

Overenskomstdokumenter

2004



OK 2004

Protokollater

- Side 3:** CO-industris indholdsfortegnelse.
- Side 7:** Protokollatoversigt af 1. februar 2004.
- Side 9:** Protokollat om præambel:
- Præambel – Industriens Overenskomst.
 - Industriens Funktionæroverenskomst.
- Side 10:** Protokollat om tillidsrepræsentanter:
- Valg af tillidsrepræsentanter.
 - Ny formulering af § 1, stk. 6 – I-OK/§ 17, stk. 6, F-OK.
- Side 12:** Protokollat om etablering af faglig voldgift
- Side 13:** Protokollat om tilføjelse til aftale om oprettelse af DI's og CO-i's Teknologi- og Samarbejdsudvalg af 3. februar 1995
- Tilføjelse til samarbejdsudvalgsaftalen.
- Side 14:** Protokollat om samarbejdet i industriens virksomheder
- Side 16:** Protokollat om overenskomststridige arbejdsnedlæggelser
- Afslutning af de lokale forhandlinger.
 - Møder vedrørende arbejdsuro.
- Side 17:** Protokollat om harmonisering af regler om indgåelse og opsigelse af lokalaftaler i Industriens Overenskomst og Funktionæroverenskomsten:
- Kap. II. Lokalaftaler.
- Side 20:** Protokollat om organisationsansvar
- Side 21:** Protokollat om arbejdsstandsninger i overenskomstperioden, Industriens Overenskomst
- Nyt protokollat
- Side 22:** Protokollat om harmonisering af de fagretlige regler i Industriens Overenskomst og Industriens Funktionæroverenskomst:
- § 49 i I-OK.
 - § 20 i F-OK.
- Side 31:** Protokollat om forståelsen af frister for fagretlig behandling i Industriens Overenskomst og Industriens Funktionæroverenskomst.
- Side 32:** Protokollat om opgørelse af overarbejdstiden:
- Industriens Overenskomst § 13, stk. 6.
- Side 33:** Protokollat om arbejdstid:
- § 10 Weekendarbejde.
 - § 11 Deltid.
- Side 35:** Protokollat om varierende ugentlig arbejdstid:
- § 9, stk. 2 Varierende ugentlig arbejdstid.

- Side 36:** **Protokollat om Forsøgsordninger - § 50 i Industriens Overenskomst og § 25 i Industriens Funktionæroverenskomst.**
- Side 37:** **Protokollat om arbejdsfordeling.**
- Side 39:** **Protokollat om ændring af deltidsbestemmelsen i medfør af deltidsloven.**
- Side 40:** **Protokollat om ude- og rejsearbejde:**
- Revision af pjece om arbejde i udlandet.
- Side 41:** **Protokollat om lønforhold**
- Bilag 3 vedr. lønudbetaling i forbindelse med sommerferien erstattes af nyt stk. 7 i § 27.
 - Henvisning til Plusløn i § 3, stk. 6.
- Side 45:** **Protokollat om lønforhold – betalingsatser:**
- Mindstebetalingssatser for timelønsarbejde.
 - Regulering af satser vedrørende forskudt tid, skiftehold, overarbejde mv.
 - Overenskomsternes elev-, lærlinge- og praktiksatser.
 - Søgnehelligdagsbetaling.
- Side 47:** **Protokollat om § 28 Sygdom/tilskadekomst.**
- Side 48:** **Protokollat om børns sygdom:**
- § 29 Børns sygdom og hospitalsindlæggelse.
- Side 49:** **Protokollat om pension:**
- Aftalen om protokollater vedrørende pension indgår i Overenskomsten.
 - Omtalte protokollater i deres helhed er vedlagt som bilag på side xx.
- Side 51:** **Protokollat om pensionsforhold (Industriens Overenskomst og Industriens Funktionæroverenskomst:**
- Industriens Funktionæroverenskomst § 7, stk. 1 og 4 + § 2, stk. 4.
 - Industriens Overenskomst § 48, stk. 6 om optrappingsordning.
- Side 53:** **Protokollat om regulering af pensionsbidrag:**
- Side 54:** **Protokollat om barsel og Industriens Barselsfond:**
- § 34, stk. 1 i I-OK + § 11, stk. 9 i F-OK.
 - Industriens Funktionæroverenskomst § 11, stk. 9.
- Side 56:** **Protokollat om funktionærlignende ansættelse.**
- Side 57:** **Protokollat om opsigelsesregler**
- Industriens Overenskomst § 37.
- Side 58:** **Protokollat om ansættelse og opsigelse:**
- Opsigelse af weekendarbejdere.
 - Opsigelse under ferie.
 - Generhvervelse af anciennitet.
 - Tidsbegrænset ansættelse.
 - Anciennitetsberegning i forbindelse med indgåelse af tiltrædelsesaftaler/indmeldelser i Dansk Industri.
 - Ansættelsesbeviser.

- Ansættelsesbeviserne er vedlagt som bilag på side xx.
- Side 60: Protokollat om erstatning for manglende varsel for funktionærlignende ansættelse:**
 - Erstatning for manglende varsel.
- Side 61: Protokollat om ferie:**
- Side 69: Protokollat om fridage.**
 - Ændring af § 18, stk. 1.
- Side 70: Protokollat om uddannelse, elever og lærlinge.**
 - Lærlingebestemmelser – Industriens Overenskomst.
 - bilag III, IV og V: Faglig anerkendelse.
 - Industriens Funktionæroverenskomst.
 - Fællesbestemmelser.
 - Industriens Overenskomst.
- Side 77: Protokollat om Industriens Funktionæroverenskomst § 1.**
- Side 78: Protokollat om vikarbureauer.**
- Side 79: Protokollat om EU-implementering:**
 - Implementering af rammeaftale om telearbejde indgået mellem UNICE og ETUC den 23. maj 2002.
 - Implementering af direktiv 2002/15/EF af 11. marts 2002 om tilrettelæggelse af arbejdstid for personer, der udfører mobile vejtransportaktiviteter.
 - Retningslinier for arbejde på mobile og stationære platforme.
- Side 81: Protokollat om nedsættelse af udvalg med henblik på gennemgang af Speciel del.**
- Side 82: Protokollat om off-shore:**
 - Tillæg vedrørende den 24. december.
- Side 83: Protokollat om organisationsaftale mellem Dansk Industri og CO-industri vedr. DONG's offshore aktiviteter.**
- Side 84: Særaftaler m.v. mellem TDC A/S og Dansk Metal:**
- Side 87: Protokollat om det rummelige arbejdsmarked.**
- Side 88: Protokollat om Industripolitiske Udvalg.**
- Side 90: Protokollat om overenskomstparternes forudsætninger for overenskomstfornyelsen 2004.**
- Side 91: Protokollat om uddannelsesfonden.**
- Side 92: Protokollat om ikrafttrædelsesdatoer.**
- Side 93: Protokollat om rettidig opsigelse.**
- Side 94: Protokollat om fornyelsesaftalens fortolkning.**
- Side 95: Rettelsesprotokollat.**
 - Protokollat om samarbejdsaftalen.
 - Protokollat om overenskomststridige arbejdsnedlæggelser.
 - Protokollat om arbejdstid.
 - Protokollat om varierende ugentlig arbejdstid.
 - Protokollat om arbejdsfordeling.
 - Protokollat om sygdom og tilskadekomst.

- Protokollat om børns sygdom og hospitalsindlæggelse.
- Protokollat om barsel.
- Protokollat om erstatning for manglende varsel for funktionærlignende ansættelse.
- Protokollat om fridage.
- Elever under erhvervsuddannelse.
- Protokollat om offshore.
- Protokollat om ikrafttrædelsesdatoer.

Bilag

Side 101: Bilag: Protokollater vedrørende pension.

Side 112: Bilag: Ansættelsesbeviser.

- For timelønnede og funktionærer.

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2004

Nedennævnte parter har indgået aftale om fornyelse af Industriens Overenskomst og Industriens Funktionæroverenskomst for en 3-årig periode.

Aftalen indgår i et samlet mæglingforslag, såfremt et sådant fremsættes af forligsmanden. Indgår aftalen ikke i et mæglingforslag, sendes det til afstemning i henhold til organisationernes regler herom.

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



Protokollat om præambel
Protokollat om tillidsrepræsentanter
Protokollat om etablering af faglig voldgift
Protokollat om Samarbejdsaftalen
Protokollat om samarbejdet i industriens virksomheder
Protokollat om overenskomststridige arbejdsnedlæggelser
Protokollat om arbejdsstandsninger
Protokollat om harmonisering af indgåelse og opsigelse af lokalaftaler
Protokollat om harmonisering af de fagretlige regler
Protokollat om forståelsen af frister for fagretlig behandling
Protokollat om organisationsansvar
Protokollat om Industriens Overenskomst § 13, stk. 6
Protokollat om arbejdstid
Protokollat om varierende ugentlig arbejdstid
Protokollat om forsøgsordninger IO § 50 og IFO § 25
Protokollat om arbejdsfordeling
Protokollat om ændring af deltidsbestemmelsen i medfør af deltidsloven
Protokollat om ude- og rejsearbejde
Protokollat om lønforhold
Protokollat om lønforhold - betalingssatser
Protokollat om sygdom og tilskadekomst
Protokollat om børns sygdom og hospitalsindlæggelse
Protokollat om pension
Protokollat om pensionsforhold
Protokollat om regulering af pensionsbidrag
Protokollat om barsel
Protokollat om funktionærlignende ansættelse
Protokollat om opsigelsesregler § 37, stk. 8
Protokollat om ansættelse og opsigelse
Protokollat om erstatning for manglende varsel for funktionærlignende ansættelse
Protokollat om ferie
Protokollat om fridage

Protokollat om uddannelse, elever og lærlinge
Protokollat om funktionæroverenskomstens § 1, stk. 1 og 2
Protokollat om vikarbureauer
Protokollat om EU-implementering
Protokollat om gennemgang af Speciel del
Protokollat om offshore
Protokollat om DONG's offshoreaktiviteter
Protokollat om TDC A/S
Protokollat om det rummelige arbejdsmarked
Protokollat om Industripolitisk Udvalg
Protokollat om overenskomstparternes forudsætninger for OK-fornyelsen
Protokollat om uddannelsesfonden
Protokollat om ikrafttrædelsesdatoer
Protokollat om rettidig opsigelse
Protokollat om fornyelsesaftalens fortolkning

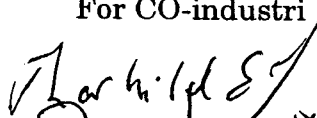

Herefter udestår ingen krav.

København, den 1. februar 2004

For Dansk Industri

For CO-industri

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2004

PROTOKOLLAT

om

præambel

Præambel - Industriens Overenskomst

Som nyt afsnit i præamblen indsættes følgende:

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

Industriens Funktionæroverenskomst

Der indsættes følgende præambel:

"Så længe denne overenskomst står ved magt, må ingen af de undertegnede organisationer eller disses medlemmer, enten enkeltvis eller flere i forening, forsøge på ved noget som helst middel, åbent eller skjult, at modarbejde dens bestemmelser eller fremtvinge nogen forandring deri.

Parterne er enige om, at hvor lovgivningen * fremover måtte gribe ind i parternes bestemmelser og deraf affødte rettigheder, er parterne forpligtet til positivt at medvirke til, at det oprindelige aftaleforhold genoprettes i det omfang, det er teknisk og lovmæssigt muligt.

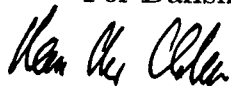
Organisationerne er enige om, at respekten for overenskomstens overholdelse - fredspligten - er en grundlæggende forudsætning for overenskomstsystemets bevarelse."

* Anm.

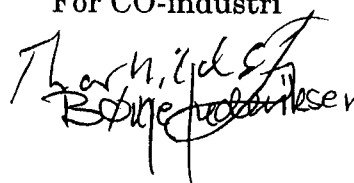
Parterne er dog enige om, at Funktionærloven har en særlig karakter

København, den 1. februar 2004

For Dansk Industri



For CO-industri



OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2004

PROTOKOLLAT

om

tillidsrepræsentanter

I. Valg af tillidsrepræsentanter – Industriens Overenskomst og Industriens Funktionæroverenskomst

Der er enighed om, at der gennemføres et fælles projekt, der over overenskomstperioden skal analysere samarbejdet i industriens virksomheder samt undersøge mulighederne for strukturelle ændringer på tillidsrepræsentantområdet. Til det formål nedsættes en styregruppe. Projektets indhold og styregruppens arbejde er nærmere beskrevet i særskilt protokollat herom.

II. Ny formulering af § 1, stk. 6 - Industriens Overenskomst

Teksten i § 1, stk. 6 ændres til:

"CO-industri og dens forbund giver tilsagn om, at medarbejdere, der vælges til tillidsrepræsentant, snarest muligt efter, at valget har fundet sted, gennemgår en relevant tillidsrepræsentantuddannelse af op til 6 ugers varighed. Fra Dansk Industri giver man tilsagn om at medvirke til, at den nyvalgte tillidsrepræsentant får den fornødne frihed til at deltage i en sådan uddannelse."

III. Ny formulering af § 17, stk. 6 - Industriens Funktionæroverenskomst

Teksten i § 17, stk. 6 ændres til:

"CO-industri og dens forbund giver tilsagn om, at medarbejdere, der vælges til tillidsrepræsentant snarest muligt efter, at valget har fundet sted, gennemgår en relevant tillidsrepræsentantuddannelse af op til 6 ugers varighed. Fra Dansk Industri giver man tilsagn om at medvirke til, at den nyvalgte tillidsrepræsentant får den fornødne frihed til at deltage i en sådan uddannelse."

IV. Redaktionelle ændringer af Industriens Overenskomst og Industriens Funktionæroverenskomst i overensstemmelse med protokollat mellem parterne af 31. august 2001

I teksten i Industriens Overenskomst § 1, stk. 9 ændres "inden for 3 uger" til "senest 15 arbejdsdage".

I teksten i Industriens Overenskomst § 4, stk. 3 ændres "senest 14 kalenderdage" til "senest 10 arbejdsdage".

I teksten i Industriens Funktionæroverenskomst § 15, stk. 9 ændres "senest 14 dage" til "senest 10 arbejdsdage".

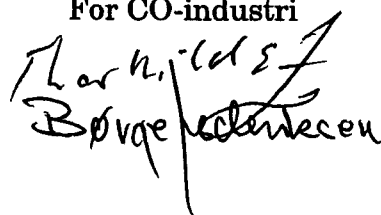
I teksten i Industriens Funktionæroverenskomst § 18, stk. 2 ændres "senest 14 kalenderdage" til "senest 10 arbejdsdage".

København, den 1. februar 2004

For Dansk Industri



For CO-industri



OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2004

PROTOKOLLAT

om

etablering af faglig voldgift

Dansk Industri og CO-industri er dags dato blevet enige om, at der kan etableres en faglig voldgift, med udvidet formandskab, til afklaring af følgende 2 principielle problemstillinger:

1. Hvorvidt de mellem parterne gældende overenskomster medfører, at det på virksomheder, hvor der er valgt tillidsrepræsentant(er) på grundlag af overenskomsterne, alene er den/disse, der kan indgå og opsige lokalaftaler efter de i denne sammenhæng relevante bestemmelser.
2. Hvorvidt de mellem parterne gældende overenskomster medfører, at det på virksomheder, hvor der ikke er valgt tillidsrepræsentant(er) på grundlag af overenskomsterne, alene er de lokale afdelinger eller medlemmer af forbund, der er medlem af CO-industri, som kan indgå og opsige lokalaftaler efter de i denne sammenhæng relevante bestemmelser.

Det bemærkes, at adgangen til at rejse den omtalte faglige voldgift gælder uanset om overstående problemstillinger tidligere måtte være blevet behandlet ved faglig voldgift, og uanset om CO-industri måtte have stillet krav om afklaring af problemstillingerne i forbindelse med nærværende overenskomstforhandling.

København, den 1. februar 2004

For Dansk Industri

Hans V. Christensen
Kim Branggaard

For CO-industri

Thorbjørn L. E.
Børge Pedersen

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2004

PROTOKOLLAT

om

tilføjelse til aftale om oprettelse af DI's og CO-i's Teknologi- og Samarbejdsudvalg af 3. februar 1995

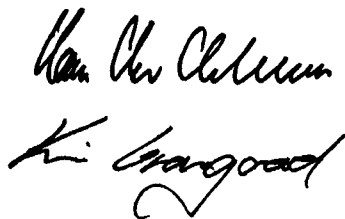
Dansk Industri og CO-industri er dags dato blevet enige om at tilføje nedenstående tekst til omtalte aftale, som vedlægges denne.

Teksten lyder:

Parterne, som har indgået aftalen om etablering af DI's og CO-i's Teknologi- og Samarbejdsudvalg af 3. februar 1995, erklærer hermed, at de til enhver tid vil respektere de ændringer, der indarbejdes i Samarbejdsaftalen indgået mellem DA og LO, og herunder de ændringer, som er afstedkommet af implementeringen af direktiv 2002/14/EF i denne.

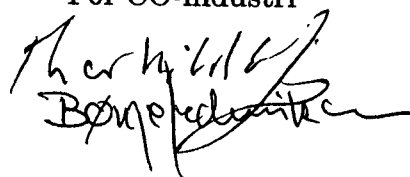
København, den xx. januar 2004

For Dansk Industri



Two handwritten signatures in black ink, one above the other, representing Dansk Industri.

For CO-industri



A handwritten signature in black ink representing CO-industri.

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2004

PROTOKOLLAT

om

samarbejdet i industriens virksomheder

Parterne er enige om, at et godt fungerende samarbejde mellem ledelse og medarbejdere i virksomhederne er en væsentlig forudsætning for virksomhedernes konkurrencekraft og udviklingsmuligheder. Derfor er arbejdet i samarbejdsudvalg og forholdet mellem virksomhedsledere og tillidsrepræsentanter af afgørende betydning.

Parterne er i den forbindelse enige om, at der gennemføres et fælles projekt med henblik på at indsamle og analysere viden om virksomhedernes og medarbejdernes fremtidige behov for udvikling i relation til samarbejdet på virksomhederne.

Der nedsættes en styregruppe, der sammensættes med 6 repræsentanter fra hver side. Halvdelen skal bestå af virksomhedsledere og tillidsrepræsentanter. DI og CO-industri leder styregruppen i fællesskab.

Styregruppen nedsætter en arbejdsgruppe, som kan tilføres ekstern assistance. Til arbejdsgruppen udpeges fra såvel DI som CO-industri en projektleder. Projektlederne er ansvarlige for at koordinere arbejdsgruppens opgaver og arbejde mellem de to organisationer.

Styregruppen har følgende opgaver:

- at indsamle viden om SU-arbejdet
- at udvikle nye arbejdsmetoder i forhold til parternes fremtidige arbejde med SU
- at udvikle nye produkter og aktiviteter i forhold til virksomhedernes fremtidige arbejde med SU
- at undersøge og overveje nye former for informationsformidling om SU-arbejdet til virksomhederne
- at analysere og gennem forsøg i nogle virksomheder afprøve nye former for SU-arbejde,

Styregruppen har tillige som opgave at arbejde for en forbedring af samarbejdet mellem ledelse og tillidsrepræsentanter.

Til opnåelse af dette formål skal styregruppen;

- undersøge og overveje mulighederne for en ny struktur på tillidsrepræsentantområdet, herunder særligt i lyset af de målsætninger, der er opstillet i Industriens Overenskomst §1, stk. 7,
- indsamle viden om det daglige samarbejde i virksomhederne,
- udvikle nye arbejdsmetoder i forhold til parternes fremtidige samarbejde,
- undersøge og overveje nye former for informationsformidling,
- analysere tillidsrepræsentantens vilkår herunder bl.a. i relation til beskyttelse, uddannelse samt rettigheder og opgaver

Det forudsættes herudover, at udvalget, med udgangspunkt i ovennævnte analyser, iværksætter forsøgsordninger med nye former for samarbejde, der kan være afsluttet og evalueret forinden overenskomstperiodens udløb.

I forbindelse med gennemførelse af forsøg er parterne enige om, at Samarbejdsaftalens og overenskomsternes regler om samarbejde og tillidsrepræsentanter kan fraviges på de pågældende virksomheder i forsøgsperioden, såfremt der lokalt er enighed herom.

Styregruppen skal aflevere en midtvejsrapport med forslag til yderligere tiltag inden udgangen af 2004.

Forsøg i virksomhederne skal være afsluttet og en afsluttende rapport med anbefalinger udarbejdet inden udgangen af 2005.

Projektøkonomien søges dækket gennem Industriens Uddannelsesfond og styres i en fælles administration.

København, den 1. februar 2004

For Dansk Industri

Nils Nils Christensen
Ki Branggaard

For CO-industri

Thorkild S.
Børge Juel-Jensen

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2004

PROTOKOLLAT

om

overenskomststridige arbejdsnedlæggelser

Nyt afsnit (litra e) i § 49 stk. 1 om lokale forhandlinger

"Enhver af de lokale parter kan erklære lokale forhandlinger for afsluttet. Herefter kan enhver af parterne inden for 8 dage begære fagretlig behandling. Sker dette ikke, er sagen bortfaldet. I forbindelse med lokale lønforhandlinger kan alene medarbejderparten inden for 8 dage begære fagretlig behandling, når en af parterne har erklæret de lokale forhandlinger for afsluttet. Sker dette ikke, er sagen bortfaldet."

Ny § 49 stk. 7 Arbejdsuro



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

Hvis Dansk Industri eller CO-industri anser det for formålstjenligt, skal organisationerne på begæring hurtigst muligt og senest inden for 5 arbejdsdage træde sammen - så vidt muligt på virksomheden. "

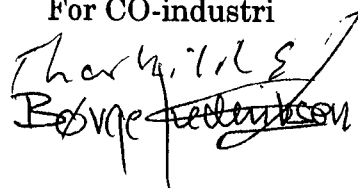
Nærværende bestemmelse ændrer ikke på de almindelige regler vedrørende behandling af overenskomststridige konflikter, jf. Hovedaftalens bestemmelser herom.

København, den 1. februar 2004

For Dansk Industri

For CO-industri



OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2004

PROTOKOLLAT

om

harmonisering af regler om indgåelse og opsigelse af lokalaftaler i
Industriens Overenskomst og Industriens Funktionæroverenskomst

Bestemmelsen i Industriens Overenskomst 2000, Kap II udgår og erstattes af følgende:

" Kap. II. Lokalaftaler

§ 8 Indgåelse og opsigelse af lokalaftaler m.v.

Stk. 1

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

Stk. 2

- a. Lokalaftaler, kutyper eller reglementer samt aftaler om løn, tillæg til løn, akkord og bonussystemer kan opsiges af begge parter med 2 måneders varsel til udgangen af en måned, medmindre aftale om længere varsel er/bliver truffet.
- b. Opsigelse af lokale aftaler om anvendelse af arbejdsstudier kan dog ikke ske med kortere varsel end 6 måneder til udgangen af en måned. For de i tilslutning til sådanne arbejdsstudieaftaler fastsatte minut- eller timefaktorer gælder det almindelige opsigelsesvarsel i henhold til a.

Stk. 3

I tilfælde af opsigelse i henhold til stk. 2 er det den opsigende parts pligt at foranledige lokale forhandlinger afholdt, og for så vidt enighed ikke opnås, da at lade sagen behandle ved mæglingsmøde, eventuelt organisationsmøde. Begæring om fagretlig behandling skal være den modstående organisation i hænde inden for de i stk. 2 angivne opsigelsesfrister, jf. Regler for behandling af faglig strid § 49, stk. 2, pkt. c.

Stk. 4

Parterne er ikke løst fra den opsagte lokalaftale, kutyme eller reglement, før disse almindelige regler er iagttaget, selv om udløbsdatoen er passeret.

Stk. 5

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

Stk. 6

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

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

Anm. til stk. 6.

Ved lokalaftaler om arbejdsforhold i stk. 6 forstås alle andre lokalaftaler end lokalaf-taler om løn og tillæg til løn samt akkord og bonussystemer samt kutymer og regle-menter."

Bestemmelsen i Industriens Funktionæroverenskomst § 19 udgår og erstat-tes af følgende nye bestemmelse:

" § 19 Indgåelse og opsigelse af lokalaftaler m.v.

Stk. 1

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

Stk. 2

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

Stk. 3

I tilfælde af opsigelse i henhold til stk. 2 er det den opsigende parts pligt at foranle-dige lokale forhandlinger afholdt og, for så vidt enighed ikke opnås, at lade sagen behandle ved et mæglingssmøde, eventuelt organisationsmøde. Begæring om fagretlig behandling skal være den modstående part i hænde inden for den i stk. 2 angivne opsigelsesfrist, jf. Regler for behandling af uoverensstemmelser, § 20.

Stk. 4

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

Stk. 5

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

Stk. 6

Såfremt indgåelse eller opsigelse af lokalaftaler m.v. indebærer ændringer for medarbejdernes løn- eller arbejdsforhold, der i henhold til Funktionærlovens regler må anses for væsentlige, skal den enkelte medarbejders individuelle opsigelsesvarsel iagttages, medmindre anden aftale indgås.

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

København, den 1. februar 2004

For Dansk Industri

Kan He Chlum
Ki Brangood

For CO-industri

Thorhild S
Børge Julett

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2004

PROTOKOLLAT

om

organisationsansvar

En organisation, der agter at gøre organisationsansvar gældende over for den modstående organisation, skal begære sagen behandlet i organisationsudvalget. Sagen skal da behandles, inden sagen domsforhandles for Arbejdsretten.

Hvis den klagende part ikke begærer mødet i organisationsudvalget afholdt, bortfalder påstanden om organisationsansvar og kan ikke senere rejses på det i sagen omhandlede grundlag.

København, den 1. februar 2004

For Dansk Industri

Henrik Christensen
Ki. Granggaard

For CO-industri

Thorkild E.
Børge Jørgensen

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2004

PROTOKOLLAT om arbejdsstandsninger i overenskomstperioden Industriens Overenskomst

Følgende udgår og erstattes af nyt protokollat:

- Organisationsaftalerne side 26: Brev vedrørende afgivelse af strejkevarsler til Centralorganisationen af Metalarbejdere i Danmark fra Jernets Arbejdsgiverforening, dateret 18. juni 1982.
- Organisationsaftalerne side 27: Brev vedrørende afgivelse af strejkevarsler til Jernets Arbejdsgiverforening fra Dansk Metalarbejderforbund, dateret 22. juni 1982.
- Organisationsaftalerne side 28: Protokollat vedrørende arbejdsstandsninger i overenskomstperioden dateret 28. februar 1963.

Nyt protokollat:

"Protokollat om varsling af arbejdsstandsninger i overenskomstperioden.

Set i lyset af de meget vidtrækkende konsekvenser arbejdsstandsninger kan have for hele eller dele af nærværende overenskomstområde, kan varsling af arbejdsstandsninger i overenskomstperioden alene ske efter vedtagelse i Dansk Industri eller CO-industris forretningsudvalg.



Vedtages det, at der skal udstedes varsel om arbejdsstandsning, skal spørgsmålet, der ligger til grund herfor, tages op til fornyet drøftelse mellem Dansk Industri og CO-industri, inden varsel kan udstedes. Denne drøftelse skal finde sted senest 3 dage efter organisationsmødets afholdelse.

Ved arbejdsstandsninger forstås i denne sammenhæng henholdsvis strejke og lock-out.

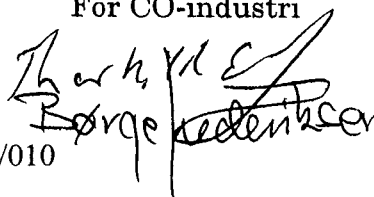
Der er udover den angivne frist på 3 dage i andet afsnit ikke påtænkt nogen ændring af den praksis, der vedrører protokollat af 28. februar 1963, i forbindelse med nærværende sproglige modernisering heraf."

København, den 1. februar 2004

For Dansk Industri

For CO-industri



OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2004

PROTOKOLLAT

om

harmonisering af de fagretlige regler i Industriens Overenskomst og Industriens Funktionæroverenskomst

Bestemmelsen i Industriens Overenskomst § 49 udgår og erstattes af følgende nye bestemmelse:

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

Stk. 1 Lokale forhandlinger

a. Uoverensstemmelser af faglig karakter søges løst ved forhandling mellem parterne på virksomheden. Sådanne forhandlinger skal påbegyndes og afsluttes så hurtigt som muligt.

b. Såfremt tillidsrepræsentanten har behov herfor, eller der ikke er valgt tillidsrepræsentant på virksomheden, kan en repræsentant fra den eller de lokale afdelinger efter aftale med virksomhedens ledelse tilkaldes til den lokale forhandling.

c. Repræsentanterne for de lokale parter skal være bemyndiget til at indgå bindende aftaler.

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

Stk. 2 Mæglingsmøde

a. Kan der ikke opnås enighed ved den lokale forhandling, kan de respektive organisationer begære mægling i sagen.

b. Mæglingsbegæringen skal være skriftlig og indeholde en kort beskrivelse af uoverensstemmelsen, således at temaet på mæglingsmødet klart fremgår af begæringen.

Referatet fra den lokale forhandling skal vedlægges.

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

c. For så vidt mæglingsmøde er begæret i medfør af bestemmelserne i overenskomstens § 8 vedrørende opsigelse af lokale aftaler, kutymer eller reglementer, skal begæringen om mæglingsmødets afholdelse være den modstående organisation i hænde

inden for de i § 8 angivne opsigelsesfrister, det vil sige senest den sidste hverdag i måneden.

d. Mæglingsmøde skal så vidt muligt holdes på den virksomhed, hvor uoverensstemmelsen er opstået.

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

Tidsfristen kan fraviges efter aftale mellem organisationerne.

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

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

Stk. 3 Organisationsmøde

a. Er der ikke opnået enighed ved mæglingsmødet, kan de respektive organisationer begære sagen videreført ved et organisationsmøde.

b. Skriftlig begæring herom skal meddeles den modstående organisation senest 10 arbejdsdage efter mæglingsmødets afholdelse.

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

Tidsfristen kan fraviges efter aftale mellem organisationerne.

d. På organisationsmødet deltager mindst to repræsentanter fra hver af parterne, hvoraf den ene leder forhandlingerne for sin organisation.

Mæglingsrepræsentanterne i den pågældende sag kan normalt ikke lede forhandlingerne.

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

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

Stk. 4 Faglig voldgift

a. Opnås der ikke ved mæglingsmødet/organisationsmødet en løsning af uoverensstemmelsen, og sagen angår forståelsen af en mellem parterne indgået overenskomst eller aftale, kan en af organisationerne begære sagen afgjort ved en faglig voldgift.

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

Denne tidsfrist kan fraviges efter aftale.

c. Voldgiftsretten består af 5 medlemmer: 1 formand/opmand og 2 repræsentanter fra hver af parterne.

d. Organisationerne anmoder i fællesskab en opmand uden for deres kreds om at påtage sig hvervet som formand for voldgiftsretten.

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

e. Retsmøde skal afholdes snarest. Tidspunktet for mødet fastsættes ved forhandling mellem retsformanden og organisationerne.

f. Klager fremsender til modparten og retsformanden et klageskrift, bilagt kopi af de akter, der ønskes fremlagt. Klageskriftet anses for at være rettidigt modtaget, såfremt det er den modstående organisation i hænde senest kl. 16.00, 20 arbejdsdage før retsmødet.

g. Svarkrift fremsendes af den modstående organisation til den klagende organisation og retsformanden, bilagt kopi af de akter, der ønskes fremlagt. Svarkriftet anses for rettidigt modtaget, såfremt det er den klagende organisation i hænde senest kl. 16.00, 10 arbejdsdage før retsmødet.

Replik fremsendes til den indklagede organisation og retsformanden og anses for at være rettidigt modtaget, såfremt den er den modstående organisation i hænde senest kl. 16.00, 5 arbejdsdage før retsmødet. Duplik fremsendes og anses for at være rettidigt modtaget, såfremt den er den modstående organisation og retsformanden i hænde senest kl. 16.00, 2 arbejdsdage før retsmødet.

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

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

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

Fristen for aflevering af svarkrift er herefter senest kl. 16.00, 6 arbejdsdage før retsmødet.

Supplerende processkrifter kan udveksles og skal i så fald være den modstående organisation i hænde senest kl. 16.00, 2 arbejdsdage før retsmødet.

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

Såfremt der på retsmødet fremkommer materiale, som en af parterne – trods protest – ønsker at fremlægge, afgør retsformanden, hvorvidt materialet skal indgå i vurderingen af sagen.

h. Under retsmødet procederes sagen mundtligt af en organisationsrepræsentant, der ikke samtidig kan være medlem af retten.

i. Voldgiftsretten afgør selv alle spørgsmål vedrørende forretningsgang og forretningsorden, som ikke fremgår af nærværende regler.

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

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

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

Stk. 5 Forhandlingsmøde

Såfremt en uoverensstemmelse rettidigt er begæret videreført til faglig voldgift eller til Afskedigelsesnævnet i henhold til Hovedaftalens § 4, kan der, når det begæres af den ene part, afholdes et forhandlingsmøde mellem overenskomstparterne. Den part der begærer forhandlingsmøde, skal samtidig angive, om de lokale parter deltager.

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

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

Stk. 6 Organisationsudvalgsmøde

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

Organisationsudvalgsmøde kan begæres af en af overenskomstparterne.

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

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

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

Anm.

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

Bestemmelsen i Industriens Funktionæroverenskomst § 20 udgår og erstattes af følgende nye bestemmelse:

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

Stk. 1

a. Uoverensstemmelser af faglig karakter søges løst ved forhandling mellem parterne på virksomheden.

Sådanne forhandlinger skal påbegyndes og afsluttes så hurtigt som muligt.

b. Såfremt tillidsrepræsentanten har behov herfor, eller der ikke er valgt tillidsrepræsentant på virksomheden, kan en repræsentant fra den eller de lokale afdelinger efter aftale med virksomhedens ledelse tilkaldes til den lokale forhandling.

c. Repræsentanterne for de lokale parter skal være bemyndiget til at indgå bindende aftaler.

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

Stk. 2 Mæglingsmøde

a. Kan der ikke opnås enighed ved den lokale forhandling, kan de respektive organisationer begære mægling i sagen.

b. Mæglingsbegæringen skal være skriftlig og indeholde en kort beskrivelse af uoverensstemmelsen, således at temaet på mæglingsmødet klart fremgår af begæringen.

Referatet fra den lokale forhandling skal vedlægges.

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

c. For så vidt mæglingsmøde er begæret i medfør af bestemmelserne i overenskomstens § 19 vedrørende opsigelse af lokale aftaler, kutyper eller reglementer, skal begæringen om mæglingsmødets afholdelse være den modstående organisation i hænde inden for de i § 19 angivne opsigelsesfrister, det vil sige senest den sidste hverdag i måneden.

d. Mæglingsmøde skal så vidt muligt holdes på den virksomhed, hvor uoverensstemmelsen er opstået.

e. Mæglingssmødet skal afholdes hurtigst muligt og senest 15 arbejdsdage efter mæglingssbegæringens modtagelse i den modstående organisation.

Tidsfristen kan fraviges efter aftale mellem organisationerne.

f. Ved mæglingssmødet genoptages forhandlingerne med bistand af organisationernes mæglingssrepræsentanter, der herefter ved direkte indbyrdes forhandlinger søger at tilvejebringe en løsning af uoverensstemmelsen.

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

Stk. 3 Organisationsmøde

a. Er der ikke opnået enighed ved mæglingssmødet, kan de respektive organisationer begære sagen videreført ved et organisationsmøde.

b. Skriftlig begæring herom skal meddeles den modstående organisation senest 10 arbejdsdage efter mæglingssmødets afholdelse.

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

Tidsfristen kan fraviges efter aftale mellem organisationerne.

d. På organisationsmødet deltager mindst to repræsentanter fra hver af parterne, hvoraf den ene leder forhandlingerne for sin organisation.

Mæglingssrepræsentanterne i den pågældende sag kan normalt ikke lede forhandlingerne.

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

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

Stk. 4 Faglig voldgift

a. Opnås der ikke ved mæglingssmødet/organisationsmødet en løsning af uoverensstemmelsen, kan en af organisationerne begære sagen afgjort ved en faglig voldgift. Der henvises til overenskomstens protokollat 7.

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

Denne tidsfrist kan fraviges efter aftale.

c. Voldgiftsretten består af 5 medlemmer: 1 formand/opmand og 2 repræsentanter fra hver af parterne.

d. Organisationerne anmoder i fællesskab en opmand uden for deres kreds om at påtage sig hvervet som formand for voldgiftsretten.

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

e. Retsmøde skal afholdes snarest. Tidspunktet for mødet fastsættes ved forhandling mellem retsformanden og organisationerne.

f. Klager fremsender til modparten og retsformanden et klageskrift, bilagt kopi af de akter, der ønskes fremlagt. Klageskriftet anses for at være rettidigt modtaget, såfremt det er den modstående organisation i hænde senest kl. 16.00, 20 arbejdsdage før retsmødet.

g. Svarskrift fremsendes af den modstående organisation til den klagende organisation og retsformanden, bilagt kopi af de akter, der ønskes fremlagt. Svarskriftet anses for rettidigt modtaget, såfremt det er den klagende organisation i hænde senest kl. 16.00, 10 arbejdsdage, før retsmødet.

Replik fremsendes til den indklagede organisation og retsformanden og anses for at være rettidigt modtaget, såfremt den er den modstående organisation i hænde senest kl. 16.00, 5 arbejdsdage før retsmødet. Duplik fremsendes og anses for at være rettidigt modtaget, såfremt den er den modstående organisation og retsformanden i hænde senest kl. 16.00, 2 arbejdsdage før retsmødet.

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

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

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

Fristen for aflevering af svarskrift er herefter senest kl. 16.00, 6 arbejdsdage før retsmødet.

Supplerende processkrifter kan udveksles og skal i så fald være den modstående organisation i hænde senest kl. 16.00, 2 arbejdsdage før retsmødet.

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

Såfremt der på retsmødet fremkommer materiale, som en af parterne – trods protest – ønsker at fremlægge, afgør retsformanden, hvorvidt materialet skal indgå i vurderingen af sagen.

h. Under retsmødet procederes sagen mundtligt af en organisationsrepræsentant, der ikke samtidig kan være medlem af retten.

i. Voldgiftsretten afgør selv alle spørgsmål vedrørende forretningsgang og forretningsorden, som ikke fremgår af nærværende regler.

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

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

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

Stk. 5 Forhandlingsmøde

Såfremt en uoverensstemmelse rettidigt er begæret videreført til faglig voldgift eller til Afskedigelsesnævnet i henhold til Hovedaftalens § 4, kan der, når det begæres af den ene part, afholdes et forhandlingsmøde mellem overenskomstparterne. Den part der begærer forhandlingsmøde, skal samtidig angive, om de lokale parter deltager.

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

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

Stk. 6 Organisationsudvalgsmøde

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

Organisationsudvalgsmøde kan begæres af en af overenskomstparterne.

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

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

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

Stk. 7

Med hensyn til behandlingen af afskedigelsessager henvises til § 13 og protokollat nr. 7.

Anm.

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

København, den 1. februar 2004

For Dansk Industri

Kenneth Christensen
Kim Berggaard

For CO-industri

Therkild E. J.
Børge Pedersen

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2004

PROTOKOLLAT

om

forståelsen af frister for fagretlig behandling i Industriens Overenskomst og Industriens Funktionæroverenskomst

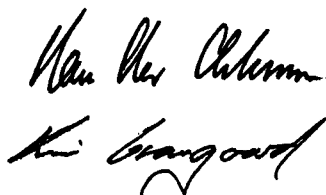
"Parterne er enige om - uanset de i overenskomsterne valgte formuleringer - at fristens første dag er arbejdsdagen efter den begivenhed, der udløser fristen, f.eks. modtagelsen af en begæring.

Arbejdsdage er ikke i denne forståelse, lørdage, søndage, søgnehelligdage eller overenskomstmæssige fridage (1. maj, grundlovsdag og 24. december).

Alle øvrige dage tælles som arbejdsdage, uanset organisationernes åbningsdage."

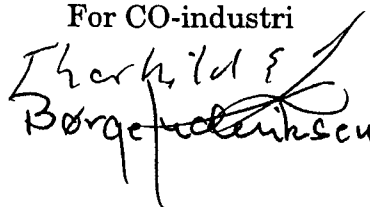
København, den 1. februar 2004

For Dansk Industri



Handwritten signatures for Dansk Industri, including names like Hans Peter Andersen and Kim Branggaard.

For CO-industri



Handwritten signature for CO-industri, reading "Therkild E. Borge-Jensen".

PROTOKOLLAT

om

Opgørelse af overarbejdstiden

Industriens Overenskomst § 13, stk. 6

Ved opgørelsen af overarbejde fradrages den til spising og hvile medgåede tid, ligesom også forsømt tid af den normale arbejdstid fradrages overarbejdstiden, medmindre forsømmelsen har fundet sted af en medarbejderen utilregnelig grund, som rettidigt er anmeldt arbejdsgiveren og godkendt af denne. Fri med til-ladelse er ikke forsømt tid. En overenskomststridig arbejdsnedlæggelse betrag-tes som forsømt tid fra dennes start.

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

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

Når den forsømte tid hidrører fra en overenskomststridig arbejdsnedlæggelse, ydes ikke overtidsbetaling for nogen timer før de forsømte timer er præsteret af medarbejderen ud over dennes normale arbejdstid. Udførelse af de manglende timer kan varsles af arbejdsgiveren efter reglen i stk. 2 til udførelse inden for 14 dage efter, at arbejdet er genoptaget efter den overenskomststridige arbejdsned-læggelse.

København, den 1. februar 2004

For Dansk Industri

Ulla Kr. Christensen
Kristian Bergsgaard

For CO-industri

Thorvald S.
Børge

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2004

PROTOKOLLAT

om

arbejdstid

§ 10 Weekendarbejde

§ 10 stk. 1, a ændres til følgende:

"Der arbejdes normalt i to hold a 24 timer på lørdag og søndage. Medarbejdere, der er ansat til weekendarbejde, kan kun undtagelsesvis udføre overarbejde på ugens 5 første dage og dog kun under forudsætning af lokal enighed herom."

Ny bestemmelse - § 10 stk. 3, c:

"Virksomheden kan varsle arbejdsfri dage svarende til den frihed som antallet af søgnehellidage i det pågældende kalenderår giver mulighed for. En weekenddag svarer til 2½ søgnehellidag. For så vidt der ikke er indestående på den enkelte medarbejders søgnehellidagskonto, udbetales et a conto beløb svarende til ovennævnte betaling, jf. punkt a. Varslingen af arbejdsfri dage følger reglerne om varsling af placering restferie i ferieloven."

Der indsættes følgende anmærkning sidst i § 10

"Ved afskedigelse henvises til opsigelsesreglerne i § 37."

§ 11 Deltid

§ 11 stk. 1 ændres til følgende:

"Virksomheder og medarbejdere, der måtte være interesseret heri, kan træffe aftale om deltidbeskæftigelse under forudsætning af, at de pågældende ikke i forvejen har beskæftigelse på fuld tid i en anden virksomhed. Såfremt særlige hensyn taler for en kortere arbejdstid end den normale henvises til § 30 stk. 1."

§ 11 stk. 2 ændres til følgende:

"Den ugentlige arbejdstid for deltidsbeskæftigede skal udgøre mindst 15 timer."

§ 11 stk. 3 ændres til følgende:

"Virksomheden må ikke reducere antallet af fuldtidsbeskæftigede medarbejdere i forbindelse med nyansættelse af deltidsbeskæftigede, for så vidt der er tale om medarbejdere med samme kvalifikationer."

§ 11 stk. 5 ændres til følgende:

"For den del af den daglige arbejdstid, der for deltidsbeskæftigede medarbejdere ligger uden for tidsrummet fra kl. 6 til kl. 17, ydes en tillægsbetaling svarende til den, der ydes ved arbejde på forskudt tid. Deltidsansatte kan deltage i skifteholdsarbejde."

København, den 1. februar 2004

For Dansk Industri

Hans Herchelmann
Kristian Branggaard

For CO-industri

Thorvald E.
Bjerg-Jørgensen

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2004

PROTOKOLLAT

om

varierende ugentlig arbejdstid


§ 9, stk. 2 Varierende ugentlig arbejdstid

§ 9, stk. 2 ændres til følgende:

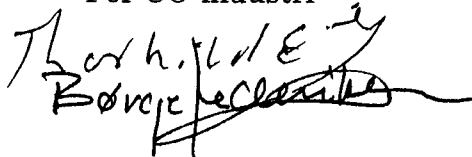
- a) Under forudsætning af lokal enighed kan arbejdstiden for samtlige medarbejdere eller grupper af medarbejdere lægges med varierende ugentlige arbejdstider, blot den gennemsnitlige arbejdstid er 37 timer over en 12 måneders periode.
- b) De lokale parter fastlægger rammerne for de varierende ugentlige arbejdstider. Manglende enighed herom kan gøres til genstand for fagretlig behandling sluttende med et organisationsmøde.
- c) Aftaler om arbejdstidens placering træffes med den enkelte medarbejder eller grupper af medarbejdere, jf. dog pkt. b.
- d) Timer ud over 37 timer pr. uge kan afvikles som hele fridage efter aftale med den enkelte medarbejder. Der kan aftales lønmæssig opsparing til anvendelse ved de pågældende fritimer. Ved en periodes afslutning kan eventuelt over- eller underskud af timer aftales afviklet inden for maksimalt 6 måneder.
- e) Ved nyansættelser i en periode med et lavere timetal end gennemsnittet, kan der for en periode etableres en lønudjævning.
- f) Overarbejde eller forskudt arbejdstid i forbindelse med den varierende daglige arbejdstid betales i henhold til overenskomstens §§ 13 og 14.
- g) Aftaler i henhold til denne bestemmelse kan opsiges med 2 måneders varsel til en periodes udløb i henhold til § 8.

København, den 1. februar 2004

For Dansk Industri



For CO-industri



OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2004

PROTOKOLLAT

om

Forsøgsordninger - § 50 i Industriens Overenskomst og § 25 i Industriens Funktionæroverenskomst om forsøgsordninger

Parterne er enige om at erstatte § 50 i Industriens Overenskomst og § 25 i Industriens Funktionæroverenskomst med følgende ny tekst:

Hvor der er lokal enighed, og dette udmøntes i en lokalaftale, kan kapitel 1, 3, 4 og 10 i Industriens Overenskomst og de tilsvarende regler i Industriens Funktionæroverenskomst tilpasses lokale forhold.

Lokalaftaler, der indgås i overensstemmelse med ovenstående, skal respektere den gældende relevante lovgivning.

§ 49 om regler for behandling af faglig strid i Industriens Overenskomst og § 20 om regler for behandling af uoverensstemmelser i Industriens Funktionæroverenskomst finder anvendelse på sådanne lokalaftaler.

Det er en forudsætning for at kunne anvende nærværende bestemmelse, at lokalaf-talen er indgået med en tillidsrepræsentant, der er valgt efter de i overenskomsterne gældende regler.

Lokalaftaler indgået efter ovenstående regler skal sendes til overenskomstparterne til orientering.



Nærværende bestemmelse bortfalder ved overenskomstperiodens udløb.

Lokalaftaler indgået efter nærværende bestemmelse bortfalder 2 måneder efter overenskomsternes udløb, med mindre andet aftales, jf. nedenfor.

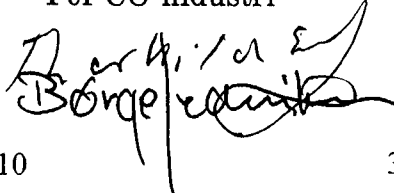
Ved bestemmelsens bortfald træder de bestemmelser, der var gældende om forsøgs-ordninger i industriens overenskomster 2000-2004, i kraft igen, med mindre andet aftales mellem overenskomsternes parter.

København, den 1. februar 2004

For Dansk Industri

For CO-industri



OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2004

PROTOKOLLAT

om

Arbejdsfordeling

Bilag 2 - Arbejdsfordeling

Parterne er, under henvisning til protokollat om udvalgsarbejde om arbejdsfordeling af 27. november 2003, enige om følgende:

- Opgørelse af fordeling

Der er enighed om, at en etableret arbejdsfordeling med en uges ledighed/en uges arbejde kan bestå af 7 ugers ledighed og 6 ugers arbejde, jf. brev af 6. maj 1998 fra Direktoratet for Arbejdsløshedsforsikring.

- Opgørelse af perioden på 12 måneder

Der er enighed om, at der inden for et tidsrum af 12 på hinanden følgende måneder kan være 13 ugers fordeling.

- Indberetning

Der er enighed om, at arbejdsfordelingsordninger skal indberettes til Dansk Industri og de respektive forbund. Dette ændres i bilag 2 punkt 5, side 96.

- Blanketter

Der er enighed om, at indberetningsskemaet i bilag 2 skal anvendes. Navnelister anvendt til indberetning til Arbejdsformidlingen kan benyttes i stedet for navnelisterne i bilag 2. Det er dog en forudsætning, at skemaet fremkommer til Dansk Industri og de respektive forbund i læsbar form.

- Kollektiv ferielukning

Der er enighed om, at kollektiv ferielukning ikke tælles med i arbejdsfordelingsperioden. Kollektiv ferielukning medfører ikke en afbrydelse af arbejdsfordelingen, og medfører derfor ikke betaling af G-dage.

- Kursus

Der er enighed om, at medarbejderen tages ud af fordelingen, når denne skal deltage i kursus planlagt forud for en arbejdsfordeling.

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

- Orlov

Der var enighed om, at medarbejdere indgår i arbejdsfordeling efter endt orlov på lige fod med øvrige, i det omfang pågældendes jobfunktion er omfattet af arbejdsfordelingen

Ovenstående punkter indarbejdes i Industriens Overenskomst bilag 2 i forbindelse med redaktion heraf.

Afklaring af øvrige udestående spørgsmål om arbejdsfordeling, som fremgår af protokollat af 27. november 2003 og tilhørende emneliste, søges løst ved drøftelse mellem parterne inden den 1. marts 2005. Disse vedrører:

- Afskedigede medarbejdere
- Weekendarbejde
- Betaling ved arbejdsskade/sygdom
- Tillidsrepræsentantens deltagelse

København, den 1. februar 2004

For Dansk Industri

Henrik Clausen
Henrik Branggaard

For CO-industri

Therese Kjeldsen
Børge Jørgensen

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2004

PROTOKOLLAT

om

Ændring af deltidsbestemmelsen i medfør af deltidsloven

Parterne er enige om, at såfremt deltidsloven bortfalder, vil deltidsbestemmelsen i overenskomstens § 11 ved førstkommende overenskomstfornyelse blive ændret således, at den får samme ordlyd, som den havde i Industriens Overenskomst for 2000 - 2004.

En sådan ændring får ikke virkning for allerede etablerede aftaler om deltid.

København, den 1. februar 2004

For Dansk Industri

Kenn Ar. Christensen
Ki. Granggaard

For CO-industri

Therese Hild
Børge Jørgensen

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2004

PROTOKOLLAT

om

Ude- og rejsearbejde

Revision af pjece om arbejde i udlandet

Der nedsættes et udvalg med den opgave at vurdere og revidere CO-i/DI-pjecen "Arbejde i udlandet".

Udvalget skal have afsluttet sit arbejde senest 1. marts 2005.

København, den 1. februar 2004

For Dansk Industri

Kenneth Christensen
Kristian Gørgensen

For CO-industri

Lars H. Jensen
Børge Christensen

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2004

PROTOKOLLAT

om

Lønforhold

Industriens Overenskomst

Ny formulering af kap. V til og med § 25

Parterne er enige om, at omformuleringen af §§ 22-25 ikke i sig selv forrykker gældende ret og praksis.

Teksten i kap. V - præambel samt §§ 22-25 formuleres som følger:

Kap. V. Lønforhold

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

§ 22 Almindelige timelønsbestemmelser

Stk. 1

Mindstebetalingssatserne for timelønsarbejde pr. time udgør:
(De aftalte satser nævnes her)

Stk. 2

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

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

Stk. 3

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

Stk. 4

Virksomheden skal principielt lægge en systematisk vurdering til grund ved fastsættelsen af lønspredningen, således at der for den enkelte medarbejder tages behørigt hensyn f.eks. til dennes dygtighed, erfaring, uddannelse og indsats i produktionen, ligesom der skal tages hensyn til arbejdets krav til udøveren, her-

under også særlige gener, der er forbundet med arbejdets udførelse. Den systematiske vurdering kan eventuelt ske i et kvalifikationslønsystem.

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

Anm.

Særlige timelønsbestemmelser - se speciel del

§ 23 Supplerende lønsystemer

Stk. 1

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

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

Stk. 2

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

Stk. 3

Aftaler om supplerende lønsystemer bør være skriftlige.

Stk. 4

Kollektive aftaler om supplerende lønsystemer kan opsiges i henhold til § 8, med mindre andet aftales.

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

Stk. 5

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

§ 24 Akkord

Stk. 1

- a. Akkord kan aftales gennem fri forhandling og/eller lokalaftale.
- b. Betaling for akkord kan højst ændres en gang pr. overenskomstår.
- c. Eksisterende lokale aftaler for fastsat arbejde, som ikke kan opsiges eller ophøre, før arbejdet er færdiggjort, er ikke omfattet af pkt. b.

Stk. 2

- a. Hvor akkord fastsættes gennem fri forhandling, sker dette ved forhandling mellem arbejdsgiveren og den eller de medarbejdere, akkorden tilbydes.
- b. Kan enighed ikke opnås, er hver af parterne berettiget til at tilkalde tilidsrepræsentanten til at deltage i den videre forhandling.
- c. Opnås ikke enighed, udføres arbejdet for en betaling, der er 11% mindre end den gennemsnitlige akkordfortjeneste i det forud for forhandlingerne liggende kvartal for den medarbejdergruppe i virksomheden, vedkommende tilhører.

Betalingen kan dog ikke være mindre end den overenskomstsmæssige mindstebetaling.

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

Stk. 3

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

Stk. 4

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

Stk. 5

Ved akkordarbejde udbetales den enkelte medarbejders sædvanlige timeløn som forskud, med mindre andet aftales.

Stk. 6

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

Stk. 7

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

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

Stk. 8

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

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

Stk. 9

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

§ 25 Ventetid

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

- ved akkordarbejde med sin gennemsnitsfortjeneste ved akkord og timelønsarbejde tilsammen i det foregående kvartal, og
- ved timelønsarbejde fortsat med sin sædvanlige timeløn.

Bestående ordninger kan dog ikke ved denne bestemmelse forringes.

Anmærkning umiddelbart efter § 22, stk. 7 flyttes til nyt protokollat under organisationsaftalerne.

Parterne er i den forbindelse enige om, at bemærkningen tages op til drøftelse ved næstkommende overenskomstfornyelse med henblik på evt. bortfald

Bilag 3 vedr. lønudbetaling i forbindelse med sommerferien erstattes af nyt stk. 7 i § 27, der formuleres således:

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

Herefter fortsættes med den hidtil fastlagte turnus for lønudbetalinger.

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

Industriens Funktionæroverenskomst

Henvisning til Plusløn i § 3, stk. 6

Følgende formulering indsættes efter tredje punktum:

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

København, den 1. februar 2004

For Dansk Industri

44 *Karsten Christensen*
Kristian Grøngård

For CO-industri

Thorbjørn E
Børge Pedersen

CO meddelelse nr. 2004/010

44

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2004

PROTOKOLLAT

om

lønforhold - betalingssatser

I. Mindestbetalingssatser for timelønsarbejde

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

pr. 1. marts 2004
for voksne arbejdere kr. 90,65
for arbejdere under 18 år kr. 52,00

Pr. 1. marts 2005
for voksne arbejdere kr. 92,90
for arbejdere under 18 år kr. 53,40

Pr. 1. marts 2006
for voksne arbejdere kr. 95,15
for arbejdere under 18 år kr. 54,80

II. Regulering af satser vedrørende forskudt tid, skiftehold, overarbejde mv.

Samtlige satser for forskudt tid og skiftehold forhøjes pr. 1. marts 2004 med kr. 0,90. Satserne for overarbejde mv. forhøjes pr. samme dato med 3 pct.

Pr. 1. marts 2005 forhøjes samtlige satser for forskudt tid og skiftehold med kr. 0,90. Satserne for overarbejde mv. forhøjes pr. samme dato med 3 pct.

Pr. 1. marts 2006 forhøjes samtlige satser for forskudt tid og skiftehold med kr. 0,90. Satserne for overarbejde mv. forhøjes pr. samme dato med 3 pct.

III. Overenskomsternes elev-, lærlinge- og praktikantsatser

I Industriens Overenskomst såvel som Industriens Funktionæroverenskomst forhøjes elev-, lærlinge og praktikantsatser med 4,5 pct. pr. overenskomstår.

IV. Søgnehelligdagsbetaling

Blandt andet som følge af at juleaftensdag med virkning fra 1. januar 2005 betragtes som en søgnehelligdag, ændres søgnehelligdagsbetalingen fra 3,5 pct. til 4 pct. med virkning fra samme dag.

§ 40, stk. 1 ændres den 1. januar 2005 til:

Med det formål at yde medarbejderne betaling for søgnehelligdage henlægger arbejdsgiveren for hver medarbejder et beløb svarende til 4 pct. af den ferieberettigede løn. I den nævnte betaling er indeholdt feriegodtgørelse af søgnehelligdagsbetalingen.

Søgnehelligdagsforskudsbetaling i § 40, stk. 4, reguleres som følger:

Pr. 1. marts 2004

For voksne arbejdere 545,00 kr.

For arbejdere under 18 år 360,00 kr.

Pr. 1. marts 2006

For voksne arbejdere 555,00 kr.

For arbejdere under 18 år 365,00 kr.

§ 40, stk. 6 ændres til:

Medarbejderne har straks ved ansættelsen ret til den i stk. 1 nævnte søgnehelligdagsbetaling og den i stk. 4 nævnte forskudsbetaling. Forskudsbeløbene udbetales uanset, om der på kontoen er dækning herfor.

Eventuelle overtræk modregnes i den efterfølgende søgnehelligdagsopsparing. Fra-træder en medarbejder, før de udbetalte søgnehelligdagspenge er indtjent, tilbageholdes det resterende beløb af tilgodehavende løn.

København, den 1. februar 2004

For Dansk Industri

Kenneth Christensen
Kristian Granggaard

For CO-industri

Thorbjørn L. S.
Børge Jørgensen

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2004

PROTOKOLLAT

om

§ 28 Sygdom/tilskadekomst

Stk. 1 ændres til:

Til medarbejdere med 9 måneders anciennitet på virksomheden, yder arbejdsgiveren i indtil 5 uger fra første hele fraværsgang, ved rettidig anmeldt og dokumenteret sygdom, en betaling svarende til det indtægtstab, den pågældende har lidt.*

Efter 5 ugers sygdom yder arbejdsgiveren i yderligere maksimalt 4 uger fuld løn eksklusive genetillæg.

Beløbene indeholder den ved lovgivningen fastsatte maksimale dagpengesats.

Stk. 2 ændres til:

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

Efter 5 ugers fravær yder arbejdsgiveren i yderligere maksimalt 4 uger fuld løn eksklusive genetillæg.

Beløbene indeholder den ved lovgivningen fastsatte maksimale dagpengesats

* Anm.

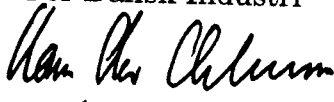

Det lille tab opgøres som det vedkommende ville have oppebåret den pågældende periode. Det vil sige personlig løn plus fast påregnelige tillæg, f.eks. forskudttidstillæg, holddriftstillæg, pensions-tillæg, bonusordninger og øvrige systematisk forekommende tillæg, jf. organisationsudvalgsmøde-referat af 30. maj 1994. For medarbejder, hvor det aktuelle tab ikke umiddelbart kan opgøres - f.eks. ved enkeltmandsakkorder - kan der ved beregningen af sygelønnen tages udgangspunkt i gennemsnitsfortjenesten i sidst afsluttede kvartal.

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

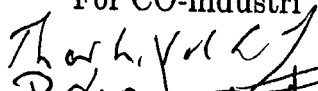
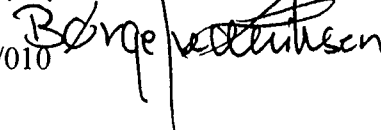
Resten af bestemmelsen fortsætter uændret.

København, den 1. februar 2004

For Dansk Industri


47 

For CO-industri



CO meddelelse nr. 2004/010 47

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2004

PROTOKOLLAT

om

Børns sygdom

§ 29 Børns sygdom/Hospitalsindlæggelse

Stk. 1

Til medarbejdere og ansatte under uddannelse indrømmes der frihed, når dette er nødvendigt af hensyn til pasning af medarbejdernes syge, hjemmeværende barn/børn under 14 år.

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

For medarbejdere med under 9 måneders anciennitet ydes betaling svarende til medarbejderens sygedagpengebetaling. For medarbejdere med 9 måneders anciennitet ydes fuld løn, jf. § 28, stk. 1.

Stk. 2

Til medarbejdere og ansatte under uddannelse indrømmes der frihed, når det er nødvendigt, at medarbejderen indlægges på hospital sammen med barnet. Reglen vedrører børn under 14 år.

Denne frihed gælder alene den ene indehaver af forældremyndigheden over barnet, og der er maksimalt ret til frihed i sammenlagt 1 uge pr. barn inden for en 12 måneders periode.

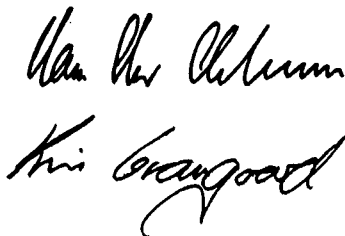
Medarbejderen skal på opfordring fremlægge dokumentation for hospitalsindlæggelsen.

Der ydes fuld løn, jf. § 28, stk. 1.

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

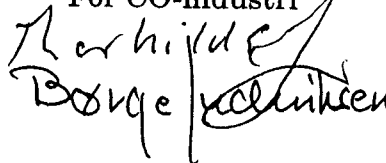
København, den 1. februar 2004

For Dansk Industri



Two handwritten signatures in black ink, one above the other, representing Dansk Industri.

For CO-industri



A handwritten signature in black ink representing CO-industri.

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2004

PROTOKOLLAT

om

Pension

Protokollat af 13.9.02 om fleksjobbere:

Det indstilles at protokollatet indføres i "Organisationsaftaler."

Det indstilles endvidere, at der indarbejdes en tilsvarende tekst i funktionæroverenskomsten idet det bemærkes, at de tilsvarende regler allerede er gældende på funktionærområdet jfr. DA-LO aftalen af 26.2.03.

Forståelsesprotokollat af 18.2.02 om anciennitetsberegning:

Det indstilles, at protokollatet indføres i "Organisationsaftaler"

Protokollat af 18.2.02 om anciennitetskrav til Industriens Pension:

Det indstilles, at protokollatet indarbejdes i en ny formulering af § 33.

I Funktionæroverenskomsten indarbejdes teksten i § 7 stk. 1. 2. afsnit.

Protokollat om fordeling af pensionsbidrag:

Det indstilles at teksten indføres i Industriens Overenskomsts § 33 og i Industriens Funktionæroverenskomst § 7.

Organisationsaftale af 16.10.01:

Det indstilles, at der i Funktionæroverenskomstens § 7 stk. 4 efter sidste afsnit tilføjes følgende fodnote:

"Se i øvrigt organisationsaftale af 16. 10.01"

Det indstilles endvidere, at organisationsaftalen indføres i "Organisationsaftaler"

Protokollat af 18.2.02 om pensionsalder i firmapensionsordninger:

Det indstilles, at protokollatet indføres i "Organisationsaftaler"

Protokollat af 18.2.02 om skift af leverandør i firmapensionsordninger:

Det indstilles, at protokollatet indføres i Industriens Funktionæroverenskomst som § 7 stk. 8. § 7 stk. 8, 9 og 10 bliver som konsekvens heraf § 7 stk., stk. 9, 10 og 11.

Det indstilles endvidere, at der i protokollatet efter 2. afsnit i "Aftale" tilføjes følgende: "Det modtagende selskab er forpligtet til at overtage alle fra den hidtidige firmaordning, der på tidspunktet for skiftet er fyldt 50 år, på baggrund af de hidtidige afgivne helbredsoplysninger"

Protokollat af 18.2.02 om nyoptagne virksomheder med firmapensionsordninger der er mindre end 3 år gamle:

Det indstilles, at teksten indskrives i Industriens Overenskomst § 48 som et nyt stk. 6. Det nuværende stk. 6 bliver herefter stk. 7.

Protokollat af 18.2.02. om pensionsbidrag af bestyrelsesledere:

Det indstilles, at protokollatet udelades, da bestemmelsen er indskrevet i arbejdsgivervejledningen fra Industriens Pension.

- ./ Ovennævnte protokollater er vedlagt som bilag.

København, den 1. februar 2004

For Dansk Industri

Kenneth Christensen
Kristian Brangaard

For CO-industri

Thorvald
Børge Juhl

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2004

PROTOKOLLAT

om

Pensionsforhold

(Industriens Overenskomst og Industriens Funktionæroverenskomst)

Industriens Funktionæroverenskomst § 7, stk. 1. afsnit ændres til:

Der er etableret en obligatorisk pensionsordning for de af overenskomsten omfattede medarbejdere, der er fyldt 20 år, men ikke 65 år, og som kan dokumentere at have mindst 9 måneders anciennitet i ansættelser omfattet af overenskomsten. Forsikringsdækninger og obligatorisk indbetaling til ordningen ophører ved det 65. år.

Såfremt medarbejderen fortsat er i beskæftigelse efter det fyldte 65. år, er virksomheden forpligtet til at udrede et beløb svarende til virksomhedens pensionsbidrag, indtil medarbejderen fylder 67 år.

Det aftales mellem medarbejderen og virksomheden, hvorvidt beløbet fortsat skal indbetales til pensionsordningen som pensionsbidrag eller skal udbetales til medarbejderen som løn.

Industriens Funktionæroverenskomst § 7, stk. 4:

§ 7, stk. 4, e ændres til:

Når det samlede pensionsbidrag når op på 5 pct. af lønnen eller højere, skal ordningen indeholde livsvarig alderspension med løbende udbetalinger eller en ratepension. Mindst halvdelen af bidraget over 5 pct. skal anvendes til dette formål.

§ 7 stk. 4, g ændres til:

Det anbefales, at ordningen – ved dødsfald - indeholder en børnepension på 5 pct. af lønnen frem til barnets 21. år.

§ 7 stk. 4, h - om ægtefælledækning - udgår.

Industriens Funktionæroverenskomst § 2, stk. 4 om optrapningsordning:

Nyoptagne medlemmer af DI, der forinden indmeldelsen i DI ikke har etableret en pensionsordning for medarbejdere omfattet af dækningsområdet for nærværende overenskomst, eller som for disse medarbejdere har en pensionsordning med lavere pensionsbidrag, kan kræve, at pensionsbidraget fastsættes således:

Senest fra tidspunktet for DI's meddelelse til CO-industri om virksomhedens optagelse i DI, skal arbejdsgiverbidraget henholdsvis lønmodtagerbidraget udgøre mindst 25 pct. af de overenskomstmæssige bidrag.

Senest 1 år efter skal bidragene udgøre mindst 50 pct. af de overenskomstmæssige bidrag.

Senest 2 år efter skal bidragene udgøre mindst 75 pct. af de overenskomstmæssige bidrag.

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

Resten af paragraffen ændres ikke

Industriens Overenskomst § 48, stk. 6 om optrapningsordning:

Nyoptagne medlemmer af DI, der forinden indmeldelsen i DI ikke har etableret en pensionsordning for medarbejdere omfattet af dækningsområdet for Industriens Overenskomst, eller som for disse medarbejdere har en pensionsordning med lavere pensionsbidrag, kan kræve, at bidraget til IP skal fastsættes således:

Senest fra tidspunktet for DI's meddelelse til CO-industri om virksomhedens optagelse i DI, skal arbejdsgiverbidraget henholdsvis lønmodtagerbidraget udgøre mindst 25 pct. af de overenskomstmæssige bidrag.

Senest 1 år efter skal bidragene udgøre mindst 50 pct. af de overenskomstmæssige bidrag.

Senest 2 år efter skal bidragene udgøre mindst 75 pct. af de overenskomstmæssige bidrag.

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

Resten af paragraffen ændres ikke.

København, den 1. februar 2004

For Dansk Industri

Kenneth Christensen

52 *Kristian Braggaard*

For CO-industri

Thorbjørn Colten
Børge Pedersen

CO meddelelse nr. 2004/010

52

PROTOKOLLAT

om

regulering af pensionsbidrag

A. Industriens Overenskomst

Mindstebidragssatserne forhøjes således:

Pr. 1. juli 2005 forhøjes arbejdsgiverbidraget med 0,6 pct. og arbejdstagerbidraget med 0,3 pct. Den samlede bidragsforøgelse er således 0,9 pct.

Pr. 1. juli 2006 forhøjes arbejdsgiverbidraget med 0,6 pct. og arbejdstagerbidraget med 0,3 pct. Den samlede bidragsforøgelse er således 0,9 pct.

Herefter er det samlede mindstebidrag 10,8 pct.

B. Industriens Funktionæroverenskomst

Mindstebidragssatserne forhøjes således:

Pr. 1. juli 2004 forhøjes arbejdsgiverbidraget med 0,6 pct. og arbejdstagerbidraget med 0,3 pct. Den samlede bidragsforøgelse er således 0,9 pct.

Pr. 1. juli 2005 forhøjes arbejdsgiverbidraget med 0,6 pct. og arbejdstagerbidraget med 0,3 pct. Den samlede bidragsforøgelse er således 0,9 pct.

Pr. 1. juli 2006 forhøjes arbejdsgiverbidraget med 0,6 pct. og arbejdstagerbidraget med 0,3 pct. Den samlede bidragsforøgelse er således 0,9 pct.

Herefter er det samlede mindstebidrag 10,8 pct.

København, den 1. februar 2004

For Dansk Industri

Nau Nau Olsen
Ki Berggaard

For CO-industri

Harriette
Børge Jørgensen

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2004

PROTOKOLLAT

om

Barsel og Industriens Barselsfond

(Industriens Overenskomst og Industriens Funktionæroverenskomst)

Industriens Overenskomst § 34, stk. 1

Arbejdsgiveren udbetaler til medarbejdere, der på det forventede fødselstidspunkt har 9 måneders anciennitet, løn under fravær på grund af barsel fra 4 uger før forventet fødselstidspunkt og indtil 14 uger efter fødslen (graviditetsorlov/barselorlov).

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

Lønnen svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden, jf. anmærkningen efter § 28, stk. 8.

Beløbet indeholder den ved lovgivningen fastsatte maksimale dagpengesats.

Stk. 2

Under samme betingelser betales der i indtil 2 uger løn under "fædreorlov".

Stk. 3

I umiddelbar forlængelse af de 14 ugers barselorlov yder arbejdsgiveren betaling under fravær i indtil 6 uger. Betalingen i disse 6 uger svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden, jf. anmærkningen efter § 28, stk. 8, dog max. kr. 125,00 pr. time.

Denne betaling kan ydes til såvel faderen som moderen.

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

Stk. 4 (nuværende stk. 3)

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

Stk. 5 (nuværende stk. 4)

Parterne kan i øvrigt søge støtte i protokollat om etablering af barselsordning i industrien af 20. februar 1995.

Industriens Funktionæroverenskomst § 11, stk. 9:

§ 11, stk. 9 i Industriens Funktionæroverenskomst ændres på tilsvarende måde.

Der er i øvrigt mellem parterne enighed om, at Dansk Industri kan tilbyde alle arbejdsgivere, der er medlemmer af Dansk Industri, at deltage i Industriens Barselsfond.

Arbejdsgivere, der tilsluttes fonden, opnår samme rettigheder og forpligtelser, som de virksomheder, der allerede er omfattet af fonden i henhold til Industriens Overenskomst og Industriens Funktionæroverenskomst.

Det eksisterende protokollat om barselsordning redigeres i overensstemmelse hermed.

København, den 1. februar 2004

For Dansk Industri

Hans Ole Christensen
Kristian Branggaard

For CO-industri

Thorvald E. Borgefredt

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2004

PROTOKOLLAT

om

Funktionærlignende ansættelse

Bilag 5 - Protokollat vedr. funktionærlignende ansættelse

Punkt 2 ændres til

"Ansatte på funktionærlignende vilkår kan indgå i arbejdsfordelingsordninger, med mindre andet aftales mellem virksomheden og medarbejderen."

Aftale om funktionærlignende ansættelse side 1 og 2:

"Ansatte på funktionærlignende vilkår kan ikke indgå i arbejdsfordelingsordninger."
Udgår.

Nyt afkrydsningsfelt med følgende tekst indsættes:

"Medarbejderen kan ikke deltage i arbejdsfordelingsordninger."

København, den 1. februar 2004

For Dansk Industri

Kenneth Christensen
Stig Svanegaard

For CO-industri

Thorhildur
Børge Pedersen

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2004

PROTOKOLLAT

om

opsigelsesregler

Industriens Overenskomst § 37

Der indsættes nyt stk. 8:

"Medarbejdere, der har været ubrudt ansat i virksomheden i mindst tre år og som afskediges på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukning eller andre på virksomheden beroende forhold, er berettiget til at deltage i et relevant kursus. Kursets varighed kan højst andrage 2 uger, og udgifterne ved kursusdeltagelse og eventuelt løntab i kursusperioden dækkes af arbejdsgiveren i det omfang, udgifterne ikke dækkes af det offentlige eller fra anden side. Såfremt kursusdeltagelsen ikke kan finde sted i opsigelsesperioden, er den pågældende på tilsvarende vilkår berettiget til kursusdeltagelse inden for 56 dage efter fratrædelse, hvis den pågældende fortsat er arbejdssøgende. Disse regler finder dog ikke anvendelse over for medarbejdere, der ved tidligere fratræden fra samme virksomhed har været omfattet af denne bestemmelse, er berettiget til efterløn eller pension fra arbejdsgiveren eller fra det offentlige. Bestemmelsen træder i kraft med virkning fra 1. marts 2005."

Nuværende §, stk. 8 bliver herefter stk. 9.

København, den 1. februar 2004

For Dansk Industri

Klaus Høj
K. Branggaard

For CO-industri

Therese
Børge Pedersen

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2004

PROTOKOLLAT

om

Ansættelse og opsigelse

1. IO § 37, stk. 1, nr. 2: Opsigelse af weekendarbejdere

Som sidste afsnit i § 37, stk. 1, nr. 2, i Industriens Overenskomst indsættes følgende:

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

2. IO § 37, stk. 2, nr. 3: Opsigelse under ferie

Som erstatning for § 37, stk. 2, nr. 3, i Industriens Overenskomst indsættes følgende:

"For medarbejdere med 9 måneders anciennitet på virksomheden, kan en opsigelse ikke fra nogen af siderne finde sted under ferie. Er der forud for afskedigelsen fastlagt samlet ferie af mindst 10 feriedages varighed (2 uger), skal opsigelsesvarslet være af en sådan længde, at der til søgning af nyt arbejde, henholdsvis ny arbejdskraft, bliver i alt 21 dage (3 uger) til rådighed uden for ferien. Denne rådighedsperiode kan dog ikke være længere, end den pågældendes opsigelsesvarsel. Ferie-, fri- og sønehelligdage kan indgå i varslet, jfr. stk. 1 punkt 3."

3. IO § 37, stk. 4, nr. 1: Generhvervelse af anciennitet

Som erstatning for § 37, stk. 4, nr. 1, i Industriens Overenskomst indsættes følgende:

"Medarbejdere, som afskediges med 14 dages varsel eller mere i henhold til stk. 1, og medarbejdere uden opsigelsesvarsel som afbrydes i arbejdet på grund af arbejdsmangel eller en af de i stk. 1, pkt. 4, nævnte grunde, men genoptager arbejdet, når dette tilbydes dem inden for et tidsrum af 6 måneder, genindtræder i tidligere på virksomheden opnået anciennitet. Ancienniteten akkumuleres."

4. Tidsbegrænset ansættelse

I Organisationsaftaler side 62 fjernes protokollat om tidsbegrænset ansættelse (er gennemført).

DI-CO aftale af 19. december 2001: "Protokollat om implementering af direktiv om tidsbegrænset ansættelse" indgår i overenskomsten i sin helhed.

5. Anciennitetsberegning i forbindelse med indgåelse af tiltrædelsesaftaler/indmeldelser i Dansk Industri

I Industriens Overenskomst § 37, stk. 9 og Industriens Funktionæroverenskomst § 14 som nyt stk. 4 (det nuværende stk. 4 bliver herefter stk. 5) tilføjes følgende:

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

I Industriens Overenskomst tilføjes følgende anmærkning til § 48: "For så vidt angår medarbejdernes anciennitet i nyoptagne virksomheder, se § 37, stk. 9."

I Industriens Funktionæroverenskomst tilføjes følgende anmærkning til § 2: "For så vidt angår medarbejdernes anciennitet i nyoptagne virksomheder, se § 14, stk. 4."

Bemærkning (der ikke skal indføres i overenskomsten):

Denne tekst erstatter forståelsesprotokollat af 18. februar 2002 om "Anciennitetsberegning i forbindelse med indgåelse af tiltrædelsesaftaler/indmeldelser i Dansk Industri".

6. Ansættelsesbeviser

Vedlagte ansættelsesbeviser indsættes i overenskomsterne til erstatning for de gældende ansættelsesbeviser i bilag 4 og bilag 5 i Industriens Overenskomst og bilag 1 i Industriens Funktionæroverenskomst. Vejledningen til bilag 5 opretholdes.

København, den 1. februar 2004

For Dansk Industri

Karsten Holten
Ki. Grangaard

For CO-industri

Børge Jørgensen
Børge Jørgensen

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2004

PROTOKOLLAT

om

Erstatning for manglende varsel for funktionærlignende ansættelse

Der indsættes i Industriens Overenskomst Bilag 5 Protokollat vedr. funktionærlignende ansættelse følgende selvstændige afsnit efter afsnittet om "Opsigelse":

"Erstatning for manglende varsel

Medmindre andet er aftalt ydes der medarbejderen erstatning efter overenskomstens § 37, stk. 5, for manglende varsel, dog således at erstatningen maksimalt kan udgøre 3 måneders løn."

Der indsættes i ansættelsesbeviset knyttet til bilag 5 (funktionærlignende ansættelse) følgende selvstændige afsnit efter afsnittet om 120 dages reglen:

"Medmindre andet er aftalt ydes der medarbejderen erstatning efter overenskomstens § 37, stk. 5, for manglende varsel, dog således at erstatningen maksimalt kan udgøre 3 måneders løn."

København, den 1. februar 2004

For Dansk Industri

Kan V. Olsen
Ki. Bragvad

For CO-industri

Thorhildur E.
Borge Petersen

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2004

PROTOKOLLAT

om

ferie

Der er enighed om, at bestemmelserne i industriens overenskomster ændres, idet "Protokollat om ferie" af 27. februar 2001 med aftalte ændringer er indarbejdet og derfor erstattes af følgende:

Industriens Overenskomst § 39

Stk. 1 Feriens placering

a) Ferien kan af de enkelte virksomheder iværksættes enten ved lukning af virksomheden eller ved, at der successivt gives medarbejderne ferie. Vælges den sidstnævnte fremgangsmåde, fremlægger virksomheden senest den 1. februar en tegningsliste, hvorpå den enkelte medarbejder kan angive det tidspunkt, på hvilket sommerferie ønskes.

b) I virksomheder, hvor ferien iværksættes successivt, kan en medarbejder, som ikke har været fuldt beskæftiget i det foregående optjeningsår, kræve feriedagene nedsat i forhold til den mindre feriebetaling.

c) Den del af ferien, der er omtalt i Ferielovens § 14, stk. 1 (hovedferien), kan, såfremt der lokalt træffes aftale herom – evt. mellem den enkelte medarbejder og arbejdsgiveren – lægges uden for perioden 1. maj til 30. september (ferieperioden).

Stk. 2 Ferie i hele uger

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

Stk. 3 Udbetaling

a) Feriegodtgørelse svarende til feriens længde udbetales 1 måned før ferien holdes.

b) Der er adgang til lokalt at træffe aftaler om a conto udbetaling af feriegodtgørelse i tilfælde af planlagt ferierejse og lign., som betinger betalinger af depositum.

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

Stk. 4 Beregningsgrundlag

- a) Ved beregning af feriegodtgørelse ses bort fra søgnehelligdagsbetaling og sådanne tillæg til lønnen eller lønandele, som ikke er indkomstskattepligtige.
- b) Hvor arbejdsgiveren i medfør af Ferielovens § 17, stk. 2 og § 25 er forpligtet til at betale løn eller sygeferiegodtgørelse, beregnes lønnen på grundlag af medarbejderens indtjening i det sidste kvartal før fraværet.
- c) Sygeferiepenge for perioden, hvor arbejdsgiveren betaler fuld løn, beregnes af den samlede udbetalte løn, jf. § 28.
- d) Ferielovens § 25 har bestemmelser om sygeferiegodtgørelse til medarbejdere, der ikke har ret til fuld løn under sygdom.
- e) Reklamationer vedrørende arbejdsgiverens beregning af feriegodtgørelse må ske ved fremvisning af lønsedler eller andre lønopgørelser.

Stk. 5 Overførsel af ferie

- a) Medarbejder og arbejdsgiver kan aftale, at optjente og ikke afviklede feriedage ud over 20 dage kan overføres til det følgende ferieår.
- b) Der kan maksimalt overføres sammenlagt 10 feriedage, og senest i 2. ferieår efter, at ferie overføres, skal al ferie afholdes.
- c) Medarbejderen og arbejdsgiveren skal skriftligt indgå en aftale inden ferieårets udløb. Parterne anbefaler, at den som bilag XX optrykte aftale anvendes.
- d) Hvis en medarbejder på grund af egen sygdom, barselsorlov, orlov til adoption eller andet fravær på grund af orlov, er forhindret i at holde ferie, kan medarbejderen og arbejdsgiveren desuden træffe aftale om, at ferien overføres til det følgende ferieår. Overførsel af sådan ferie kan aftales uanset antallet af overførte feriedage i øvrigt. Aftalen indgås efter de samme regler som ovenfor.
- e) Hvis en medarbejder, der har overført ferie, fratræder, inden al ferie er afviklet, udbetales feriegodtgørelse for feriedage ud over 25 i forbindelse med fratræden af arbejdsgiveren.
- f) Ved overførsel af ferie skal arbejdsgiveren inden ferieårets udløb skriftligt meddele den, der skal udbetale feriegodtgørelsen, at ferien overføres.
- g) Ferie i et omfang svarende til overført ferie kan ikke pålægges afviklet i et opsigelsesvarsel, medmindre ferien i medfør af aftale, jf. ovenfor, er placeret til afholdelse inden for varslingsperioden.

Stk. 6 Raskmelding i forbindelse med kollektiv ferielukning

Såfremt en medarbejder, der er sygemeldt, inden ferien begynder, raskmelder sig under kollektiv ferielukning, genoptager medarbejderen arbejdet og har krav på at få ferien placeret på et andet tidspunkt. Er det ikke muligt at tilbyde medarbejderen beskæftigelse i perioden, betragtes ferien som påbegyndt på tidspunktet for

raskmeldingen. Den ferie, som pågældende medarbejder har været forhindret i at afholde på grund af sygdom, afvikles i forlængelse af den oprindeligt varslede ferie, med mindre andet aftales.

Stk. 7 Brudte feriedage

Hvor ferien udgør en halv dag eller mere, gives en hel dags frihed, dog kun med den indtjente feriebetaling. Hvor ferieretten udgør mindre end en halv dag, bortfalder selve friheden, medens pengene udbetales.

Stk. 8 Brudte måneder

Når medarbejdere, der modtager løn under ferie, men ikke har optjent løn/feriepenge, er fraværende på grund af ferie, beregnes lønnen ved, at der i medarbejderens månedsløn fradrages et beløb svarende til 1/160,33 af månedslønnen ved fuld tid (svarende til 37 timers ugentlig arbejdstid) pr. faktiske fraværstime. Såfremt den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er en anden end 37 timer, f.eks. på skiftehold, ændres forholdstallet tilsvarende.

Stk. 9 Feriekortordningen

- a) En medarbejder, som i det løbende optjeningsår skifter arbejdssted, får ved sin fratræden udleveret meddelelse fra virksomheden om, at vedkommende har feriegodtgørelse til gode. Meddelelsen skal indeholde oplysning om beskæftigelsesperioden og en opfordring til medarbejderen om at meddele arbejdsgiveren eventuel adresseforandring.
- b) Senest umiddelbart efter optjeningsårets udgang får fratrådte medarbejdere fra virksomheden tilsendt et af organisationerne godkendt feriekort, som angiver medarbejderens navn, det tidsrum inden for samme optjeningsår, beskæftigelsen hos den pågældende arbejdsgiver har været, den ferieberettigede løn, der er udbetalt for samme tidsrum, samt den feriegodtgørelse, der er opnået ret til.
- c) Herudover anføres det antal feriedage, beskæftigelsen berettiger til, samt hvor meget feriegodtgørelsen udgør pr. feriedag.
- d) Har medarbejderen ved afgang ikke afholdt feriedage hidrørende fra beskæftigelse på samme virksomhed i tidligere optjeningsår, udstedes der herfor feriekort (restferiekort) indeholdende tilsvarende oplysninger som ovenfor nævnt.
- e) De på feriekortet anførte tilgodehavende feriepenge forfalder til udbetaling i det følgende ferieår, medmindre den udstedende arbejdsgiver modtager underretning om, at den ferieberettigede har overført ferie til det næste ferieår.
- f) Den ferieberettigede kan kræve feriebetalingen udbetalt eller tilsendt af de virksomheder, hvor vedkommende tidligere har været beskæftiget, mod indlevering eller indsendelse af det af den pågældende virksomhed udleverede feriekort eller restferiekort.
- g) Bevis for, at medarbejderen skal have ferie, sker ved attestation på kortet af den arbejdsgiver, hos hvem den pågældende er beskæftiget. Har medarbejderen ingen arbejdsgiver på det tidspunkt, hvor ferien skal holdes, meddeles attestation af den

arbejdsløshedskasse, fra hvilken der oppebæres arbejdsløshedsdagpenge. I andre tilfælde attesteres efter reglerne for feriekort udstedt af FerieKonto.

h) Skal medarbejderen ikke have ferien i sammenhæng, gives på kortet attestation om, hvor mange dage der skal holdes ferie, og hvor stort et feriepengebeløb der svarer hertil. Den arbejdsgiver, der har udstedt kortet, udbetaler det beløb, der er forfaldent til udbetaling, og udleverer et restferiekort på det resterende beløb i overensstemmelse med de forannævnte regler.

i) Overenskomstparterne er enige om, at feriekortordningen benyttes af de af forbundenes medlemmer, der er beskæftiget på virksomheder under Dansk Industri. Såfremt enkelte virksomheder skulle ønske at benytte FerieKonto, er organisationerne dog enige i, at dette kan finde sted, efter at der i hvert enkelt tilfælde er sket meddelelse herom til CO-industri.

Stk. 10 Garantiordningen

Dansk Industri garanterer for al optjent feriegodtgørelse, herunder for overført ferie.

Stk. 11 Tvister om ferie

Feriebetalingen er en del af vedkommende medarbejders løn og kan i mangel af ydelse – på samme måde som arbejds løn – inddrives ved retsforfølgning over for den pågældende arbejdsgiver. Tvistløsning i det fagretlige system omhandler alene de i overenskomsten aftalte fravigelser fra Ferieloven, jf. lovens § 4, stk. 3 og § 44.

Stk. 12 Lokale ordninger

Hidtil bestående ferieordninger må ikke gennem denne ordning forringes."

Industriens Overenskomst § 40

Stk. 11 ændres til:

"Det efter feriekortet tilgodehavende søgnehelligdagsbeløb kan hæves hos den virksomhed, der har udstedt kortet, jf. § 39, efter samme regler som feriegodtgørelse."

Industriens Overenskomst § 37, stk. 2, 3. afs.

Bestemmelsen erstattes med følgende:

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

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

Industriens Funktionæroverenskomst § 11

Bestemmelsens stk. 1-4 ændres til:

"I Ferie

Stk. 1 Brudte måneder

Når medarbejdere, der modtager løn under ferie, men ikke har optjent løn/feriepenge, er fraværende på grund af ferie, beregnes lønnen ved, at der i medarbejderens månedsløn fradrages et beløb svarende til 1/160,33 af månedslønnen ved fuld tid (svarende til 37 timers ugentlig arbejdstid) pr. faktiske fraværstime. Såfremt den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er en anden end 37 timer, f.eks. på skiftehold, ændres forholdstallet tilsvarende.

Stk. 2 Ferie i hele uger

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

Stk. 3 Raskmelding i forbindelse med kollektiv ferielukning

Såfremt en medarbejder, der er sygemeldt, inden ferien begynder, raskmelder sig under kollektiv ferielukning, genoptager medarbejderen arbejdet og har krav på at få ferien placeret på et andet tidspunkt. Er det ikke muligt at tilbyde medarbejderen beskæftigelse i perioden, betragtes ferien som påbegyndt på tidspunktet for raskmeldingen. Den ferie, som pågældende medarbejder har været forhindret i at afholde på grund af sygdom, afvikles i forlængelse af den oprindeligt varslede ferie, med mindre andet aftales.

Stk. 4 Elever

Har elever ikke optjent ret til feriegodtgørelse for alle feriedagene i de i Ferielovens § 9 angivne tilfælde, giver virksomheden den efter Industriens Funktionæroverenskomst § 3 fastsatte løn i de resterende antal dage.

Stk. 5 Overførsel af ferie

a) Medarbejder og arbejdsgiver kan aftale, at optjente og ikke afviklede feriedage ud over 20 dage kan overføres til det følgende ferieår.

b) Der kan maksimalt overføres sammenlagt 10 feriedage, og senest i 2. ferieår efter, at ferie overføres, skal al ferie afholdes.

c) Medarbejderen og arbejdsgiveren skal skriftligt indgå en aftale inden ferieårets udløb. Parterne anbefaler, at den som bilag XX optrykte aftale anvendes.

d) Hvis en medarbejder på grund af egen sygdom, barselsorlov, orlov til adoption eller andet fravær på grund af orlov, er forhindret i at holde ferie, kan medarbejderen og arbejdsgiveren desuden træffe aftale om, at ferien overføres til det følgende ferieår. Overførsel af sådan ferie kan aftales uanset antallet af overførte feriedage i øvrigt. Aftalen indgås efter de samme regler som ovenfor.

e) Hvis en medarbejder, der har overført ferie, fratræder, inden al ferie er afviklet, udbetales feriegodtgørelse for feriedage ud over 25 i forbindelse med fratræden af arbejdsgiveren.

f) Ved overførsel af ferie skal arbejdsgiveren inden ferieårets udløb skriftligt meddele den, der skal udbetale feriegodtgørelsen, at ferien overføres.

g) Ferie i et omfang svarende til overført ferie kan ikke pålægges afviklet i et opsigelsesvarsel, medmindre ferien i medfør af aftale, jf. ovenfor, er placeret til afholdelse inden for varslingsperioden.

Stk. 6 Ferietillæg ved fratræden

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

Stk. 7 Feriekortordningen

Ved en medarbejders fratræden kan arbejdsgiveren anvende et af organisationerne godkendt feriekort i stedet for FerieKonto efter bestemmelserne i pkt. a)- h):

a) En medarbejder, som i det løbende optjeningsår skifter arbejdssted, får ved sin fratræden udleveret meddelelse fra virksomheden om, at vedkommende har feriegodtgørelse til gode. Meddelelsen skal indeholde oplysning om beskæftigelsesperioden og en opfordring til medarbejderen om at meddele arbejdsgiveren eventuel adresseforandring.

b) Senest umiddelbart efter optjeningsårets udgang får fratrædte medarbejdere fra virksomheden tilsendt et af organisationerne godkendt feriekort, som angiver medarbejderens navn, det tidsrum inden for samme optjeningsår, beskæftigelsen hos den pågældende arbejdsgiver har varet, den ferieberettigede løn, der er udbetalt for samme tidsrum, samt den feriegodtgørelse, der er opnået ret til.

c) Herudover anføres det antal feriedage, beskæftigelsen berettiger til, samt hvor meget feriegodtgørelsen udgør pr. feriedag.

d) Har medarbejderen ved afgang ikke afholdt feriedage, hidrørende fra beskæftigelse på samme virksomhed i tidligere optjeningsår, udstedes der herfor feriekort (restferiekort) indeholdende tilsvarende oplysninger som ovenfor nævnt.

e) De på feriekortet anførte tilgodehavende feriepenge forfalder til udbetaling i det følgende ferieår, medmindre den udstedende arbejdsgiver modtager underretning om, at den ferieberettigede har overført ferie til det næste ferieår.

f) Den ferieberettigede kan kræve feriebetalingen udbetalt eller tilsendt af de virksomheder, hvor vedkommende tidligere har været beskæftiget, mod indlevering eller indsendelse af det af den pågældende virksomhed udleverede feriekort eller restferiekort.

g) Bevis for, at medarbejderen skal have ferie, sker ved attestation på kortet af den arbejdsgiver, hos hvem den pågældende er beskæftiget. Har medarbejderen ingen

arbejdsgiver på det tidspunkt, hvor ferien skal holdes, meddeles attestation af den arbejdsløshedskasse, fra hvilken der oppebæres arbejdsløshedsdagpenge. I andre tilfælde attesteres efter reglerne for feriekort udstedt af FerieKonto.

h) Skal medarbejderen ikke have ferien i sammenhæng, gives på kortet attestation om, hvor mange dage der skal holdes ferie, og hvor stort et feriepengebeløb der svarer hertil. Den arbejdsgiver, der har udstedt kortet, udbetaler det beløb, der er forfaldent til udbetaling, og udleverer et restferiekort på det resterende beløb i overensstemmelse med de forannævnte regler.

Stk. 8 Garantiordningen

Dansk Industri stiller sædvanlig garanti for pengenes tilstedeværelse, herunder for overført ferie.

Stk. 9 Manglende feriebetaling

Feriebetalingen er en del af vedkommende medarbejders løn og kan i mangel af ydelse – på samme måde som arbejds løn – inddrives ved retsforfølgning over for den pågældende arbejdsgiver. Tvistløsning i det fagretlige system omhandler alene de i overenskomsten aftalte fravigelser fra Ferieloven, jf. lovens § 4, stk. 3 og § 44."

Der foretages desuden følgende redaktionelle ændringer i IFO § 11, stk. 5-9:

II Frihed

(stk. 5 om 24/12 bliver stk. 10)

(stk. 6 om børne/feriefridage indtil 2001 udgår)

(stk. 7 om feriefridage bliver stk. 11)

III Barns første sygedag

(stk. 8 bliver stk. 12)

IV Barsel

(stk. 9 bliver stk. 13)

Industriens Lærlingebestemmelser § 14

Bestemmelsen ændres til:

"Stk. 1 Industriens Overenskomst

Lærlinge, der er beskæftiget hos medlemmer af Dansk Industri, er omfattet af Industriens Overenskomst § 39.

Stk. 2 Supplerende feriebetaling

Har lærlinge ikke optjent ret til feriegodtgørelse for alle feriedagene i de i Ferielovens § 9, stk. 1 og 2 angivne tilfælde, betaler virksomheden den i Lærlingebestemmelsernes § 8, stk. 1 fastsatte løn i det resterende antal dage. Undtaget er voksne lærlinge, der aflønnes efter bestemmelserne i Industriens Overenskomst § 22.

Stk. 3 Ferielukning

Såfremt en virksomhed holder samlet ferielukket, og den voksne lærling ikke har optjent feriegodtgørelse til hele ferielukningen, betales i henhold til bestemmelserne i Industriens Overenskomst § 22, såfremt denne løn er fastsat i uddannelsesaftalen. For voksne lærlinge, der ikke aflønnes i henhold til Industriens Overenskomst § 22, men dog betales højere sats end Lærlingebestemmelsernes § 8, stk. 1 anvendes i denne situation mindstebetalingen i Lærlingebestemmelsernes § 8, stk. 1."

København, den 1. februar 2004

For Dansk Industri

Nils H. Clausen
Kristian Branggaard

For CO-industri

Thorbjørn Kofod Ege
Børge Fredriksen

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2004

PROTOKOLLAT

om

§ 18 stk. 1 Fridage

§ 18 stk. 1, a) ændres til:

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

Betaling for disse dage sker i henhold til bestemmelserne om søgnehelligdagsbetaling, jf. § 40.

§ 18 stk. 1, b) udgår

§ 18 stk. 1, c ændres til stk. 1 b)

København, den 1. februar 2004

For Dansk Industri

Hans Peter Christensen
Kristian Grøngård

For CO-industri

Thorbjørn E.
Børge Pedersen

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2004

PROTOKOLLAT

om

uddannelse, elever og lærlinge

I. Lærlingebestemmelser - Industriens Overenskomst

§ 1 Dækningsområde

§ 1, stk. 1

Der er enighed om følgende formulering af §1, stk.1:

"De i nærværende aftale fastsatte regler gælder for lærlinge og voksne lærlinge, som ansættes i henhold til Lov om Erhvervsuddannelser inden for følgende faglige udvalgte uddannelsesområder:

Smede- og Stålkonstruktioner
Maskin og Værktøj
Transportområdet
Strøm, Styring og Proces
Ædel- og Metalsmede
Industriens Træ- og Plastfag
Plast- og Procesindustrien
Industrioperatøruddannelsen
Uddannelser inden for digitale media.

Herudover omfattes medieområdets medieteknikmekaniker, film - og tv-produktionstekniker, film- og tv-assistent og elektrikerfagets lærlinge, som er under uddannelse på virksomheder, der er dækket af Industriens Overenskomst.

Bestemmelserne omfatter desuden øvrige lærlinge, der uddannes af voksne, omfattet af overenskomsten mellem CO-industri og Dansk Industri. Bestemmelserne i §§ 4, 8, 10 og 14 gælder yderligere efter aftale med fagenes organisationer for lærlinge i:

Glasrørsblæserfaget og
blikkenslagerfagets fabriksblikkenslagerbranche.

Hvor industrioperatørlærlinge og procesoperatørlærlinge på andre områder er dækket af disse områders overenskomster, er de ikke dækket her. Uddannelsen til serviceassistent er omfattet af overenskomstens lærlingebestemmelse."

§ 8 Lønbestemmelse

Der er enighed om følgende formulering af § 8, stk. 2:

"Lærlinge overgår fra sats 1 til sats 2 efter opnået bevis for bestået grundforløb og ½ års virksomhedspraktik inden for den pågældende uddannelse.

Hvor en lærling med baggrund i tidligere beskæftigelse og/eller uddannelse får merit, afkortes i de laveste satser."

Der er enighed om, at Bilag VII i Lærlingebestemmelserne udgår som følge heraf.

Løn under sygdom og tilskadekomst

§ 10

Der er enighed om følgende formulering af § 10:

"Lærlinge er omfattet af Lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel, herunder reglerne vedrørende anmeldelse og dokumentation.

Ved sygdom og tilskadekomst på arbejdspladsen, hvor den pågældende lærling efter forudgående aftale med arbejdsgiveren må forlade sit arbejde, betales lærlingen en løn svarende til det indtægtstab lærlingen lider, jf. anmærkning til pt. Industriens Overenskomst pt. § xx (pt. § 28, stk. 2.)

Såfremt lærlingen aflønnes efter bestemmelserne om voksenløn i Industriens Overenskomst, betales lærlingen ved sygdom og tilskadekomst efter § xx (pt. § 28) i Industriens Overenskomst. For så vidt angår optjening af sygeferiepenge og SH-opsparring sker dette for disse lærlinge efter reglerne i Industriens Overenskomst §§ xx (pt. §§ 39 og 40)."

Anm. 1 og 2 bevarer.

Bilag III, IV og V: Faglig anerkendelse

Der er enighed om at følgende formulering erstatter nuværende bilag III, IV og V i Lærlingebestemmelserne:

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

En medarbejder, der ikke har udstået en egentlig læretid, men gennem en årrække har været beskæftiget ved arbejde, som stort set er sammenfaldende med uddannelsens indhold og niveau, og/eller har gennemført fagligt relevante kurser, kan opnå faglig anerkendelse.

Faglig anerkendelse kan opnås, når den pågældende arbejdsgiver og de på virksomheden beskæftigede faglærte medarbejdere over for organisationerne anbefaler en sådan. Ansøgers tillidsrepræsentant skal være orienteret.

Forudsætningen er dog,

- at vedkommende medarbejder efter sit fyldte 18. år har været beskæftiget med fagligt relevant arbejde i et tidsrum, der væsentligt overstiger 50 pct. af den for uddannelsen fastsatte læretid, eller
- at vedkommende medarbejder har gennemgået en række specialkurser, som tilsammen modsvarer uddannelsens skoledel, og har været beskæftiget i en samlet periode, der væsentligt overstiger uddannelsens samlede varighed, eller
- at vedkommende har gennemført en kombineret uddannelse sammensat af kursus og beskæftigelse i et system godkendt af Metalindustriens Lærlingeudvalg.

Maskinmesterstuderende, der har gennemført uddannelsens værkstedsskole (1 år) samt efterfølgende 18 måneders praktik, kan opnå faglig anerkendelse som industrimontør.

Protokolanmærkninger:

Anm. 1:

Der er mellem organisationerne enighed om, at en medarbejder, der har bestået svendep prøve eller på anden måde opnået anerkendelse som faglært - i henhold til overenskomstens § 41 - af arbejdsgiveren frit kan anvendes til udførelse af alt inden for hele faget forekommende arbejde, kun begrænset af den pågældendes personligeuelighed.

Endvidere er der enighed om, at den nu indførte branchedeling ikke må medføre ændringer i de bestående forhold, hvorefter arbejdsgiveren kan anvende ufaglært arbejdskraft ved arbejde henhørende under et oplæringsområde.

Anm. 2:

Den teknologiske udvikling har medført muligheden for at få udstedt supplerende uddannelsesbevis, selv om branchefællesskabet indebærer, at der ikke er behov for mere end ét svendebrev inden for jern- og metalindustriens branche. Ansøgning om dette skal stiles til organisationen.

Anm. 3:

Parterne er enige om, at bestemmelserne vedrørende faglig anerkendelse ikke kan bringes i anvendelse på beskæftigelsesområder, der henhører under den tidligere Fællesoverenskomst og Plastoverenskomsten."

II. Industriens Funktionæroverenskomst

§ 3 Lønbestemmelse

Der er enighed om at § 3, stk. 7 B erstattes af følgende formulering (der er ikke taget stilling til satser):

"B. Korte videregående uddannelser (Erhvervsakademiuddannelser - praktikanter)

Praktikken gennemføres på baggrund af en kontrakt/praktikaftale og efter de vejledende retningslinier, som er fastsat af de organisationer, der dækker det pågældende område - for tiden protokollater på laborantområdet af 30.10.2001 og procesteknologområdet af 5.12. 2001.

Korte videregående uddannelser (det tekniske område)

	1.3.03	1.3.04	1.3.05	1.3.06
Kr./måned	10.275	<i>satser indføres i forbindelse med redaktionen.</i>		

For KVVU-studerende med forudgående erhvervsuddannelse aftales en højere løn end ovennævnte, jf. § 3, stk. 2.

Korte videregående uddannelser (det merkantile område)

	1.3.03	1.3.04	1.3.05	1.3.06
Kr./måned	12.402	<i>Satser indføres i forbindelse med redaktionen.</i>		

For KVVU-studerende med forudgående erhvervsuddannelser aftales en højere løn end ovennævnte, jf. § 3, stk. 2.

For samtlige KVVU-uddannelser gælder, at lønsatserne er minimallønsatser, hvorfor der henvises til § 3, stk. 2."

Protokollat 3: Befordringsgodtgørelse

Der er enighed om, at protokollat 3, stk. 6 om befordringsgodtgørelse for elever formuleres således:

"Anvendes eget befordringsmiddel, jf. stk. 4, ydes en befordringsgodtgørelse pr. 1.3. 2004 på xx øre på pr. kørt km., når den samlede skolevej er 20 km. eller derover."

(Pr. 1 marts 2003 udgjorde beløbet 75 øre pr. km. Der er ikke taget hensyn til evt. regulering af beløbet i 2004 og senere i overenskomstperioden. Bestemmelsen i IO's Lærlingebestemmelser, Bilag VI, stk.6 og ovenstående skal være enslydende.)

III. Fællesbestemmelser

Protokollat 7.1 og 7.1. b

Der er enighed om, at nuværende protokollater 7.1. og 7.1. b udgår og erstattes af nyt protokollat med følgende formulering:

"Om erhvervsrettet uddannelse

Parterne er enige om, at grundlaget for fremtidens produktion og velfærd i Danmark er afhængigt af om der kan tiltrækkes flere elever til industriens uddannelser. Det er desuden af afgørende betydning, for industriens fremtidige konkurrencekraft, at de teknisk/merkantile orienterede uddannelser på alle niveauer får en stærkere placering i det samlede uddannelsesbillede. De teknisk/merkantile orienterede erhvervsuddannelser danner ramme om en vital del af de kompetencer, som industrien skal betjene sig af i den fortsat stigende internationale konkurrence. Parterne er derfor enige om at arbejde for en løbende styrkelse af de tekniske/merkantile erhvervsrettede uddannelsers faglighed. Det er parternes opfattelse, at de erhvervsrettede uddannelser udgør et solidt kvalifikationsgrundlag for virksomhederne.

Parterne er enige om at forstærke indsatsen i medarbejdernes viden og kvalifikationer for at sikre industriens fremtidige konkurrencekraft. Parterne er ligeledes enige om, at behovet for dygtige medarbejdere med en erhvervsrettet uddannelse vil vokse i fremtiden. Parterne er derfor også enige om at arbejde samlet for, at flere dygtige unge motiveres i gang med en erhvervsrettet uddannelse i industrien – ikke mindst på de teknisk/merkantile orienterede uddannelsesområder.

Rekrutteringsgrundlaget for industriens uddannelser gøres bredere, så flere af det voksende antal unge, som gennemfører en gymnasial uddannelse, efterfølgende får en erhvervsrettet uddannelse.

Flere af de dygtige medarbejdere i industrien, der som unge ikke fik en erhvervskompetencegivende uddannelse, videreuddannes f.eks. som voksenlærlinge eller gennem grundlæggende voksen undervisning.

Kravene til de erhvervsrettede uddannelsers teoretiske niveau vil stige i fremtiden. Derfor er parterne enige om at styrke indsatsen omkring de unges forberedelse herpå, men også at sikre en indretning af det erhvervsrettede uddannelsessystem, der matcher disse foranderlige krav til kvalifikationer og viden på arbejdsmarkedet.

Parterne er enige om, at

- vekseluddannelsesprincippet er den bedste uddannelsesvej til at sikre uddannelse af dygtig faglært arbejdskraft i industrien
- tilstedeværelsen af ledige praktikpladser er en vital motivation for at fastholde eleverne i deres lyst til at få en erhvervsrettet uddannelse
- virksomhedernes rammer for at oprette praktikpladser gøres så fleksible som muligt.

Indsatsen for at vejlede de unge om uddannelses- og beskæftigelsesmuligheder og for at skaffe flere praktikpladser, skal derfor fortsættes i fremtiden.

Aflønningen til unge skal afspejle både de voksende krav til de unge i uddannelserne og nødvendigheden af at tiltrække flere unge til disse uddannelser."

Der er enighed om et nyt protokollat til Fællesbestemmelser med nedenstående tekst:

"Protokollat om Kompetenceudvikling

Kompetenceudvikling udgør en vigtig del af virksomhedens personalepolitik. Kompetenceudvikling er vigtig både for at sikre virksomhedens behov for kompetente medarbejdere, der kan løse opgaverne nu og i fremtiden, og for at sikre den enkelte medarbejders værdi på arbejdsmarkedet.

Kompetenceudvikling skal ses i en bredere betydning end at deltage i formel grund-, efter- og videreuddannelse og indbefatter et øget fokus på de interne lærings- og udviklingsmuligheder på arbejdspladsen.

Parterne er samtidig opmærksomme på, at der må påregnes lovgivningsmæssige ændringer på voksen- og efteruddannelsesområdet, samt initiativer omkring vurdering af realkompetencer mv.

Parterne er enige om i overenskomstperioden at drøfte kompetenceudvikling herunder:

- Uddannelsesplanlægning
- SUM
- Medarbejderudviklingssamtaler
- Kompetenceafklaring
- Dokumentation for erhvervede kvalifikationer
- Ansvar, ret og pligt i forbindelse med kompetenceudvikling

I drøftelserne indgår øvrige protokollater omhandlende uddannelse og kompetenceudvikling."

IV. Industriens Overenskomst

§ 41 Legitimation for faglærte medarbejdere

§ 41, stk. 1

Der er enighed om følgende formulering af § 41, stk. 1 i Industriens Overenskomst.

" Faglærte medarbejdere har gennemført en godkendt faglig uddannelse og har modtaget bevis herfor, eller er af Dansk Industri og forbundene anerkendt som faglærte i henhold til reglerne herom i Læringsbestemmelserne."

§ 41, stk. 3

Der er enighed om følgende formulering af § 41, stk. 3.:

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

§ 43, stk. 4

Der er enighed om følgende formulering af § 43, stk. 4:

"Det anbefales at anvende SUM eller andre egnede værktøjer i uddannelsesplanlægningen."

§ 46: Frihed til anden uddannelse

Der er enighed om følgende formulering af § 46, stk. 3:

§ 46, stk 3

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

København, den 1. februar 2004

For Dansk Industri

Kenneth Christensen
K. Bragvad

For CO-industri

Thorvald E.
Borgesen

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2004

PROTOKOLLAT

om

Industriens Funktionæroverenskomst § 1

Parterne er enige om, at der nedsættes et udvalg, som skal se på mulighederne for en sproglig modernisering af Funktionæroverenskomstens § 1, stk. 1 og stk. 2, herunder en præcisering af, hvilke medarbejdergrupper der er omfattet af overenskomsten.

Der er ikke med den sproglige modernisering tilsigtet nogen realitetsændringer.

Udvalgsarbejdet skal være afsluttet senest 1. oktober 2004 med afgivelse af en skriftlig rapport.

København, den 1. februar 2004

For Dansk Industri

Kenneth Christensen
Ki. Bragvad

For CO-industri

Thorhild E.
Børge Jensen

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2004

PROTOKOLLAT

om

vikarbureauer

Parterne er enige om, at der nedsættes et udvalg, som skal søge at tilvejebringe et grundlag for en aftale om vikarers arbejdsvilkår på funktionæroverenskomstens område.

Udvalget skal analysere mulighederne for at lave en aftale om vikarer i funktionæroverenskomsten. I analysen skal indgå en vurdering af, på hvilke felter vikarers arbejdsvilkår mest naturligt kan svare til vilkårene på rekvirentvirksomheden henholdsvis de felter, hvor vilkårene mest naturligt aftales mellem virksomhed og vikar.

Udvalgsarbejdet skal være afsluttet senest 1. oktober 2004 med afgivelse af en skriftlig rapport.

København, den 1. februar 2004

For Dansk Industri

Henning Blum
Ki. Braggaard

For CO-industri

Thorbjørn
Bjørge Pedersen

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2004

PROTOKOLLAT

om

EU-implementering

Implementering af rammeaftale om telearbejde indgået mellem UNICE og ETUC den 23. maj 2002

Dansk Industri og CO-industri er dags dato blevet enige om at foretage en vurdering af, om ovennævnte rammeaftale bør implementeres i de mellem parterne gældende overenskomster.

Parterne forpligter sig i denne forbindelse til, at de senest den 1. januar 2005 har truffet beslutning om, hvorvidt de vil foretage en sådan implementering.

Implementering af direktiv 2002/15/EF af 11. marts 2002 om tilrettelæggelse af arbejdstid for personer, der udfører mobile vejtransportaktiviteter

Dansk Industri og CO-industri er dags dato blevet enige om at foretage en vurdering af, om ovennævnte direktiv bør implementeres i de mellem parterne gældende overenskomster.

Parterne forpligter sig i denne forbindelse til, at de senest den 1. juli 2004 har truffet beslutning om, hvorvidt de vil foretage en sådan implementering.

Retningslinier for arbejde på mobile og stationære platforme

Parterne er enige om i Industriens Overenskomst, Speciel del, bilag 1, Protokollat, Retningslinier for arbejde på mobile og stationære platforme, at henvise til bekendtgørelse nr. 630 af 1. juli 2003 ved anmærkning.

Samtidig bibeholdes den nuværende henvisning til bekendtgørelse nr. 711, af 16. november 1987, for såvidt angår de øvrige bestemmelser.

I anmærkningen tilføjes: "Fra bekendtgørelse citeres følgende bestemmelser

- En arbejdstager med en daglig arbejdstid på mere end 6 timer har ret til en pause af et sådant omfang, at pausens formål tilgodeses. Pausen placeres efter de for arbejdsstedet normale regler for tilrettelæggelse af arbejdstiden.
- Natarbejdere, der lider af helbredsproblemer, som påviseligt skyldes, at de udfører arbejde i natperioder, skal når det er muligt, overføres til dagarbejde, som passer til dem.

- Arbejdstagere skal tilbydes gratis helbreds kontrol, inden de begynder beskæftigelse med natarbejde, derefter inden for regelmæssige tidsrum på mindre end 3 år."

København, den 1. februar 2004

For Dansk Industri

Nils Kr. Christensen
Ki. Branggaard

For CO-industri

Thorbjørn
Borge-Jørgensen

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2004

Industriens Overenskomst

PROTOKOLLAT

om

nedsættelse af udvalg med henblik på gennemgang af Speciel del

Parterne er enige om, at der nedsættes et udvalg, som i den kommende overenskomstperiode gennemgår Speciel Del §§ 4-15, herunder drøfter mulighederne for at:

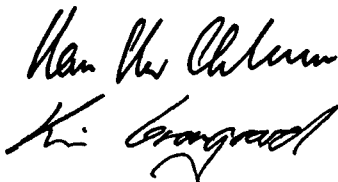
- sammenskrive en række af bestemmelserne, eksempelvis i temaer
- afdække hvorvidt bestemmelserne fortsat har relevans i praksis og som konsekvens af manglende relevans bør udgå
- revidere utidssvarende bestemmelser

Resultatet må ikke forrykke eller forringe den nugældende retstilstand.

Udvalget påbegynder sit arbejde senest den 1. september 2004 og skal have afsluttet sit arbejde inden den 1. juni 2005.

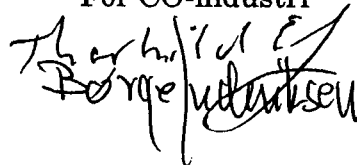
København, den 1. februar 2004

For Dansk Industri



Handwritten signatures for Dansk Industri, including names like Hans Ole Christensen and Niels Brønck.

For CO-industri



Handwritten signature for CO-industri, likely Børge Jørgensen.

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2004

Industriens Overenskomst

PROTOKOLLAT

om

offshore

1

Parterne er enige om, at der i Industriens Overenskomst, Speciel del, bilag 1, Protokollat, Retningslinier for arbejde på mobile og stationære platforme, indføres følgende bestemmelse som et nyt litra g under punkt 3:

For arbejde på den 24. december udbetales et tillæg.

Fra og med 24. december 2000 udgør tillægget kr. 759,60.

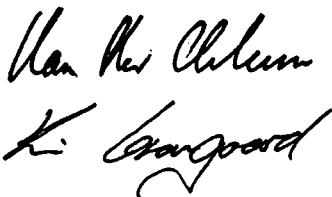
Fra og med 24. december 2002 udgør tillægget kr. 774,90.

2

Parterne er endvidere enige om, at en eventuel regulering af ovenstående sats indgår i de generelle drøftelser om satsregulering/procentvise ændringer.

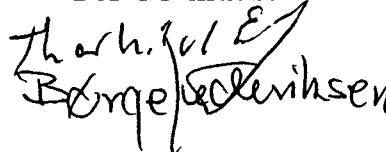
København, den 1. februar 2004

For Dansk Industri



Handwritten signatures for Dansk Industri: Hans Peter Christensen and Niels Banggaard.

For CO-industri



Handwritten signature for CO-industri: Thorhildur E. Þorgeirsdóttir.

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2004

PROTOKOLLAT

om

**organisationsaftale mellem
Dansk Industri
og
CO-industri
vedr. DONG's off-shore aktiviteter**

Mellem Dansk Industri og CO-industri er der enighed om at genoptage drøftelserne om fornyelsen af ovennævnte organisationsaftale.

Forhandlingerne føres til fuld og endelig afgørelse mellem parterne uden konfliktret. Forhandlingerne skal være afsluttede senest ved overenskomstfornyelsens afslutning, det vil sige ved mæglingforslagets fremsættelse.

København, den 1. februar 2004

For Dansk Industri

Nan De Oltun
Ki Granggaard

For CO-industri

Thorhild E
Bøvge Pedersen

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2004

**Særaftaler m.v.
mellem
TDC A/S
og
Dansk Metal**

Nedennævnte parter har i tilknytning til fornyelse af Funktionæroverenskomsten mellem Dansk Industri og CO-industri indgået følgende aftale:

Der tages forbehold for organisationernes godkendelse.

Aftalen indgår i et samlet mæglingforslag, såfremt et sådant fremsættes af forligsmanden.

SÆRAFTALER M.V.

Parterne drøftede følgende aftaler/temaer med tilhørende lokalaftaler:

Særaftale 2: Pension

Særaftale 3: Løn (mindsteløn og særlige ydelser)

Særaftale 4: Arbejdstid mv.

Særaftale 9: Opsigelse, afskedigelse, sygdom mv.

Særaftale 10: Overførselsaftalen (SIFU-princippet)

Der er mellem parterne enighed om følgende ændringer til særaftalerne mv.:

Ad Særaftale 2 - pension

Den samme procentuelle stigning som gives på Industriens Funktionæroverenskomst for så vidt angår arbejdsgiverbidraget anvendes indenfor nærværende overenskomstområde.

Stigningen anvendes til at gøre flere løndele pensionsgivende, idet mindst halvdelen af stigningen anvendes til en generel regulering af den faste løn. En anderledes fordeling kan aftales lokalt.

Ad Særaftale 3 - løn

Mindsteløn

Mindstelønnen angivet i lokalaftale 3.A og lokalaftale 19 reguleres procentuelt med samme stigning som gives på mindstelønningerne i Industriens Overenskomst.

Fast løn

Medmindre de lokale parter aftaler andet foretages senest 3 måneder efter overenskomstfornyelsen en generel regulering af den faste løn svarende til stigningen i kr. og øre af timelønnen på normallønsområdet i 2004, jf. organisationsaftale om lønsystemudvalg og overgang til nyt lønsystem af 30. januar 2001.

Medarbejdere for hvem regulering af mindstelønnen får direkte betydning får alene den højeste af de to reguleringer.

Særlige ydelser

Særlige ydelser (genetillæg o.l.) som reguleres i Industriens Overenskomst reguleres med samme procent.

Der kan lokalt drøftes reguleringer af andre særlige ydelser end de ovennævnte.

Ad Særaftale 4 – Arbejdstid mv.

1.

Den i lokalaftale 4.A definerede normale ugentlige arbejdstid ændres fra kl. 07.00 – 16.00 til kl. 07.00 – 18.00. Hermed bortfalder pkt. 3 i lokalaftalen, idet følgende passus bevares:

”Arbejdstiden tilrettelægges efter drøftelse med den lokale tillidsrepræsentant med størst mulig hensyntagen til medarbejderens ønsker. Den daglige arbejdstid kan højst udgøre 9 timer pr. dag.”

Ændringer i arbejdstidens placering varsles fortsat med 4 uger, ved større organisatoriske eller arbejdsmæssige ændringer dog 6 uger, medmindre andet aftales med den enkelte medarbejder, jf. lokalaftale 4 A, pkt. 2.

Samtidig ændres lokalaftale 4.B om forskudttid, 4.C om holddrift, 4. D om arbejdstidsregler mm., 4. E om visse arbejdsvilkår mm. (Kystradioen), 4.F (Butiksaftalen) og 19 om elever således at der først optjenes særlige ydelser, herunder frihed, i henhold til disse aftaler fra kl. 18.00. I disse lokalaftaler ændres det antal vagter medarbejderen kan være på arbejde efter kl. 16.00 til efter kl. 18.00.

Tillægsbetalinger i ovennævnte lokalaftaler (lokalaftale 4.A – F og 19) i intervallet fra kl. 16 til kl. 18 mandag til fredag samt bestemmelser, hvor der måtte være begrænsninger for udførelsen af arbejde i tidsrummet mellem kl. 16.00 og kl. 18.00 bortfalder hermed med virkning fra overenskomstfornyelsen. Såfremt der måtte eksistere andre lokalaftaler end de ovennævnte, hvor der er aftalt særlige tillæg fra 16.00 – 18.00 under andre forudsætninger, drøftes dette lokalt.

Medarbejdere, som på tidspunktet for underskrivelsen af indeværende overenskomst arbejder fast eller som led i en turnusordning i intervallet fra kl. 16 til kl. 18 mandag til fredag, og som derved optjener forskudttidstillæg eller holddriftstillæg, sikres ved indeværende aftale mod lønnedgang, som følge af, at tillægget bortfalder.

Den enkelte medarbejders faste løn samt forskudttidstillæg eller holddriftstillæg kan således ikke sammenlagt være lavere end på tidspunktet for overenskomstfornyelsen. I denne forbindelse vurderes medarbejderens samlede løn, jf. lokalaftale 3 A, pkt. 1, sidste afsnit, under hensyntagen til kvalifikationer, arbejdets art, funktion, erfaring, uddannelse og evt. tidligere relevant beskæftigelse. Princippet i Funktionæroverenskomstens § 17, stk. 2 finder anvendelse i forhold til ovennævnte vurdering.

Såvel månedslønnede som timelønnede er, uanset om tillægsbetalingen er indregnet som en del af den faste løn eller om tillæggene opgøres løbende, omfattet af denne aftale.

3.

Indeværende aftales pkt. 2 bortfalder ved denne overenskomstperiodes udløb, dog tidligst 31. december 2007.

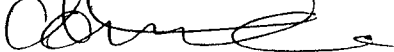
Ad Særaftale 9 og 10 – Opsigelser mv. og overførselsaftalen (SIFU-princippet)

Der var enighed mellem parterne om, at ovennævnte punkter henskydes til lokal drøftelse.

Herefter udestår ikke yderligere krav fra nogen af parterne, men de lokale parter kan efter overenskomstfornyelsen forhandle øvrige lokalaftaler.

København, den 31. januar 2004

For Dansk Industri



For CO-industri



For TDC A/S



For Dansk Metal



OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2004

PROTOKOLLAT

om

det rummelige arbejdsmarked

Virksomheder og arbejdsmarkedets parter udøver i dag et stort socialt engagement, eksempelvis når de hjælper medarbejdere med nedsat arbejdsevne tilbage på arbejdsmarkedet, men der er stadig opgaver at løse. Dansk Industri og CO-industri er enige om at arbejde videre for et mere rummeligt arbejdsmarked, der sikrer, at så mange som muligt bliver fastholdt og integreret på arbejdsmarkedet.

Der er enighed mellem parterne om at medvirke til at skabe rammerne for dette blandt andet gennem overenskomsternes bestemmelser om at anbefale systematisk efteruddannelsesplanlægning, kompetenceudvikling og opgradering af kvalifikationer.

Parterne er enige om at arbejde for at øge mulighederne for, at personer, der har været igennem længerevarende sygdomsforløb, kan fastholde en tilknytning til arbejdsmarkedet. Parterne vil arbejde for at skabe de videst mulige rammer for at tilknytte disse personer til deres arbejdsplads i større eller mindre grad.

Parterne er enige om, at en væsentlig del af indsatsen for at videreudvikle det rummelige arbejdsmarked skal ligge på fastholdelse af allerede ansatte medarbejdere, for ad den vej at hindre en fremtidig udstødning. Bestræbelserne for at reducere sygefraværet er et væsentligt element i indsatsen for arbejdsfastholdelse. En god dialog mellem lønmodtager, arbejdsgiver, faglig organisation og kommunal myndighed er af helt afgørende betydning, hvis det skal lykkes at fastholde medarbejderne og begrænse sygefraværet.

Parterne er enige om at arbejde for, at integrationen fremmes på det danske arbejdsmarked. Der gøres allerede i dag en stor indsats på arbejdsgiver- og arbejdstagerside for at fremme integrationen. Andelen af flygtninge og indvandrere udgør således en stigende del af beskæftigelsen inden for parternes overenskomstområder. Men parterne er enige om, at der er behov for en yderligere indsats for at fremme integration.

Det er aftalt, at der i overenskomstperiodens første år nedsættes et udvalg mellem parterne, der skal analysere og drøfte de omhandlende problemstillinger vedrørende "det rummelige arbejdsmarked". Udvalget skal afslutte sit arbejde senest 31.12.04.

København, den 1. februar 2004

For Dansk Industri

Ken Her Clemm
Ki. Grøgaard

For CO-industri

Thorbjørn E.
Børge Veltvedsen

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2004

PROTOKOLLAT

om

Industripolitisk Udvalg

Organisationerne er enige om, at der er behov for at forbedre industriens konkurrenceevne, for at beskæftigelsesmulighederne og valutaindtjeningen kan øges. Organisationerne vil derfor samarbejde om såvel nationalt som regionalt at forbedre erhvervsvilkårene. Parterne vil søge at øge forståelsen for, at større industriproduktion og muligheden for forøget servicebeskæftigelse hænger sammen, og at det for samfundet vil være gavnligt at styrke begge sektorerens vækstbetingelser. Overenskomstparterne vil fortsat samarbejde om at sikre, at samfundets miljømæssige mål ikke fejlagtigt forfølges ved at fortrænge dansk industriproduktion til udlandet.

Den globale verdensøkonomi påvirker med øget styrke danske virksomheders konkurrencevilkår. Overenskomstparterne vil samarbejde om at påvirke de internationale konkurrencevilkår gennem internationale organisationer, som EU og WTO, ligesom parterne vil forstærke arbejdet for, at vi i Danmark sikrer den nødvendige indsats for at ruste virksomhederne og dens medarbejdere til denne konkurrence gennem forbedrede vilkår for uddannelse samt forskning og udvikling.

Organisationerne vil med disse formål fortsætte og forstærke det samarbejde, der blev igangsat med "Protokollat vedrørende beskæftigelsen" af 14. februar 1993, senere udbygget med dannelsen af de regionale beskæftigelsesudvalg med "Protokollat vedrørende beskæftigelsen" af 20. februar 1995 samt protokollat af 22. januar 2000 om Industripolitisk Udvalg.

Derfor er etableret Dansk Industris og CO-industris "Industripolitiske udvalg". Medmindre andet aftales, udpeger hver af organisationerne indtil 5 medlemmer.

Udvalgets opgaver er:

- At drøfte, beskrive og over for regering, politiske partier og myndigheder at fremføre industriens fælles anbefalinger til forbedrede vækstbetingelser for industrien. Det gælder på alle temaområder, hvor organisationerne kan blive enige om et fælles syn inden for f.eks. følgende områder:
 - Miljø- og energipolitik
 - Uddannelsespolitik, herunder både grunduddannelser og voksen-/efteruddannelse
 - Forsknings-, teknologi- og innovationspolitik

- Infrastruktur- og transportpolitik
 - Skatte- og afgiftspolitik
- At drøfte og understøtte den indsats, der kan gøres i organisationernes regionale industripolitiske udvalg, jf. nedenfor.

Industripolitisk Udvalg nedsætter et arbejdsudvalg bestående af to personer fra hver af organisationerne. Arbejdsudvalget forbereder Industripolitisk Udvalgs møder og tager løbende stilling til og gennemfører aktiviteter vedrørende de regionale industripolitiske udvalg, jf. nedenfor, der er besluttet i Industripolitisk Udvalg.

Dansk Industri og CO-industri samarbejder i Regionale Industripolitiske Udvalg (RIPU). DI's regionalforeninger udpeger 3 medlemmer og CO-industri 3 medlemmer til hvert udvalg.

CO-industris og Dansk Industris industripolitiske udvalg på regionalt plan har til formål at drøfte, beskrive og over for beslutningstagere og myndigheder i regionen, at fremføre industriens fælles anbefalinger til forbedrede vækstbetingelser for industrien. Det gælder på alle temaområder, hvor organisationerne kan blive enige om et fælles syn på behovene i regionen, f.eks. vedrørende:

- Uddannelsespolitikken
- Infrastrukturforholdene
- Forvaltningen af miljølovgivningen
- Regionale erhvervspolitiske initiativer
- Skatte- og afgiftspolitik

Organisationerne er enige om, at der, som følge af det igangværende arbejde om ændringer i den offentlige struktur, vil kunne ske tilpasninger af de regionale industripolitiske udvalg, herunder antallet og geografisk dækningsområde. Forslag til ændringer drøftes af DI og CO-i i det centrale industripolitiske udvalg.

Dette protokollat erstatter protokollat af 22. januar 2000 om Industripolitisk Udvalg.

København, den 1. februar 2004

For Dansk Industri

W. Steen Christensen
K. Grøngaard

For CO-industri

Thorbjørn Holten
Børge Frederiksen

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2004

PROTOKOLLAT

om

overenskomstparternes forudsætninger for overenskomstfornyelsen 2004

Parterne er enige om, at overenskomstens regler om hjemsendelse og arbejdsfordeling er baseret på et samspil med gældende lovgivning om arbejdsløshedsdagpenge.

Skulle der i overenskomstperioden blive ændret i denne lovgivning, så medarbejderens forhold væsentligt forrykkes, træder parterne sammen med henblik på en afklaring af situationen.

Tilsvarende træder parterne sammen, hvis der skulle blive gennemført lovgivning vedrørende arbejdsgivers omkostninger i forbindelse med barsel, herunder en central barselsfond eller anden central udligningsordning.

Kan parterne i de nævnte situationer ikke i enighed finde andre løsninger, er der enighed om, at overenskomstens regler om hjemsendelse og arbejdsfordeling suspenderes frem til overenskomstperiodens udløb i det omfang, dagpengeretten forringes. Tilsvarende suspenderes overenskomstens bestemmelser om barsel.

København, den 1. februar 2004

For Dansk Industri

Kenneth Christensen
Ki. Larsen

For CO-industri,

Thorhild
Børge Pedersen

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2004

PROTOKOLLAT

om

uddannelsesfonden

Bidraget til Industriens Uddannelsesfond hæves med 3,5 øre med virkning fra 1. januar 2005.

København, den 1. februar 2004

For Dansk Industri

Ken Herlufsen
Ki Graaup

For CO-industri

Therkild
Børge Johansen

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2004

PROTOKOLLAT

om

ikrafttrædelsesdatoer

Ikrafttræden af ændringer i satser har virkning for den lønperiode, hvori den aftalte startdato indgår.

Ændringer i satser har virkningen fra begyndelsen af den lønningsperiode, hvori den aftalte ikrafttrædelsesdato indgår.

København, den 1. februar 2004

For Dansk Industri

Kenneth Christensen
Ki. Bragvad

For CO-industri

Tharvig
Børge Pedersen

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2004

PROTOKOLLAT

om

rettidig opsigelse

I forlængelse af den pr. 28. oktober 2003 indgåede aftale om opsigelse af overenskomsterne bestemmer parterne herved, at såfremt den indgåede overenskomstaftale forkastes ved afstemning, anses overenskomsterne som rettidigt opsagt pr. datoen, hvor afstemningsresultatet foreligger.

København, den 1. februar 2004

For Dansk Industri

Kenneth Christensen
Ki. Sørensen

For CO-industri

Ther Hilde
Bøve Pedersen

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2004

PROTOKOLLAT

om

fornyelsesaftalens fortolkning

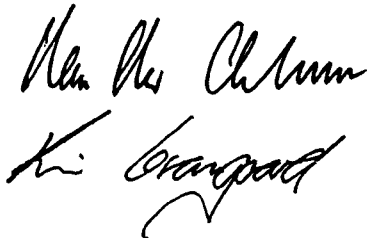
Med henblik på at undgå fagretlige tvister, som baserer sig på misforståelser af aftaler indgået i forbindelse med overenskomstfornyelsen, er parterne enige om, at der på et hvilket som helst tidspunkt i den overenskomstperiode, som følger overenskomstfornyelsen, skal være adgang til at forelægge sådanne tvister for det snævre forhandlingsudvalg til udtalelse inden en eventuel faglig voldgift.

Udtalelser fra det snævre forhandlingsudvalg er bindende for organisationerne.

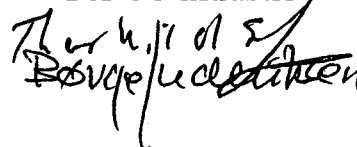
Nærværende enighed nedfældes i en organisationsaftale gældende for såvel Industriens Overenskomst som Industriens Funktionæroverenskomst.

København, den 1. februar 2004

For Dansk Industri

Two handwritten signatures in black ink, one above the other, representing Dansk Industri.

For CO-industri

A handwritten signature in black ink representing CO-industri.

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2004

RETTELSESPROTOKOLLAT

I de ved overenskomstforhandlingerne 1. februar 2004 oprettede protokollater gennemføres nedennævnte rettelser:

Ad protokollat om præambel

Ingen bemærkninger

Ad protokollat om tillidsrepræsentanter

Ingen bemærkninger

Ad protokollat om etablering af faglig voldgift

Ingen bemærkninger

Ad protokollat om samarbejdsaftalen

Protokollatets overskrift ændres til "Protokollat om Samarbejdsaftalen - tilføjelse til aftale om oprettelse af DI's og CO-i's Teknologi- og Samarbejdsudvalg af 3. februar 1995". Herudover ingen bemærkninger

Ad protokollat om samarbejdet i industriens virksomheder

Ingen bemærkninger

Ad protokollat om overenskomststridige arbejdsnedlæggelser

Ad nyt afsnit i Industriens Overenskomst (litra e) § 49, stk. 1 om lokale forhandlinger. Teksten udgår og erstattes af følgende:

Nyt afsnit (litra e) i § 49, stk. 1, om lokale forhandlinger

"Med henblik på gennem yderligere forhandling at nå til enighed og at få afsluttet lokale forhandlinger kan enhver af parterne skriftligt fordrø af den anden part, at der inden 8 dage efter fremsendelse af en sådan fordring udarbejdes et afsluttende og af begge parter underskrevet lokalreferat, jf. litra d. Af referatet skal fremgå, hvad parterne måtte være enige henholdsvis uenige om. Foreligger et sådant referat ikke inden for 8-dages fristen, er sagen bortfaldet".

Enhver af parterne kan inden for 15 arbejdsdage fra referatets udarbejdelse indsende sagen til den relevante organisation. Sker dette ikke, er sagen bortfaldet. I forbindelse med lokale lønforhandlinger kan alene medarbejderparten videreføre sagen.

Nyt afsnit (litra e) i § 49, stk. 2

Mæglingsbegæring i sager, der rejses i medfør af stk. 1, litra e, skal være den modstående organisation i hænde senest 30 arbejdsdage efter udarbejdelsen af det afsluttende referat af de lokale forhandlinger. Sker dette ikke, er sagen bortfaldet.

Ad ny § 49, stk. 7 Arbejdsuro

I teksten indsættes navne på de omtalte drøftelser/møder, og bestemmelsen får følgende nye ordlyd:

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

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

Tilsvarende bestemmelser indarbejdes i Industriens Funktionæroverenskomst, § 20.

Ad protokollat om arbejdsstandsninger

Ingen bemærkninger

Ad protokollat om harmonisering af indgåelse og opsigelse af lokalaftaler

Ingen bemærkninger

Ad protokollat om harmonisering af de fagretlige regler

Ingen bemærkninger.

Ad protokollat om forståelsen af frister for fagretlig behandling

Ingen bemærkninger

Ad protokollat om organisationsansvar

Ingen bemærkninger. Dubletten af det underskrevne protokollat udgår.

Ad protokollat om Industriens Overenskomst § 13, stk. 6

Ingen bemærkninger.

Ad protokollat om arbejdstid

Protokollatet omfatter bestemmelser i Industriens Overenskomst. Herudover ingen bemærkninger.

Ad protokollat om varierende ugentlig arbejdstid

Der indsættes en tilsvarende bestemmelse i Industriens Funktionæroverenskomst § 8, stk. 5.

Ad protokollat om forsøgsordninger IO § 50 og IFO § 25

Ingen bemærkninger

Ad protokollat om arbejdsfordeling

Protokollatet omfatter bestemmelser i Industriens overenskomst. Herudover ingen bemærkninger

Ad protokollat om ændring af deltidsbestemmelsen i medfør af deltidsloven

Ingen bemærkninger

Ad protokollat om ude- og rejsearbejde

Ingen bemærkninger

Ad protokollat om lønforhold

Det i kursiv anførte under § 22, stk. 4 og § 23, stk. 1, indsættes som en samlet anmærkning til §§ 22-24. Herudover ingen bemærkninger.

Ad protokollat om lønforhold - betalingssatser

Ingen bemærkninger.

Ad protokollat om sygdom og tilskadekomst

Industriens Overenskomst § 28, stk. 1, 2. led ændres til:

"Efter 5 ugers sygdom yder arbejdsgiveren pr. 1. juli 2004 i yderligere maksimalt 4 uger fuld løn eksklusive genetillæg."

Tilsvarende ændres § 28, stk. 2, 2.led.

Ad protokollat om børns sygdom og hospitalsindlæggelse

Industriens Overenskomst § 29, stk. 2, 1. led ændres til:

"Til medarbejdere og ansatte under uddannelse indrømmes der pr. 1. juli 2004 frihed, når der er nødvendigt, at medarbejderen indlægges på hospital sammen med barnet.

Resten af § 29, stk. 2 er uændret.

Der indsættes en tilsvarende bestemmelse som nyt stk. b) i Industriens Funktionær-overenskomst § 11, stk. 8.

Ad protokollat om pension

Ingen bemærkninger

Ad protokollat om pensionsforhold

Ingen bemærkninger

Ad protokollat om regulering af pensionsbidrag

Ingen bemærkninger

Ad protokollat om barsel

Industriens Overenskomst § 34, stk. 3 ændres til:

" Pr. 1. juli 2004 yder arbejdsgiveren i umiddelbar forlængelse af de 14 ugers barselsorlov betaling under fravær i indtil 6 uger. Betalingen i disse 6 uger svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden, jf. anmærkningen efter § 28, stk. 8, dog max. kr. 125,00 pr. time.

Denne betaling kan ydes til enten faderen eller moderen.

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

Industriens Funktionæroverenskomst § 11, stk. 9 ændres på tilsvarende måde.

Ad protokollat om funktionærlignende ansættelse

Ingen bemærkninger

Ad protokollat om opsigelsesregler § 37, stk. 8

Ingen bemærkninger

Ad protokollat om ansættelse og opsigelse

Ingen bemærkninger

Ad protokollat om erstatning for manglende varsel for funktionærlignende ansættelse

Teksten i det aftalte protokollat om erstatning for manglende varsel for funktionærlignende ansættelse udgår og erstattes af følgende:

"Ved afskedigelse af funktionærlignende ansatte, hvor funktionærlovens § 2 er aftalt at finde anvendelse, finder funktionærlovens § 3 også anvendelse."

Industriens Overenskomst med tilhørende bilag tilpasses i overensstemmelse hermed.

Ad protokollat om ferie

Ingen bemærkninger

Ad protokollat om fridage

Overskrift på protokollatet ændres til "Protokollat om fridage". Bestemmelsen vedrører Industriens Overenskomst § 18. Herudover ingen bemærkninger

Ad protokollat om uddannelse, elever og lærlinge

Der indsættes følgende:

"A. Elever under erhvervsuddannelse

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

Handel og kontor

Minimalløn for elever inden for handel og kontor kr. pr. måned:

	1.3.03	1.3.04	1.3.05	1.3.06
1. år	7.701	<i>Satser indføjes i forbindelse med redaktion</i>		
2. år	8.587	<i>Satser indføjes i forbindelse med redaktion</i>		
3. år	9.059	<i>Satser indføjes i forbindelse med redaktion</i>		
4. år	9.508	<i>Satser indføjes i forbindelse med redaktion</i>		

Til elever, der inden uddannelsesforholdets påbegyndelse har bestået højere handelseksamen, ydes et tillæg til de ovennævnte lønninger på kr. 700,00 pr. måned. Der aflønnes med den sats, der svarer til det uddannelsesår, eleven befinder sig på i forhold til uddannelsens opbygning.

Teknisk designer

Minimalløn for elever inden for teknisk designer kr. pr. måned:

	1.3.03	1.3.04	1.3.05	1.3.06
Kr./måned	10.039	<i>Satser indføres i forbindelse med redaktion</i>		

Voksne elever

- a) Ved voksne elever forstås elever, der ved uddannelsesaftalens indgåelse er fyldt 25 år.
- b) Voksne elever, som gennemgår en faglig oplæring i henhold til Erhvervsuddannelsesloven, anbefales aflønnet efter bestemmelserne i overenskomstens § 3, stk. 1-4.
- c) Voksne elever, der i mindst 12 måneder forud for aftalens oprettelse har været ansat på den pågældende virksomhed, aflønnes dog i henhold til bestemmelserne i overenskomstens § 3, stk. 1-4.

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

For så vidt angår befordringsgodtgørelse henvises til protokollat nr. 3.

For så vidt angår udstationering henvises til protokollat nr. 4."

Herudover ingen bemærkninger

Ad protokollat om funktionæroverenskomstens § 1, stk. 1 og 2

Ingen bemærkninger

Ad protokollat om vikarbureauer

Ingen bemærkninger

Ad protokollat om EU-implementering

Ingen bemærkninger

Ad protokollat om gennemgang af Speciel del

Ingen bemærkninger.

Ad protokollat om offshore

Til punkt 1 tilføjes følgende:

For den 24. december 2004 udgør tillægget kr. 821,40

For den 24. december 2005 udgør tillægget kr. 846,05

For den 24. december 2006 udgør tillægget kr. 871,45

Ad protokollat om DONG's offshoreaktiviteter

Ingen bemærkninger

Ad protokollat om TDC A/S

Ingen bemærkninger

Ad protokollat om det rummelige arbejdsmarked

Ingen bemærkninger

Ad protokollat om Industripolitisk Udvalg

Ingen bemærkninger

**Ad protokollat om overenskomstparternes forudsætninger
for OK-fornyelsen**

Ingen bemærkninger

Ad protokollat om uddannelsesfonden

Ingen bemærkninger

Ad protokollat om ikrafttrædelsesdatoer

2. afsnit udgår.

Herudover ingen bemærkninger.

Ad protokollat om rettidig opsigelse

Ingen bemærkninger

Ad protokollat om fornyelsesaftalens fortolkning

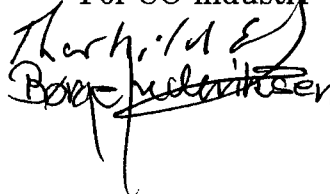
Ingen bemærkninger

København, den 5. februar 2004

For Dansk Industri



For CO-industri



Protokollat

Industriens Overenskomst

Pensionsforhold for fleksjobbere

- 1. Pensionsforhold for medarbejdere, der ansættes i fleksjob under Industriens Overenskomst, og som allerede er ansat under Industriens Overenskomst og er medlem af Industriens Pension**

Aktive medlemmer og bidragsfrit dækkede medlemmer i Industriens Pension, som er optaget i Industriens Pension på almindelige vilkår, og som efter optagelsen går over til at arbejde i et fleksjob - stadig på Industriens Pensions område - har ret til samme ydelser, som gælder for alle andre medlemmer af Industriens Pension.

- 2. Pensionsforhold for medarbejdere, der ansættes i fleksjob uden for dækningsområdet for Industriens Overenskomst**

Aktive medlemmer og bidragsfrit dækkede medlemmer i Industriens Pension, som efter optagelsen i forbindelse med ansættelse i fleksjob overgår til et andet overenskomstområde, eller som skifter fra ansættelse i fleksjob fra Industriens Pensions område til fleksjob under andet overenskomstområde, og som har fuld forsikringsdækning i Industriens Pension, bevarer medlemskabet af Industriens Pension.

Det er en forudsætning for, at medlemmet kan forblive pensionsdækket i Industriens Pension, at der er indgået aftale herom mellem Industriens Pension og det pensionsinstitut, hvor medlemmet efter overenskomstens almindelige bestemmelser skulle have haft pensionsordning.

- 3. Pensionsforhold for medarbejdere, der ansættes i fleksjob under Industriens Overenskomst, og som har pensionsordning fra tidligere ansættelser**

Personer, der bliver ansat i fleksjob efter 1. januar 2003 på Industriens Pensions område, og som via tidligere ansættelse andetsteds har pensionsordning i et andet pensionsinstitut, bevarer pensionsordningen i dette pensionsinstitut med det bidrag, der til enhver tid er fastsat i overenskomsten på Industriens Pensions område.

Det er en forudsætning, at der er indgået aftale mellem Industriens Pension og det andet pensionsinstitut om, at fleksjob berettiger til fortsættelse af pensionsordningen i det hidtidige pensionsinstitut. Er dette ikke tilfældet, optages det nye medlem i Industriens Pension med en særlig pensionsordning for ansatte i fleksjob, jf. pkt. 4.

4. Pensionsforhold for medarbejdere, der ansættes i fleksjob omfattet af Industriens Overenskomst

Personer, der bliver ansat i fleksjob efter 1. januar 2003 på Industriens Pensions område, og som

- enten ikke før har haft en pensionsordning,
- eller som har en pensionsordning i et andet pensionsinstitut via tidligere ansættelse andet steds, men hvor der ikke eksisterer nogen aftale mellem Industriens Pension og det andet pensionsinstitut om fleksjobberes pensionsforhold,
- eller som har en pensionsordning i et andet pensionsinstitut via tidligere ansættelse andetsteds, men hvor medlemmet ikke ønsker at gøre brug af muligheden for at fortsætte som bidragsbetalende medlem i det andet pensionsinstitut,

optages i Industriens Pension, men med en særlig pensionsordning for ansatte i fleksjob.

Med hensyn til pkt. 2 og 3, der involverer andre overenskomstområder og pensionsinstitutter, er parterne enige om, at ikrafttræden først kan ske efterhånden, som de nødvendige gensidige udvekslingsaftaler er indgået, ligesom de skatte- og betalingsmæssige forhold skal være afklaret.

København, den 13. september 2002

For Dansk Industri

Kan Knud Olsen
Jens Nansen

For CO-industri

Børge Frederiksen

Opsamlingsaftale om pensionsforhold for ansatte i fleksjob

For overenskomster på DA/LO-området, herunder tiltrædelsesoverenskomster, der indeholder bestemmelser om medlemskab af en arbejdsmarkedspensionsordning uden forudgående helbredsbedømmelse, og som ikke har eller senere måtte få særlige bestemmelser om pensionsforhold for ansatte i fleksjob, jf. lov om aktiv socialpolitik eller senere lovgivning om fleksjob, gælder følgende:

§ 1

Personer, som ved ansættelse i et fleksjob i henhold til lov om aktiv socialpolitik eller senere lovgivning om fleksjob allerede er omfattet af/er medlem af en eller flere pensionsordninger oprettet som led i et ansættelsesforhold, kan lade pensionsbidraget tilgå den pensionsordning, der sidst er foretaget indbetalinger til.

Personer, som ikke ved ansættelse i et fleksjob i henhold til lov om aktiv socialpolitik eller senere lovgivning om fleksjob allerede er omfattet af/medlem af en pensionsordning oprettet som led i et ansættelsesforhold eller som ikke ønsker at indbetale til en eksisterende pensionsordning, skal lade pensionsbidraget indbetale til den i overenskomsten anførte pensionsordning. Disse personer vil blive optaget i den i overenskomsten anførte pensionsordning i overensstemmelse med de på optagelsestidspunktet gældende forsikringsmæssige betingelser.

§ 2

Bestemmelser i kollektive overenskomster og aftaler i henhold til disse om særlige pensionsforhold for fleksjobbere har virkning forud for denne aftale.

§ 3

Såfremt der opstår en uoverensstemmelse om adgangen til de rettigheder, der fremgår af nærværende aftale, behandles sådanne uoverensstemmelser efter de sædvanlige fagretlige og arbejdsretlige regler.

§ 4

Aftalen har virkning fra den 1. marts 2003.

Aftalen kan opsiges med 6 måneders varsel til en 1. januar. Ønsker en af organisationerne ændringer i aftalen, skal den 6 måneder forud for opsigelsen underrette den anden aftalepart herom, hvorefter der uden konfliktadgang optages forhandlinger herom med det formål at opnå enighed og derved undgå opsigelse af aftalen.

Er forhandlingerne om en fornyelse efter stedfunden opsigelse ikke afsluttet til den pågældende 1. januar, gælder aftalen, uanset opsigelsestidspunktet overskrides, indtil de ikraftværende kollektive overenskomster afløses af nye, og den bortfalder da ved de nye kollektive overenskomsters ikrafttræden.

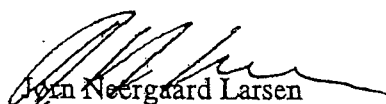
København, den 26. februar 2003

Landsorganisationen i Danmark



Hans Jensen

Dansk Arbejdsgiverforening



John Neergaard Larsen

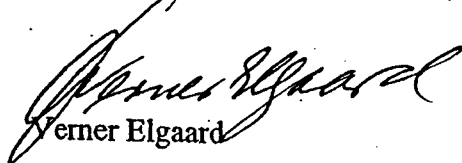
FORSTÅELSESPROTOKOLLAT

Anciennitetsberegning i forbindelse med indgåelse af tiltrædelsesaftaler/indmeldelser i Dansk Industri.

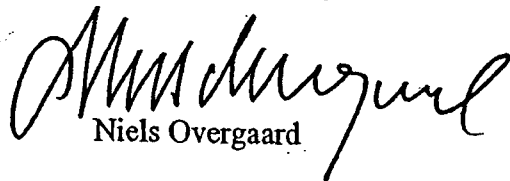
Med henvisning til tidligere drøftelse af anciennitetsspørgsmål ved tiltrædelse til Industriens Overenskomst/indmeldelse i Dansk Industri bekræftes hermed vores fælles forståelse af dette, således at der er enighed om, at ved indmeldelse i Dansk Industri eller tiltrædelse til Industriens Overenskomster, er det den enkelte medarbejders ansættelsesdato i virksomheden, der er gældende for beregning af ancienniteten i forhold til bl.a. opsigelsesvarsler, jf. Industriens Overenskomst § 37 og Industriens Funktionæroverenskomst § 14.

København, den 18/2-2002

For CO-industri


Verner Elgaard

For Dansk Industri


Niels Overgaard

Protokollat

Industriens Overenskomst

Anciennitetskrav til Industriens Pension

Parterne er enige om, at der i arbejdsgivervejledningen fra Industriens Pension, i den mellem parterne aftalte tekst om betaling af bidrag til Industriens Pension, i afsnittet om alders- og anciennitetskrav foretages en ændring således, at ordet *overenskomstaftalt* udgår som krav til, at en tidligere pensionsordning kan erstatte de sædvanlige 9 måneders karenstid for optagelse i Industriens Pension. Dette indebærer, at tidligere omfattelse af en tjenstemandspensionsordning eller tilsvarende lignende ordninger er ensbetydende med, at anciennitetskravet er opfyldt.

København, den 18/2-02

For Dansk Industri

Hans Kr. Olsen

Josip Nam

For CO-industri

[Signature]

Børge Indriksen

Protokollat

Industriens Overenskomst og Industriens Funktionæroverenskomst

Pensionsbidrag - Fordeling mellem arbejdsgiver og arbejdstager

Parterne er enige om, at der på den enkelte virksomhed er aftalefrihed med hensyn til fordelingen af pensionsbidrag mellem arbejdsgiver- og lønmodtagerbidrag, idet arbejdsgiveren dog altid som minimum skal udrede det overenskomstaftalte mindste arbejdsgiverbidrag af den aftalte pensionsgivende løn. Arbejdsgiveren kan således betale hele bidraget uden at trække lønmodtageren for dennes andel, og såvel arbejdsgiver som lønmodtager kan indbetale overskydende bidrag, uden at fordelingen af det samlede bidrag skal være 1/3 - 2/3.

København, den

18/2-02

For Dansk Industri

For CO-industri

Hans Ole Cleemann

Jens Jørgensen

[Signature]

Børge Jørgensen

Organisationsaftale

Dansk Industri og CO-industri har aftalt at indføre følgende tilføjelse i Funktionæroverenskomstens § 7, stk. 4 sidste afsnit:

"Det samme er gældende ved indbetaling til Industriens Pension".

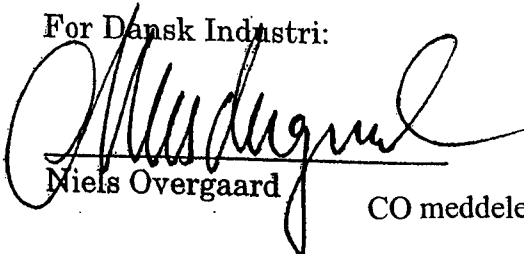
Enhver tidligere forståelse af ovenstående formulering af organisationsaftale af 18. maj 2001 erstattes af nærværende organisationsaftale af 16. oktober 2001.

- at Industriens Pension ikke er at betragte som en firmapensionsordning, jf. § 7, stk. 4, der kan træde i stedet for Teknikerpension/HKI-pension,
- at når der indbetales bidrag til Industriens Pension for funktionærer under funktionæroverenskomsten skal bidraget - som for andre overenskomstdækkede funktionærer - mindst følge satserne i Industriens Funktionæroverenskomst, dog således at overgang fra timelønnet ansættelse i henhold til Industriens Overenskomst til ansættelse under Industriens Funktionæroverenskomst ikke medfører nedsættelse af pensionsbidraget,
- at de funktionærer, der placeres i Industriens Pension, følger det ydelsesmønster, der er almindeligt gældende i Industriens Pension for det bidragsniveau, funktionæren er indplaceret på, og så ikke skal opfylde betingelserne i funktionæroverenskomsten § 7,
- at overenskomstdækkede funktionærer, der ikke naturligt hører hjemme på hverken HK's eller TL's medlemsområde, kan placeres i Industriens Pension sideløbende med, at de øvrige placeres i HKI- og Teknikerpension,
- at personer, der er overenskomstdækkede og hvor pensionsforpligtelsen er opfyldt gennem indbetaling til Industriens Pension, har modtaget overenskomstmæssig pensionsbidrag. Er der sket fejlplacering i Industriens Pension fortsætter indbetaling til Industriens Pension indtil det endeligt er afgjort, hvor den pågældende pensionsmæssigt skal placeres.
- at personer, der på aftaletidspunktet (16. oktober 2001) er placeret i Industriens Pension kan forblive i Industriens Pension.

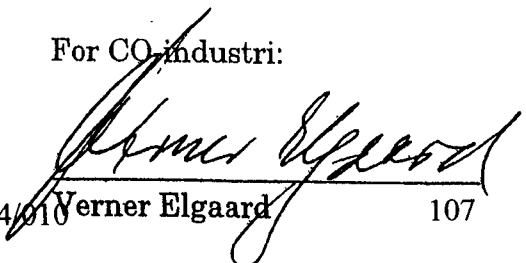
Denne aftale indføres i "Organisationsaftaler" ved overenskomstfornyelsen i 2004.

København, den 16. oktober 2001

For Dansk Industri:


Niels Overgaard

For CO-industri:


Verner Elgaard

Protokollat

Industriens Funktionæroverenskomst Pensionsalder i firmapensionsordninger

Parterne er enige om, at firmapensionsordninger skal indeholde mulighed for indbetaling af pensionsbidrag til det fyldte 67. år på uændrede vilkår under forudsætning af fortsat beskæftigelse i virksomheden, uanset at den i virksomhedens pensionsordning fastsatte pensionsalder er lavere end 67 år.

Virksomheder, der har en firmapensionsordning med en pensionsalder lavere end 67 år, kan fortsat uden særlig dispensation videreføre denne alder, såfremt ovennævnte er opfyldt.

Nærværende protokollat indebærer ikke en afvigelse fra kravet om udstedelse af indeståelseserklæring, som anført i overenskomsten, ligesom aftalen ikke indebærer nogen indskrænkninger i den enkelte virksomheds dispositionsret med hensyn til at aftale eller fastsætte en bestemt alder som virksomhedens fratrædelsesalder.

København, den 18. februar 2002

For Dansk Industri

Kenneth Christensen

Jonny Yaman

For CO-industri

[Signature]

Børge Jørgensen

Protokollat

Industriens Funktionæroverenskomst

Skift af leverandør i firmapensionsordninger

Præambel

Parterne er enige om, at der kan foretages skift af leverandør for firmapensionsordninger, der træder i stedet for HKI- og Teknikerpension. Der er ligeledes enighed om, at det skal sikres, at omkostningerne for skift ikke på nogen måde pålægges medarbejderen, og at eventuelle øvrige ulemper for medarbejderne skal være de mindst mulige.

Aftale:

Der er mellem parterne enighed om, at følgende betingelser skal opfyldes ved skift af leverandør:

Eventuelle overførsler af medarbejdernes depoter i forbindelse med sådanne leverandørskift skal ske uden omkostninger for medarbejderne. Det vil sige uden, at der sker fradrag i depotet, hverken hos det afgivende eller det modtagende selskab eller ved, at der på anden måde kompenseres, således at medarbejderens depot ikke forringes ved flytningen. Såfremt der måtte være lokal enighed, kan dette princip fraviges.

Ved skift af leverandør skal de overenskomstmæssigt fastsatte betingelser være opfyldt.

Eventuelle supplerende ydelser må som helhed ikke forringes. Såfremt der lokalt måtte være uenighed om, at de supplerende ydelser er opfyldt, kan sagen indbringes til organisationsmæssig behandling.

Ved skiftet skal der gives mulighed for - såfremt den enkelte medarbejder måtte ønske det - at medarbejderen kan vælge at lade sit depot overføre til HKI- eller Teknikerpension og fortsætte sin pensionsordning dér.

Der skal gives et varsel til medarbejderne på mindst 12 måneder ved skift af pensionsleverandør. Ved lokal enighed kan dette nedsættes til 6 måneder.

Protokollat

Industriens Overenskomst

Nyoptagne virksomheder med firmapensionsordning, der er mindre end 3 år gammel

Parterne er enige om, at man i overenskomstens kapitel XI om nyoptagne virksomheder - til supplement af de i år 2000 aftalte regler om firmapensionsordninger, der er ældre end 3 år - for de ordninger, der er mindre end 3 år gamle, genindfører de regler om karenperiode for firmapensionsordninger, der var gældende i Industriens Overenskomst 1998-2000.

Disse regler er IO 1998-2000, § 48, stk. 5 (*bortset fra det understregede*):

Virksomheder, der nyoptages i Dansk Industri, indrømmes en karenperiode for omfattelse af Industrioverenskomstens pensionsbestemmelser, såfremt den nyoptagne virksomhed:

- a) har en eksisterende pensionsordning
- b) har en eksisterende pensionsordning i et forsikringsselskab med opsigelsesbestemmelser.

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

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

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

København, den

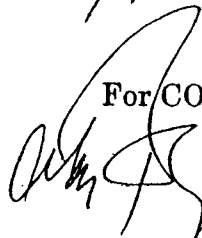
18/2-02

For Dansk Industri

Kan Knud Christensen

For CO-industri

Jens Jørgensen



Børge Jørgensen

Protokollat

Industriens Overenskomst

Pensionsbidrag af bestyrelshonorarer

Parterne er enige om, at der i arbejdsgivervejledningen fra Industriens Pension, i den mellem parterne aftalte tekst om betaling af bidrag til Industriens Pension, i afsnittet om bidragsgrundlag foretages en ændring således, at bestyrelshonorarer, der udbetales til medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer, ikke fremover skal indgå i bidragsgrundlaget. Nærværende ændring træder i kraft efter udløbet af virksomhedens indeværende regnskabsår. Det påhviler virksomheden at meddele de i virksomheden medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer ovennævnte ændring, inden udløbet af virksomhedens indeværende regnskabsår.

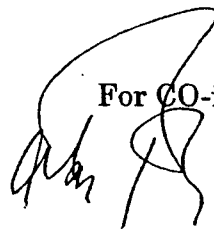
København, den

18/2-02

For Dansk Industri

Klaus Peter Olsen Jørgen Nann

For CO-industri



Børge Jørgensen

Ansættelsesbevis for funktionærer



1. Parter

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

Og

Medarbejderens fulde navn:	CPR-nr.:
Adresse:	Tlf.nr.:
Postnr./by:	

Medarbejderen er til enhver tid forpligtet til at holde virksomheden underrettet om sin bopæl.

2. Arbejdssted

--

3. Titel

--

(i det omfang en stillingsbeskrivelse er udarbejdet, vedlægges denne).

4. Tiltrædelsesdato

Fra den: _____

Evt. til (hvis tidsbegrænset ansættelse) den: _____

5. Overenskomst

For ansættelsen gælder følgende om overenskomst:

- Industriens Funktionæroverenskomst (skal afkrydses, såfremt medarbejderen er teknisk funktionær, jf. overenskomstens § 1, stk. 1 - eller medarbejderen er handel- og kontorfunktionær eller laborant, jf. § 1, stk. 2, og forudsat overenskomsten er sat i kraft for det pågældende kontor/handel- eller laborantområde - eller overenskomsten er aftalt mellem parterne)
- Anden overenskomst, lokal overenskomst eller særoverenskomst _____
- Ingen overenskomst

6. Løn

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

7. Andre løndelev

Om andre løndelev er truffet følgende aftale:

8. Overarbejde

Om overarbejde er følgende aftalt:

9. Pension

Om pension er følgende aftalt:

10. Arbejdstid

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

11. Prøvetid

For ansættelsen aftales ikke prøvetid

Eller

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

12. Opsigelse ved sygdom

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

eller

Der er ikke aftalt særlige regler for opsigelse ved sygdom.

13. Ordens- og arbejdsbestemmelser

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

14. Tavshedspligt

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

Der henvises endvidere til Markedsføringslovens § 10.

15. Funktionær- og ferielov

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

16. Øvrige forhold

Dato: _____

For virksomheden

Medarbejderens underskrift

Ansættelsesaftale

for ansættelse omfattet af
Industriens Overenskomst



1. Parter

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

ansætter herved:

Medarbejderens fulde navn:	CPR-nr.:
Adresse:	Tlf.nr.:
Postnr./by:	

2. Jobkategori

Jobkategori/Stillingsbetegnelse (se vejledningens pkt. 2.1.)
--

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

3. Tiltrædelsesdato

Tiltrædelsesdato:
<input type="checkbox"/> Ansættelsesforholdet er tidsbegrænset og ophører senest: (se vejledningens pkt. 2.3)
<input type="checkbox"/> Ansættelsesforholdet ophører senest, når udførelsen af følgende opgave(r) er tilendebragt: (se vejledningens pkt. 2.4)

4. Arbejdssted

Fast arbejdssted eller hovedarbejdsstedets adresse (virksomhedens adresse angives), se vejledningens pkt. 2.2:
Postnr./by:
<input type="checkbox"/> Skiftende arbejdssteder (se vejledningens pkt. 2.2)

5. Arbejdstid

For så vidt angår arbejdstid - den normale arbejdstid, weekendarbejde, deltidsbeskæftigelse, flekstid, arbejde på forskudt tid og skiftehold - henvises til Industriens Overenskomst kapitel 3 samt eventuelle lokalaftaler.
Overarbejde udføres i henhold til Industriens Overenskomst, se § 13, kapitel 3.

6. Løn og andre løndelev

Personlig timeløn udgør kr.:

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

Lønnen udbetales bagud:

Hver 14. dag

Andet - lønperioden angives:

7. Ferie

Der ydes ferie i henhold til Ferieloven og Industriens Overenskomst.

8. Pension

I henhold til Industriens Overenskomst er medarbejderen efter 9 måneders anciennitet omfattet af Industriens Pension fra det fyldte 20 år. I de 9 måneders anciennitet indgår anciennitet fra tidligere ansættelser indenfor de seneste 2 år, hvor medarbejderen har arbejdet under en overenskomst, som giver ret og pligt til medlemskab af Industriens Pension.

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

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

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

Medarbejderen er fyldt 20 år og anciennitet fra tidligere ansættelser inden for de seneste 2 år før ansættelsen medregnes i beregningen af de 9 måneders anciennitet.

Dokumentation herfor fremlægges af medarbejderen.

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

9. Opsigelse

Der henvises til bestemmelserne i Industriens Overenskomst om opsigelsesvarsler.

10. Overenskomst

For ansættelsesforholdet i øvrigt gælder Industriens Overenskomst (indgået mellem Dansk Industri og CO-industri) samt eventuelle lokalaftaler på virksomheden.

11. Øvrige forhold

Dato: _____

Dato: _____

Virksomhedens underskrift

Medarbejderens underskrift

Baggrund

Dansk Industri og CO-industri har i fællesskab udarbejdet denne ansættelsesaftale. Udfyldes ansættelsesaftalen korrekt, vil EU direktivets (91/533/EØF) mindstekrav for ansættelsesbeviser være opfyldt.

Bestemmelserne om ansættelsesaftaler findes i Industriens Overenskomst § 36 og § 20, stk. 5.

1. Generelt om reglerne

1.1 Hvem?

Det er et krav, at virksomheden udarbejder en ansættelsesaftale for medarbejdere, der er ansat ud over 1 måned med en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på over 8 timer. Ansættelsesaftalen skal udleveres til medarbejderen senest 1 måned efter ansættelsesforholdets påbegyndelse.

1.2 Skal ansættelsesaftalen anvendes?

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

1.3 Ændringer

Sker der ændringer i ansættelsesvilkårene, skal virksomheden *skriftligt* give medarbejderen oplysning herom senest 1 måned efter, at ændringen er trådt i kraft. Det er ikke et krav, at der skrives en ny ansættelsesaftale ved hver ændring - et brev til medarbejderen indeholdende oplysninger om ændringen vil f. eks. være tilstrækkeligt.

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

2. Ansættelsesaftalens bestemmelser

Til de enkelte bestemmelser i ansættelsesaftalen skal knyttes følgende bemærkninger:

2.1 Jobkategori/Stillingsbetegnelse

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

Det er væsentligt, at betegnelsen bredt dækker medarbejderens arbejdsområder.

2.2 Arbejdsstedet

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

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

2.3 Tidsbegrænset ansættelse

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

Der henvises til §37, stk. 4, nr. 2 i Industriens Overenskomst om genansættelse af kortere varighed.

2.4 Opgavebegrænset ansættelse

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

2.5 Løn

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

Hvis medarbejderen f.eks. får en fast timebetaling inkl. kvalifikationstillæg på kr. 90,- og derudover en produktivt afhængig bonus eller resultatløn, angives

den personlige timeløn til kr. 90,-. Der er i den fortrykte tekst angivet, at der kan forekomme akkordarbejde, bonusordninger eller andre produktivt fremmende lønsystemer.

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

2.6 Lønperioden

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

2.7 Pensionsbidrag

Medarbejderen er efter 9 måneders anciennitet omfattet af Industriens Pension fra det fyldte 20. år. Medarbejdere, der på ansættelsestidspunktet er omfattet af Industriens Pension eller en anden arbejdsmarkedspension, har dog ret til pensionsordning i henhold til Industriens Overenskomst fra ansættelsestidspunktet. Dette gælder også medarbejdere, som er fyldt 20 år og har arbejdet mindst 9 måneder indenfor de seneste 2 år før ansættelsen under en overenskomst, der giver ret og pligt til medlemskab af Industriens Pension.

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

2.8 Uenighed

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

2.9 Udstationering

Udsendes en medarbejder til arbejde i udlandet, skal der *skriftligt* gives visse supplerende oplysninger, jf. overenskomstens § 20 stk. 5. Det anbefales, at der i sådanne tilfælde udarbejdes en særlig aftale. Der henvises til DI og CO-industris vejledning om arbejde i udlandet.

3. Andre ansættelsesaftaler

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

For andre medarbejdergrupper kan der være bestemmelser om ansættelsesbeviser i de relevante overenskomster, eller Loven om arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet kan være gældende.

Aftale om funktionærlignende ansættelse

for ansættelse omfattet af
Industriens Overenskomst



Denne er under udarbejdelse af redaktionen.

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2004

RETTELSESPROTOKOLLAT

Der er enighed om følgende ændringer til de ved overenskomstforhandlingerne 1. februar og 5. februar 2004 oprettede protokollater og rettelsesprotokollat:

Protokollat om erstatning for manglende varsel for funktionærlignende ansættelse samt rettelsesprotokollat om samme tema

Der er enighed om at tilføje til teksten i rettelsesprotokollatet af 5. februar, at hvor funktionærlovens § 2 er aftalt at finde anvendelse, finder såvel funktionærlovens § 3 som § 4 også anvendelse.

Protokollat om uddannelse, elever og lærlinge

Det i Industriens Funktionæroverenskomst § 3, stk. 7, pkt. A nævnte tillæg til elever med bestået højere handelseksamen reguleres således, at tillægget pr. 1. marts 2004 udgør kr. 770 pr. måned.

Protokollat om off shore samt rettelsesprotokollat om samme tema

Der er enighed om, at det i protokollat om off shore med tilføjelse i rettelsesprotokollat af 5. februar nævnte nye litra g under punkt 3 bliver nyt litra f.



Det nuværende litra f i Industriens Overenskomst, Speciel del, bilag 1, Protokollat, Retningslinier for arbejde på mobile og stationære platforme bliver herefter litra g med følgende ændringer:

"For arbejde på øvrige sønehelligdage, d.v.s. øvrige dage for hvilke der betales SH-forskud, udbetales....."

Endvidere er parterne enige om at undersøge Industriens Overenskomst § 37, stk. 1, og, såfremt der er enighed derom, at tilpasse denne bestemmelse, inden den ny overenskomst færdigredigeres.

København, den 4. marts 2004

For Dansk Industri

For CO-industri

