.	Sats pr. 1/3 - 2023	Sats pr. 1/3 - 2024
Industriens Overenskomst.		
§ 13 Overarbejde		
Stk. 6 2. Betalingsatser		
e) Søndag morgen forud for den normale arbejdstids begyndelse:	131,50	135,45
d) Tilsiges en medarbejder til arbejde i spisepausen, og denne derved udskydes ud over 1/2 time, betales der pr. gang herfor:	31,15	32,10
§ 14 Forskudt arbejdstid		
Stk. 6 tillægsbetaling for forskudt arbejdstid		
Tillæg 1 pr. time	29,40	30,45
Tillæg 2 pr. time	47,95	49,65
Tillæg 3 pr. time	56,60	58,55
§ 15 Skifteholdsarbejde		
Stk. 6.2 Tillægsbetaling for skifteholdsarbejde		
Tillæg 1 pr. time	45,45	47,05
Tillæg 2 pr. time	97,40	100,80
Tillæg 3 pr. time	97,70	101,15
Tillæg 4 pr. time	30,60	31,70
Tillæg 5 pr. gang	243,80	252,35
§ 19 Udearbejde		
Stk. 2 Betaling for udearbejde		
2. For udearbejde betales derudover et tillæg på	5,80	6,00
§ 39 Ophævelse af arbejdsforhold under akkord		
Stk. 4 Medarbejderen forlader akkorden		
1. Når en medarbejder, der står i enkeltakkord, 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.	42,25	43,75
Speciel del	Sats pr. 1/3 - 2023	Sats pr. 1/3 - 2024
§ 4 Støberier		
Stk. 2 Særlige timelønsbestemmelser for ikke faglærte medarbejdere		
1. Smelteovnsfyrbødere får et tillæg pr. pr. støbedag udover den for vedkommende smelteovnsfyrbøder gældende timeløn, medmindre tillægget dækkes gennem en akkord, hvorunder pasningen af ovnen er indeholdt.	15,20	15,75

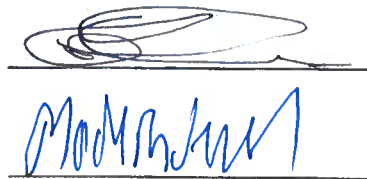
Tekst - § og stk. nr.	Sats pr. 1/3 - 2023	Sats pr. 1/3 - 2024
Special del		
§ 5 Snedkere, tømrere, møllebyggere og træindustriarbejdere Særlige timelønsbestemmelser 1. Hvor virksomheden forlanger, at snedkere, tømrere og møllebyggere holder sig selv med almindeligt værktøj, betales værktøjspenge pr. time.	2,15	2,20
§ 6 Skibstømrere Særlige timelønsbestemmelser 1. For bolværks- og vandhygningsarbejde betales et tillæg på pr. time pr. 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.	5,80 2,15	6,00 2,20
Bilag 1 Protokollat, Retningslinjer for arbejde på mobile og stationære platforme	Sats pr. 1/3 - 2023	Sats pr. 1/3 - 2024
3. Lønforhold b. Som tillæg hertil ydes et særligt offshore tillæg på pr. time pr. som skal dække alle overenskomstmæssige tillæg samt alle specielle forhold, der følger af offshore-arbejdet.	42,90	44,40
f. For arbejde på den 24. december udgør tillægget:	1.221,95	1.264,75
g. For arbejde på øvrige sønehelligdage udbetales et tillæg på:	554,10	573,50
Organisationsaftale for Oplevelsesindustrien mellem CO-Industri og DIO I	Sats pr. 1/3 - 2023	Sats pr. 1/3 - 2024
§4 Arbejdstid 4.3 Ved enhedsdrift betales et tillæg for alle medarbejdere grundet de særlige arbejdstidsforhold jf. pkt. 4.2 på:	14,80	15,30
§5 Ferie, feriefridage og sønehelligdage 5.2 Hvis der grundet virksomhedens beslutning ikke kan gives 2 sammenhængende ferieuger i ferieperioden, ydes der en kompensation på:	982	1017

København, den 28. februar 2023

For DIO Overenskomst I v / DI



For CO-industri



Industriens Overenskomst og Industriens Funktionæroverenskomst

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023

NR. 61

PROTOKOLLAT

om

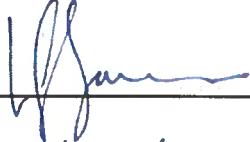
Betalingssatser for lærlinge og elever


Lærlingebestemmelser	Sats pr. 1/3 - 2023	Sats pr. 1/3 - 2024
<p>§ 8 Mindestbetaling</p> <p>Stk. 1 - Mindstelønnen for lærlinge såvel under som over 18 år udgør:</p> <p>1. 0-1 år 2. 1-2 år 3. 2-3 år 4. 3-4 år 5. over 4 år</p> <p>Alle beløb er i kroner.</p>	<p>77,05 87,35 93,90 108,75 131,40</p>	<p>79,75 90,40 97,20 112,55 136,00</p>
<p>Bilag I Særlige bestemmelser for Skibstømmerlærlinge</p> <p>Hvor virksomheden ikke forsyner lærlingen med værktøj, ydes der lærlingen værktøjspenge pr - - - - pr. time i hele læretiden. Disse penge henstår hos læremesteren, der foretager de nødvendige indkøb.</p>	<p>0,78</p>	<p>0,81</p>
<p>Bilag III Protokollat om Befordringsgodtgørelse for lærlinge</p> <p>Stk. 6</p> <p>Anvendes eget befordringsmiddel, jf. stk. 4, ydes en befordringsgodtgørelse pr - - - - pr. kørt km*), når den samlede skolevej er 20 km eller derover.</p>	<p>1,18</p>	<p>1,23</p>

Industriens Funktionæroverenskomst	Sats pr. 1/3 - 2023	Sats pr. 1/3 - 2024
§ 3 Lønbestemmelse		
Stk. 8 A. Elever under erhvervsuddannelse		
Til elever under erhvervsuddannelsesloven udgør minimallønnen:		
pr. måned i kr.		
1. år	12.455	12.890
2. år	13.800	14.280
3. år	15.175	15.705
4. år	16.405	16.980
Der ydes tillæg pr. måned til ovenævnte satser til elever på følgende uddannelser:		
Handels- og kontoruddannelserne med forudgående hhx-eksamen kr. pr. måned.	1.120	
Teknisk designeruddannelsen kr. pr. måned.	3.860	3.995
"B. Erhvervsakademiuddannelser - praktikanter		
Det tekniske område kr. pr. måned.	17.385	17.994
Det merkantile område kr. pr. måned.	20.984	21.718
C. Erhvervsgrunduddannelse		
Elever ansat efter lov om erhvervsgrunduddannelse (EGU) aflønnes med kr. pr. måned.		
	12.728	13.173
Bilag 6 - Protokolat om befordringsgodtgørelse for elever samt ophold på skolehjem. Anvendes eget befordringsmiddel, jf. stk. 4 ydes en befordringsgodtgørelse i kr. pr. kørt km, når den samlede skolevej er 20 km eller derover.		
	1,18	1,23


København, den 28. februar 2023


For DI Overenskomst I v / DI





For CO-industri





Industriens Overenskomst og Industriens Funktionæroverenskomst

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023

Nr. 62

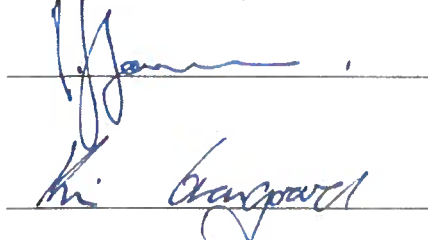
Organisationsaftale

om håndtering af sager om manglende indbetaling og indberetning af pensionsbidrag

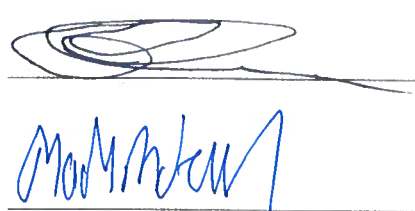
Bod ved forlig i almindelig rykkerprocedure, jf. punkt a		Bod pr. 1/3-2023	Bod pr. 1/3-2024
kr.	2.390 ændres til kr.	2.470	2.560
kr.	4.800 ændres til kr.	4.970	5.140
kr.	7.800 ændres til kr.	8.080	8.350
Bod ved forlig i almindelig rykkerprocedure, jf. punkt b			
kr.	1.500 ændres til kr.	1.550	1.610
Bod ved forlig i almindelig rykkerprocedure, jf. punkt c			
kr.	1.500 ændres til kr.	1.550	1.610
Bod ved fællesmøde, jf. punkt a			
kr.	3.600 ændres til kr.	3.730	3.850
kr.	6.600 ændres til kr.	6.830	7.070
kr.	9.900 ændres til kr.	10.250	10.600
Bod ved fællesmøde, jf. punkt b			
kr.	2.390 ændres til kr.	2.470	2.560
Bod ved fællesmøde, jf. punkt c			
kr.	2.390 ændres til kr.	2.470	2.560
Bod ved særlig rykkerprocedure			
kr.	2.390 ændres til kr.	2.470	2.560
kr.	4.800 ændres til kr.	4.970	5.140
kr.	7.800 ændres til kr.	8.080	8.350

København, den 28. februar 2023

For DI Overenskomst I v / DI


Niels Brønsgaard

For CO-industri


Morten Møller