

INDUSTRIENS OVERENSKOMST og INDUSTRIENS FUNKTIONÆROVERENSKOMST

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2020

Nedennævnte parter har indgået aftale om fornyelse af Industriens Overenskomst og Industriens Funktionæroverenskomst for en 3-årig periode. Aftalen indgår i et samlet mæglingsforslag, såfremt et sådant fremsættes af forligsmanden. Fremsættes et samlet mæglingsforslag ikke, træder overenskomstparterne sammen for at drøfte situationen med henblik på eventuel beslutning om at sende overenskomstforliget til afstemning i henhold til de respektive overenskomstparters vedtægter eller love. Træffes en sådan beslutning ikke, bortfalder nærværende fornyelsesaftale. I tilfælde af enighed om afstemning udsættes en varslet arbejdsstandsning under afstemningsproceduren, og den kan tidligst træde i kraft på femtedagen efter fristen for afgivelse af svar.

Der tages forbehold for DA's godkendelse af forhandlingsresultatet.

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


	Side	
0	Forsideprotokollat	1
1	Protokollat om Opdatering af uddannelsesbetegnelser i Industriens Funktionæroverenskomst § 1	4
2	Protokollat om Bod ved manglende efterlevelse af visse administrative pligter	6
3	Protokollat om Håndtering af sager om optrappingsordninger af Fritvalgs Lønkontobidrag	8
4	Protokollat om Lærlingeløn og merit	10
5	Protokollat om Betaling af fratrædelsesgodtgørelse ved plejeorlov	11
6	Protokollat om Opdatering af eksisterende protokollater om chikane	12
7	Protokollat om Omkostninger i firmapensionsordninger	14
8	Protokollat om Pension af sygeferiepenge	16
9	Protokollat om Arbejde på ikke kystnære havvindmøller	17
10	Protokollat om Den grønne omstilling	19
11	Protokollat om Støtte til aftalt uddannelse fra Industriens Kompetenceudviklingsfond	21
12	Protokollat om Gennemgang af protokollat om håndtering af sager om optrappingsordninger og firmapensionsordninger samt Industriens Overenskomst § 48, stk. 5-8, Industriens Funktionæroverenskomst § 2, stk. 4-5 og organisationsaftale om optrappingsordninger af Fritvalgs Lønkontobidrag	22
13	Protokollat om Gennemgang af protokollat om indhentning af lønsummer for opkrævning til Industriens Uddannelsesfonde samt protokollat om aftale om håndtering af sager om manglende indberetning eller indbetaling vedr. uddannelsesfonde (inkl. bilag)	23
14	Protokollat om Udvalgsarbejde vedrørende revision af fagretlige møderegler mv.	24
15	Protokollat om Teknisk redigering af Industriens Overenskomst § 10 om weekendarbejde	26
16	Protokollat om Kompetenceudviklingsstøtte i forbindelse med arbejdsfordeling	27


17	Protokollat om Pensionsforhold for medarbejdere med få arbejdstimer	28
18	Protokollat om Månedsviis lønudbetaling til timelønnede medarbejdere	29
19	Protokollat om Funktionsløn	31
20	Protokollat om Udvalgsarbejde vedrørende indgåelse af en overenskomstaf- tale på IT-området	32
21	Protokollat om Pensionsbetaling til medarbejdere over folkepensionsalde- ren	33
22	Protokollat om Fritvalg og den lokale lønforhandling	35
23	Protokollat om Organisationsaftale om databeskyttelse	38
24	Protokollat om Øvrige overenskomsttekster om samarbejde mellem tillids- repræsentant og virksomhed	39
25	Protokollat om Op til 5 ugers uddannelse i forbindelse med afskedigelse	42
26	Protokollat om Pension til lærlinge og elever	47
27	Protokollat om Optrapning af fondsbidrag og konvertering af nye bidrag til fritvalgslønkontoen for nyindmeldte virksomheder	50
28	Protokollat om Arbejdsmiljørepræsentanternes deltagelse i relevante arbejds- miljøkurser	54
29	Protokollat om Arbejdsmiljørepræsentanternes adgang til IT-faciliteter	55
30	Protokollat om Udvalgsarbejde om arbejdsudleje	56
31	Protokollat om Afdækning af udviklingen i andre arbejdsformer	57
32	Protokollat om Udvalgsarbejde vedr. Fritvalgs Lønkontoen	58
33	Protokollat om Sygdomsbestemmelsen i Industriens Overenskomst	60
34	Protokollat om Langtidssyge weekendarbejdere og skifteholdsarbejdere	61
35	Protokollat om Bilag 8 i Industriens Overenskomst og bilag 20 i Industriens Funktionæroverenskomst vedrørende udenlandske medarbejders løn- og arbejdsforhold ved udførelse af arbejde i Danmark	63
36	Protokollat om Lønforhold for udstationerede medarbejdere omfattet af In- dustriens Overenskomst eller Industriens Funktionæroverenskomst	65
37	Protokollat om Lægebesøg i forbindelse med børns sygdom	68
38	Protokollat om Overgang til nyt ferieår	70
39	Protokollat om Øremærket forældreorlov	74
40	Protokollat om Ændring af bestemmelser om ferie	76
41	Protokollat om Ferie for off-shore medarbejdere	81
42	Protokollat om Rådighedstjeneste	82
43	Protokollat om Afholdelse af ferie i timer	85
44	Protokollat om Forholdsmæssig reduktion af arbejdstiden ved søgnehellig- dage, feriedage og overenskomstmæssige fridage	86
45	Protokollat om Oplysning om feriefridage ved fratræden	87
46	Protokollat om Industriens Uddannelses- og Samarbejdsfond	88
47	Protokollat om Lønforhold og betalingsatser	89

Herefter udestår ingen krav parterne imellem.

København, den 9. februar 2020

For DI Overenskomst I v/DI





For CO-industri





**INDUSTRIENS OVERENSKOMST og
INDUSTRIENS FUNKTIONÆROVERENSKOMST**

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2020

Nr. 1

PROTOKOLLAT

om

Opdatering af uddannelsesbetegnelser i Industriens Funktionæroverenskomst § 1

Parterne er enig om følgende ændringer i Industriens Funktionæroverenskomst:

§ 1, stk. 1, litra b (bilag 2):

1. "Professionsbachelor i laboratorie-, fødevare- og procesteknologi" ændres til "Professionsbachelor i laboratorie og fødevareteknologi".

§ 1, stk. 2, litra c (bilag 3):

1. For så vidt angår "Professionsbachelor i laboratorie-, fødevare- og procesteknologi" foretages samme ændring som nævnt oven for under punkt 1.
2. Diplomuddannelsen "IT" ændres til "It-diplomuddannelse"

Bilag 4:

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

Der indsættes et nyt afsnit over sidste afsnit i bilag 4. Afsnittet har følgende ordlyd:
"Industriens Funktionæroverenskomst 2020 – 2023"

Eksisterende betegnelse

Ny betegnelse

Bilag 2:

Professionsbachelor i laboratorie-, fødevare- og procesteknologi

Professionsbachelor i laboratorie og fødevareteknologi

Bilag 3:

Professionsbachelor i laboratorie-, fødevare- og procesteknologi

Professionsbachelor i laboratorie og fødevareteknologi”

København, den 9. februar 2020

For DI Overenskomst I v/DI

For CO-industri









**INDUSTRIENS OVERENSKOMST og
INDUSTRIENS FUNKTIONÆROVERENSKOMST**

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2020

Nr. 2

PROTOKOLLAT

om

Bod ved manglende efterlevelse af visse administrative pligter

Parterne er enige om at følgende tekst tilføjes til organisationsaftalen "Protokollat - Håndtering af sager om manglende indberetning og indbetaling af pensionsbidrag":

I afsnittet: "Bod ved forlig i almindelig rykkerprocedure" til føjes:

"c.

Bod ved forlig ved manglende efterlevelse af pligten til at oplyse fratrædelse, midlertidig lønophør, og medarbejder ansættes i fleksjob til Industriens Pension håndteres således, at virksomheder, der overleveres i rykkerprocedure, hvor der er tale om manglende efterlevelse, som udløser rykkerproceduren, udgør boden kr. 1.340,- pr. rykkerskrivelse, uanset antal medarbejdere. Bodens reguleres pr. 1. marts 2017 til kr. 1.360,-, pr. 1. marts 2018 kr. 1.390,- og pr. 1. marts 2019 kr. 1.410 pr. rykkerskrivelse."

Det nuværende punkt c. bliver herefter pkt. d.

I afsnittet "Bod ved fællesmøde" tilføjes:

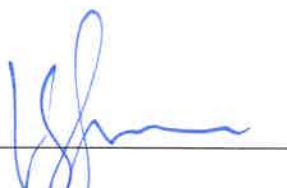
"c.


Bod ved fællesmøde ved manglende efterlevelse af pligten til at oplyse fratrædelse, midlertidig lønophør, og medarbejder ansættes i fleksjob til Industriens Pension håndteres således, at virksomheder, der overleveres i rykkerprocedure, hvor der er tale om manglende efterlevelse, som udløser rykkerproceduren, udgør boden kr. 2.250,- pr. rykkerskrivelse, uanset antal medarbejdere."

Det nuværende punkt c. bliver herefter pkt. d.

København, den 9. februar 2020

For DI Overenskomst I v/DI





For CO-industri





**INDUSTRIENS OVERENSKOMST og
INDUSTRIENS FUNKTIONÆROVERENSKOMST**

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2020

Nr. 3

PROTOKOLLAT

om

Håndtering af sager om optrappingsordninger af Fritvalgs Lønkontobidrag

Med henblik på at sikre en entydig, rettidig og smidig sagsbehandling er parterne enige om nedenstående procedure i forbindelse med etablering af optrappingsordninger af Fritvalgs Lønkontobidrag på Industriens Overenskomst og Industriens Funktionæroverenskomst.

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

1a. Når en virksomhed indmeldes i DIO I, og virksomheden ønsker at gøre brug af optrapping af Fritvalgs Lønkontobidrag, meddeler DI ved optagelsen CO-industri herom i DIDO-medlemsdata 1 notefeltet, at virksomheden ønsker optrapping af Fritvalgs Lønkontobidrag.

1b. Såfremt der ikke i DIDO-medlemsdata er foretaget en sådan meddelelse, men virksomheden alligevel ønsker at gøre brug af optrapping af Fritvalgs Lønkontobidrag, kan dette rettidigt begæres af DI ved fremsendelse af protokollat inden for 2 måneder efter DIDO-medlemsdata er tilgået CO-industri, mod at DI betaler et bodsmæssigt beløb på kr. 5.500 til CO-industri.

1c. Såfremt der i DIDO-medlemsdata er skrevet, at virksomheden ønsker optrapping af Fritvalgs Lønkontobidrag, udfærdiger DI Protokollat G herom. Protokollatet sendes til CO-industri senest 2 måneder efter DIDO-medlemsdata er tilgået CO-industri.

Ønskes kun optrapping på den ene af overenskomsterne overstreges den ikke ønskede overenskomst i overskriften på Protokollat G.

Optrappingsordningen i relation til Funktionæroverenskomsten gælder for hele overenskomstens dækningsområde, uanset om Funktionæroverenskomsten aktuelt er i kraft for hele området eller ej.

Såfremt overenskomsten efterfølgende træder i kraft for grupper omfattet af 50 %-reglen – enten derved, at reglen opfyldes, og dette konstateres af HK, eller derved at virksomheden frivilligt tiltræder Funktionæroverenskomsten for disse grupper - indtræder de pågældende medarbejdere på det niveau optrappingsordningen har nået på det pågældende tidspunkt.

1d. Såfremt protokollatet ikke er tilgået CO-industri rettidigt jf. pkt. 1c, meddeler CO-industri dette til DI i en optrappingsrykker. Såfremt virksomheden fortsat ønsker at gøre brug af optrapning af Fritvalgs Lønkontobidrag, kan det ske ved, at protokolleringen, jf. pkt. 1c sker senest 14 dage efter datoen for modtagelsen af optrappingsrykkeren i DI og mod, at DI betaler et bodsmæssigt beløb på kr. 5.500. I modsat fald bortfalder optrapningen, og virksomheden indbetaler fuldt overenskomstmæssige bidrag til Fritvalgs Lønkontoen fra optagelsen i DI.

København, den 9. februar 2020


For DI Overenskomst I v/DI





For CO-industri





**INDUSTRIENS OVERENSKOMST og
INDUSTRIENS FUNKTIONÆROVERENSKOMST**

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2020

Nr. 4

PROTOKOLLAT

om

Lærlingeløn og merit

I Industriens Overenskomsts Lærlingebestemmelser, § 8, stk. 4b, ændres 2. afsnit

fra:

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


til:


"Hvor en lærling med baggrund i tidligere beskæftigelse og/eller uddannelse får merit, samt for den tid, en lærling har været beskæftiget i skolepraktik forud for virksomhedspraktikken, afkortes i de laveste satser.

Virksomhed og lærling anbefales i fællesskab at kontakte erhvervsskolen for at få oplysning om lærlingens uddannelsesforløb med henblik på korrekt lønindplacering."


København, den 9. februar 2020


For DI Overenskomst I v/DI





For CO-industri





**INDUSTRIENS OVERENSKOMST og
INDUSTRIENS FUNKTIONÆROVERENSKOMST**

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2020

Nr. 5

PROTOKOLLAT

om

Betaling af fratrædelsesgodtgørelse ved plejeorlov

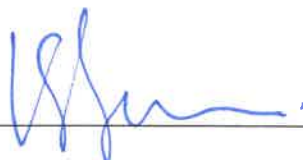
Parterne er endvidere enige om, at nedenstående tekst tilføjes i afsnit 2 i organisationsaftalen "Protokollat - Fælles forståelse af bestemmelsen om fratrædelsesgodtgørelse til timelønnede, jf. Industriens Overenskomst § 38, stk. 11":

"c. er på plejeorlov bevilget efter servicelovens § 118 eller"

Det nuværende litra c bliver herefter litra d.

København, den 9. februar 2020

For DI Overenskomst I v/DI





For CO-industri





**INDUSTRIENS OVERENSKOMST og
INDUSTRIENS FUNKTIONÆROVERENSKOMST**

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2020

Nr. 6

PROTOKOLLAT

om

Opdatering af eksisterende protokollater om chikane

På baggrund af parternes aftale af 13. marts 2019: "Aftale om trivsel på arbejdet og et godt psykisk arbejdsmiljø", er der enighed om at i: "Protokollat – afvikling af sager om chikane" foretages følgende ændringer:

I første afsnit tilføjes: "(opdateret 13. marts 2019) efter: "Aftale om trivsel på arbejdet og et godt psykisk arbejdsmiljø" af 3. marts 2008

Tredje afsnit skrives i kursiv.

Den nuværende formulering af fjerde afsnit ændres til følgende:

"gennemfører den fagretlige behandling i sager om krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane ved afholdelse af lokal forhandling, mæglingssmøde og derefter direkte ved en faglig voldgift."

Nederst efter: "København, den 12. maj 2010" tilføjes: "(med ændringer fra OK 2020)"

Tilsvarende er parterne enige om, at i: "Protokollat – Om rammeaftale vedrørende chikane og vold på arbejdspladsen af 26. april 2007" foretages følgende ændring:

I tredje bullet ændres "gældende aftale af 3. marts 2008" til: "gældende aftale af 13. marts 2019."

Nederst efter: "København, den 16. januar 2009" tilføjes: "(med ændringer fra OK 2020")

København, den 9. februar 2020

For DI Overenskomst I v/DI





For CO-industri





**INDUSTRIENS OVERENSKOMST og
INDUSTRIENS FUNKTIONÆROVERENSKOMST**

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2020

Nr. 7

PROTOKOLLAT

om

Omkostninger i firmapensionsordninger

Overenskomtparterne, som har en fælles interesse i, at omkostningerne til firmapensionsordningerne holdes på et passende lavt niveau, overvåger løbende omkostningsniveauet for firmapensionsordninger inden for overenskomstområderne.

En gang årligt afholdes mellem CO-industri og DI et omkostningsmøde, som udgangspunkt i maj, hvor parterne udveksler oplysninger.

Overenskomtparterne har udviklet en model til fremskaffelse af et fælles datagrundlag, der tilvejebringer parterne et grundlag, hvorpå det kan vurderes om omkostningerne i konkrete ordninger afviger væsentligt fra det almindelige omkostningsniveau hos udbyderen af firmapensionsordninger.

Såfremt det på mødet konstateres, at en eller flere ordninger giver anledning til at formode at omkostningerne i ordningen afviger væsentligt fra det almindelige omkostningsniveau hos udbydere af firmapensionsordninger, kontakter DI virksomheden og/eller pensionsleverandøren med henblik på, at der inden måneden fra mødet fremsendes kommentarer, som overenskomtparterne herefter vurderer.

Hvis parterne herefter er enige om, at omkostningsniveauet er væsentligt over det acceptable omkostningsniveau hos udbydere af firmapensionsordninger, gives virksomheden en frist på en måned til at meddele, hvorvidt:

- Omkostningerne inden udgangen af seks fulde måneder vil blive nedsat til et af virksomheden aftalt lavere, passende niveau, og dokumentation herfor vil blive fremsendt til parterne inden nævnte varsel, eller
- Ordningen er opsagt med det for ordningen gældende frigørelsesvarsel (dokumentation vedlægges), således at der herefter vil ske indbetaling til den overenskomstbase-rede pensionsordning eller en anden firmapensionsordning jf. reglerne om skift af pensionsleverandør.


Hvis en virksomhed trods rykker herom ikke medvirker til belysning af sagen eller foretager ét at ovennævnte tiltag, fratager parterne med tre fulde måneders varsel virksomheden muligheden for, i en periode på tre år, at benytte en firmapensionsordning til de overenskomstdækkede medarbejdere.


Hvis der ikke på mødet opnås enighed om, hvorvidt omkostningsniveauet i en konkret virksomheds pensionsordning er på eller bliver nedsat til et acceptabelt niveau, behandles spørgsmålet på et organisationsmøde og i øvrigt efter overenskomstens fagretlige regler.

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

København, den 9. februar 2020

For DI Overenskomst I v/DI





For CO-industri





PROTOKOLLAT

om

Pension af sygeferiepenge

Når virksomheder udbetaler sygeferiegodtgørelse jf. ferielovens § 25, skal der beregnes pensionsbidrag af sygeferiepengene. Såvel virksomhed som medarbejdere skal betale pension af sygeferiepengene. Da medarbejderen ikke får udbetalt løn, er der ikke noget at trække medarbejderens bidrag i.

På den baggrund har parterne aftalt, at medarbejdernes bidrag fratrækkes medarbejderens sygeferiegodtgørelse.


Der er enighed om, at nedenstående tekst indskrives som nyt pkt. 7 i Organisationsaftalen ”Diverse aftaler om pensionsmæssige forhold mv.”


”Der beregnes pension af sygeferiegodtgørelse til medarbejdere der er berettiget til pension jf. Industriens Overenskomst § 34. Både arbejdsgiverens bidrag og medarbejderens eget bidrag beregnes af sygeferiegodtgørelsen og indbetales til pensionsselskabet.

Arbejdsgiverens andel udredes af arbejdsgiveren ud over sygeferiepengene. Medarbejderens andel fradrages i feriegodtgørelsen inden endelig afregning af denne.”

København, den 9. februar 2020

For DI Overenskomst I v/DI





For CO-industri





PROTOKOLLAT

om

Arbejde på ikke kystnære havvindmøller

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

På den baggrund indsættes der i bilag 10, pkt. 5 til Industriens Overenskomst og bilag 17, pkt. 5 til Industriens Funktionæroverenskomst et nyt punkt, så det eksisterende punkt 5 bliver til punkt 5.1 og følgende tekst indsættes som nyt punkt 5.2:

”5.2 Arbejde på ikke kystnære havvindmøller

Virksomheden og en tillidsrepræsentant kan, for arbejde på ikke kystnære havvindmøller, efter reglen i § 8, stk. 7 fravige Industriens Overenskomst, således at arbejdstiden kan planlægges med en arbejdsperiode på op til 14 dage efterfulgt af 14 dages frihed i land.”

Arbejdstilsynets godkendelse

Ovenstående ordning er en fravigelse fra § 4 i bekendtgørelse om hvileperiode og fridøgn m.v. DI og CO-industri har efter samme bekendtgørelses § 21 hermed aftalt, at reglerne om hvileperiode og fridøgn fraviges i videre omfang end nævnt i bekendtgørelsens §§ 19 og 20. Ovenstående bestemmelse er jf. bekendtgørelsens § 21 betinget af direktøren for Arbejdstilsynets godkendelse. DI og CO-industri vil således ansøge om direktøren for Arbejdstilsynets godkendelse af ovenstående ordning.

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

På den baggrund indsættes der i stedet for ovenstående bestemmelse i bilag 10, pkt. 5 til Industriens Overenskomst og bilag 17, pkt. 5 til Industriens Funktionæroverenskomst et nyt punkt, så det eksisterende punkt 5 bliver til punkt 5.1 og følgende tekst indsættes som nyt punkt 5.2:

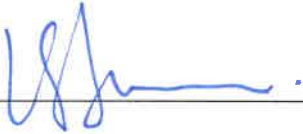
”5.2 Arbejde på ikke kystnære havvindmøller


Hvor en virksomhed af Arbejdstilsynet opnår dispensation til at planlægge arbejdstiden med en arbejdsperiode på op til 14 dage efterfulgt af 14 dages frihed i land, kan virksomheden og en tillidsrepræsentant, for arbejde på ikke kystnære havvindmøller, efter reglen i § 8, stk. 7 fravige Industriens Overenskomst, således at arbejdstiden kan planlægges med en arbejdsperiode på op til 14 dage efterfulgt af 14 dages frihed i land.”

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


København, den 9. februar 2020


For DI Overenskomst I v/DI





For CO-industri





**INDUSTRIENS OVERENSKOMST og
INDUSTRIENS FUNKTIONÆROVERENSKOMST**

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2020

Nr. 10

PROTOKOLLAT

om

Den grønne omstilling

Virksomhederne står over for gennemgribende forandringer i forbindelse med den grønne omstilling. Beslutningen om de nye, ambitiøse klimamål vil fastholde kravet for danske virksomheder om at anvende nye teknologier samt udvikle og effektivisere produktionen.

Vi er i Danmark allerede anderkendt for vores erfaringer og globale førerrolle inden for grøn teknologi og grøn omstilling. Dansk Industri og CO-industri er enige om, at den grønne omstilling rummer potentiale for fortsat styrkelse af virksomhedernes muligheder i et globalt marked.

For at virksomhederne i Danmark kan stå godt rustet til at udnytte mulighederne i den grønne omstilling, er det helt afgørende at videreudvikle virksomhedernes tilpasnings- og innovativsevne, herunder blandt andet kompetence og løbende opkvalificering.

Dansk Industri og CO-industri er enige om, at sådanne mål kan understøttes gennem et systematisk samarbejde mellem ansatte og ledelse på alle niveauer i virksomheden, og herunder er centrale elementer i en fremadrettet virksomhedspolitik. Dette gælder samarbejdet om at nedbringe egne miljø- og klimabelastninger, og hvad virksomhederne kan gøre for at påvirke belastningerne i hele værdikæden og omverden via deres produkter og services.

Dansk Industri og CO-industri er i forlængelse heraf enige om, at den grønne omstilling er et centralt tema for TekSam i den kommende overenskomstperiode. Hermed fortsættes og udbygges TekSams fokus de seneste år på teknologiforandringer som Industri 4.0 med automation, og de implikationer dette har for blandt andet nye kompetencer.

Det er afgørende for virksomhederne, at de får det bedst og bredest mulige grundlag for samarbejdet på virksomhederne om den grønne omstilling, og emnet bør fremover være et naturligt tilbagevendende tema for samarbejdsudvalgene. TekSam udvalget vil derfor have særligt opmærksomhed på den grønne omstilling, og herunder på hvordan ansatte og ledere kan klædes på til samarbejdet på virksomhederne om bæredygtighed.

TekSam udvalget og samarbejdskonsulenttjenesten vil derfor i perioden i forbindelse med de virksomhedsrettede aktiviteter arbejde for at styrke det systematiske samarbejde på virksomheder mellem ansatte og ledelse om den grønne omstilling. Dette vil blandt andet omfatte TekSams årsdage, konsulenthjælp til samarbejdsudvalg og nyhedsbreve.


København, den 9. februar 2020


For DI Overenskomst I v/DI





For CO-industri





**INDUSTRIENS OVERENSKOMST og
INDUSTRIENS FUNKTIONÆROVERENSKOMST**

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2020

Nr. 11

PROTOKOLLAT

om

Støtte til aftalt uddannelse fra Industriens Kompetenceudviklingsfond

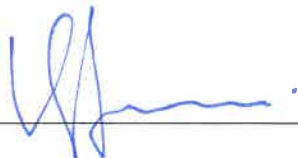
Overenskomstparterne er enige om, at forsøgsordningen med støtte fra IKUF til aftalt uddannelse videreføres som en permanent ordning.

Følgende udgår

- afsnit h. i punkt 11 i "Organisationsaftale - Industriens Kompetenceudviklingsfond"
- Industriens Overenskomst § 44, stk. 4, sidste afsnit
- Industriens Funktionæroverenskomst § 25, stk. 4, sidste afsnit
- andet afsnit i "Protokollat – Kriterier mv. for tildeling af støtte til aftalt uddannelse".

København, den 9. februar 2020

For DI Overenskomst I v/DI



Ni Branggaard

For CO-industri



Mads Rasmussen

**INDUSTRIENS OVERENSKOMST og
INDUSTRIENS FUNKTIONÆROVERENSKOMST**

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2020

Nr. 12

PROTOKOLLAT

om

Gennemgang af protokollat om håndtering af sager om optrappingsordninger og firmapensionsordninger samt Industriens Overenskomst § 48, stk. 5-8, Industriens Funktionæroverenskomst § 2, stk. 4-5 og organisationsaftale om optrappingsordninger af Fritvalgs Lønkontobidrag

Parterne er enige om, at der i den kommende overenskomstperiode igangsættes et udvalgsarbejde der har til formål at lave en gennemgang af regler og procedurer i Protokollat om håndtering af sager om optrappingsordninger og firmapensionsordninger, Industriens Overenskomst § 48, stk. 5-8, Industriens Funktionæroverenskomst § 2, stk. 4-5 og Organisationsaftale om optrappingsordninger af Fritvalgs Lønkontobidrag med henblik på forbedring og udvikling af det nuværende system.

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

København, den 9. februar 2020

For DI Overenskomst I v/DI





For CO-industri





**INDUSTRIENS OVERENSKOMST og
INDUSTRIENS FUNKTIONÆROVERENSKOMST**

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2020

Nr. 13

PROTOKOLLAT

om

Gennemgang af Protokollat om indhentning af lønsummer for opkrævning til Industriens Uddannelsesfonde samt Protokollat om aftale om håndtering af sager om manglende indberetning eller indbetaling vedr. uddannelsesfonde (inkl. bilag)


Parterne er enige om, at der i den kommende overenskomstperiode igangsættes et udvalgsarbejde der har til formål at lave en gennemgang af regler og procedurer i Protokollat om indhentning af lønsummer for opkrævning til Industriens Uddannelsesfonde samt Protokollat om aftale om håndtering af sager om manglende indberetning eller indbetaling vedr. uddannelsesfonde (inkl. bilag) med henblik på forbedring og udvikling af det nuværende system.

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

København, den 9. februar 2020

For DI Overenskomst I v/DI





For CO-industri





PROTOKOLLAT

om

Udvalgsarbejde vedrørende revision af fagretlige møderegler mv.

Parterne har drøftet spørgsmålet om den mest hensigtsmæssige udformning af overenskomsternes regler om tvistløsning.

Parterne er enige om, at det fagretlige system fortsat er et hurtigt, effektivt og sikkert system til håndtering af de tvister, der opstår lokalt på arbejdspladserne. Det gælder såvel i enkeltsager, som i sager af mere principiel rækkevidde.

Der er imidlertid også enighed mellem parterne om, at reglerne i nogen grad bærer præg af at være blevet til i en tid, hvor kompleksiteten af tvisterne var mindre, og hvor der i højere grad var tale om kendt stof.

På denne baggrund er parterne blevet enige om at etablere et udvalgsarbejde i overenskomstperioden med henblik på at revidere de fagretlige møderegler mv.

Udvalgets arbejde kan blandt andet omfatte


- frister for begæring og berømmelse af sager,
- form og forum for gennemførelse af fagretlige møder
- mulighederne for, hvordan sagerne kan belyses bedre og tidligere i sagsforløbet
- frister for udveksling af processkrifter og materialesamlinger mv.
- konsekvenser af forsinkelse og udeblivelse


Udvalgets arbejde skal være afsluttet senest den 1. juni 2021.

I den udstrækning udvalget opnår enighed om konkrete ændringsforslag, bemyndiges DSU til at indgå bindende aftale i overenskomstperioden.

København, den 9. februar 2020

For DI Overenskomst I v/DI





For CO-industri





**INDUSTRIENS OVERENSKOMST og
INDUSTRIENS FUNKTIONÆROVERENSKOMST**

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2020

Nr. 15

PROTOKOLLAT

om


**Teknisk redigering af Industriens Overenskomst
§ 10 om weekendarbejde**

Parterne er enige om, at der i den kommende overenskomstperiode igangsættes et udvalgsarbejde, der har til formål at gennemføre en teknisk redigering af Industriens Overenskomsts § 10 om weekendarbejde.

København, den 9. februar 2020

For DI Overenskomst I v/DI





For CO-industri





PROTOKOLLAT

om

Kompetenceudviklingsstøtte i forbindelse med arbejdsfordeling

Overenskomstparterne konstaterer, at virksomhederne oplever reglerne om støtte til aftalt uddannelse i forbindelse med arbejdsfordeling som komplicerede. De nuværende regler kræver ligeledes en del administrative ressourcer i IKUF-sekretariatet.

I det lys er parterne enige om, at der umiddelbart efter godkendelse af overenskomstresultatet igangsættes et udvalgsarbejde.

Udvalgsarbejdet skal resultere i en enklere måde at kunne støtte aftalt uddannelse, når virksomheden står over for arbejdsmangel.

Resultatet af udvalgsarbejdet skal foreligge senest med udgangen af juni 2020 mhp. ikrafttrædelse af nye regler for støtte til aftalt uddannelse ved arbejdsmangel pr. 1.10.2020.

København, den 9. februar 2020

For DI Overenskomst I v/DI





For CO-industri





**INDUSTRIENS OVERENSKOMST og
INDUSTRIENS FUNKTIONÆROVERENSKOMST**

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2020

Nr. 17

PROTOKOLLAT

om

Pensionsforhold for medarbejdere med få arbejdstimer

Overenskomstparterne har drøftet de situationer, hvor medarbejdere med få arbejdstimer kan opleve, at en relativt stor andel af pensionsbidraget går til at finansiere omkostninger og forsikringspræmie, mens en u hensigtsmæssigt lille andel går til pensionsopsparing.

Parterne prioriterer at finde passende løsninger på problemstillingen og vil arbejde videre i bestyrelsen for Industriens Pension med henblik på hurtigt at kunne træffe beslutning om iværksættelse af eventuelle ændringer.

København, den 9. februar 2020

For DI Overenskomst I v/DI





For CO-industri





PROTOKOLLAT

om

Månedsviis lønudbetaling til timelønnede medarbejdere

Parterne er enige om, at i Industriens Overenskomst § 28, stk. 1 slettes: ”medmindre andet aftales lokalt” samt stk. 2.

Endvidere er der enighed om, at følgende indsættes som nyt § 28, stk. 2.

Stk. 2

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

Lønnen er til medarbejderens rådighed senest sidste bankdag i måneden.

I forbindelse med overgang til månedsviis lønudbetaling, kan medarbejderen anmode om et acantobeløb, svarende til den netto løn, den pågældende ville have oppebåret i den næstfølgende lønperiode, medmindre andet aftales.

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


Endvidere slettes det nuværende § 28, stk. 6 og erstattes af følgende:


Stk. 6:

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


København, den 9. februar 2020


For DI Overenskomst I v/DI





For CO-industri





**INDUSTRIENS OVERENSKOMST OG INDUSTRIENS
FUNKTIONÆROVERENSKOMST**

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2020

Nr. 19

PROTOKOLLAT

om

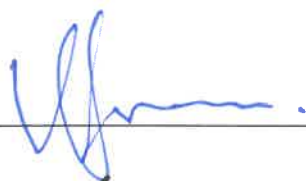
Funktionsløn

Industriens Funktionæroverenskomsts § 3, stk. 2, præciseres således, at kriteriet funktionsløn tilføjes bestemmelsen. Bestemmelsen får herefter følgende ordlyd (ny tekst i kursiv):

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

København, den 9. februar 2020

For DI Overenskomst I v/DI



Ni Branggaard

For CO-industri



Mach Møller

**INDUSTRIENS OVERENSKOMST OG INDUSTRIENS
FUNKTIONÆROVERENSKOMST**

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2020

Nr. 20

PROTOKOLLAT

om

Udvalgsarbejde vedrørende indgåelse af en overenskomstaftale på IT-området

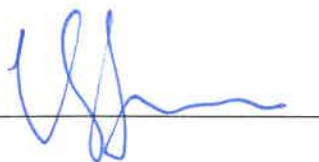
Parterne er enige om at etablere et udvalgsarbejde i overenskomstperioden med henblik på at se på mulighederne for at indgå en overenskomstaftale på it-området baseret på indholdet i Industriens Funktionæroverenskomst.

Udvalgets arbejde skal være afsluttet senest ved udgangen af 2020.

Såfremt overenskomstparterne opnår enighed om indholdet af en overenskomstaftale på it-området, vil overenskomstparterne indgå den i overenskomstperioden.

København, den 9. februar 2020

For DI Overenskomst I v/DI



Niels Bragegaard

For CO-industri



Mads Holten

**INDUSTRIENS OVERENSKOMST og
INDUSTRIENS FUNKTIONÆROVERENSKOMST**

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2020

Nr. 21

PROTOKOLLAT

om

Pensionsbetaling til medarbejdere over folkepensionsalderen

Parterne er enige om, at det er naturligt, at medarbejdere, der fortsætter med at arbejde efter, de har nået folkepensionsalderen, træffer et valg imellem at fortsætte opsparing til pension (såfremt dette er muligt i den pågældende ordning) eller at få udbetalt bidraget.

Medarbejdere, omfattet af Industriens Funktionæroverenskomst, der fylder 65 år inden den 1. maj 2020, og som ikke har nået folkepensionsalderen, fastholder deres rettigheder efter nu-gældende overenskomst.

Træffer medarbejderen ikke valg om udbetaling, fortsætter virksomheden med at indbetale til pensionsordningen.

Parterne er på grundlag heraf enige om, at nedenstående bestemmelse tilføjes Industriens Overenskomst § 34, stk. 1 som nyt afsnit efter litra d.:

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

Forsikringsdækningerne ophører, når medarbejderen når folkepensionsalderen.”

Bestemmelsen gælder for medarbejdere, der når folkepensionsalderen den 1. maj 2020 eller senere.”

Der er endvidere enighed om, at nedenstående bestemmelse tilføjes Industriens Funktionæroverenskomst §8 stk. 1 som nyt næstsidste afsnit:

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

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

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

Forsikringsdækningerne ophører, når medarbejderen når folkepensionsalderen.”

København, den 9. februar 2020

For DI Overenskomst I v/DI



Mi Bergsted

For CO-industri



Mads Møller

**INDUSTRIENS OVERENSKOMST og
INDUSTRIENS FUNKTIONÆROVERENSKOMST**

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2020

Nr. 22

PROTOKOLLAT

om

Fritvalg og den lokale lønforhandling

Parterne har drøftet den lokale løndannelse i et mindstebetalingssystem.

De omkostningsstigninger, der aftales centralt i parternes overenskomster, udløses uanset den enkelte virksomheds aktuelle situation. Det gælder eksempelvis bidraget til Fritvalgs Lønkontoen. Og når betalingen hertil stiger, stiger virksomhedens omkostninger. Det samme gør medarbejdernes løn.

Parterne finder det derfor naturligt, at man medregner de heraf følgende omkostningsstigninger i forbindelse med de lokale lønforhandlinger eller lønvurderinger.

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

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

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

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

Efter de nugældende regler kan medarbejderen hvert år senest den 1. april vælge mellem følgende:

1. Løn i forbindelse med fritid, herunder børneomsorgsdage, og søgnehelligdage, feriefri-dage og overenskomstmæssige fridage
2. Pension
3. Seniorfridage (for medarbejdere, der opfylder betingelserne herfor)

4. Fravær i forbindelse med børns lægebesøg m.v.

Parterne har i forlængelse heraf aftalt, at såfremt en medarbejder vælger ikke at udnytte hele bidraget til Fritvalgs Lønkontoen på en eller flere af ovennævnte muligheder, kan virksomheden udbetale det resterende bidrag til Fritvalgs Lønkontoen løbende sammen med medarbejderens løn, dog maksimalt den i overenskomstperioden aftalte regulering af bidraget. Det er dog en forudsætning for udbetaling, at virksomheden kan dokumentere, at medarbejderne er blevet opfordret til at træffe et valg.

Øvrige bidrag til Fritvalgs Lønkontoen, jf. Industriens Overenskomst § 25, stk. 1, 2, 3, og 4, og Industriens Funktionæroverenskomst § 4, stk. 1, 2, og 3, udbetales under de hidtil gældende betingelser.

Parterne er dog enige om, at Industriens Overenskomst og Industriens Funktionæroverenskomst ændres således, at de lokale parter kan indgå aftale om, at de øvrige bidrag til Fritvalgs Lønkontoen, som nævnt ovenfor, ligeledes kan udbetales løbende sammen med den øvrige løn.

Parterne er enige om, at bidraget til Fritvalgs Lønkontoen fortsat indeholder feriegodtgørelse samt ferietillæg af opsparingen, jf. Industriens Overenskomst § 25, stk. 8, og Industriens Funktionæroverenskomst § 4, stk. 7 – også selvom det udbetales løbende sammen med lønnen.

Parterne har som følge heraf aftalt, at Industriens Overenskomst § 25, stk. 1 ændres til følgende:

”Stk. 1

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

Dette bidrag reguleres:

1. *marts 2021 til 2,0 pct.*
1. *marts 2022 til 3,0 pct.*

3. *Disponerer medarbejderen ikke over hele bidraget til Fritvalgs Lønkontoen i forbindelse med sit frie valg inden 1. august (i 2020: 1. april), kan virksomheden udbetale det resterende bidrag løbende sammen med medarbejderens løn, dog maksimalt bidraget efter stk. 1, nr. 2, medmindre de lokale parter har aftalt andet. Det er en forudsætning for udbetaling, at virksomheden kan dokumentere, at medarbejderne er blevet opfordret til at træffe et valg.*

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

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

Tilsvarende ændres Industriens Funktionæroverenskomst § 4 stk. 1 til følgende:

”Stk. 1

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

Dette bidrag reguleres:

- 1. marts 2021 til 2,0 pct.
- 1. marts 2022 til 3,0 pct.

3. Disponerer medarbejderen ikke over hele bidraget til Fritvalgs Lønkontoen i forbindelse med sit frie valg inden 1. august (i 2020: 1. april), kan virksomheden udbetale det resterende bidrag løbende sammen med medarbejderens løn, dog maksimalt bidraget efter stk. 1, nr. 2, medmindre de lokale parter har aftalt andet. Det er en forudsætning for udbetaling, at virksomheden kan dokumentere, at medarbejderne er blevet opfordret til at træffe et valg.


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


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

Som en konsekvens af ovenstående er parterne enige om, at sætningen ”Der kan dog ikke indgås lokalaftale om, at indeståendet på Fritvalgs Lønkontoen udbetales løbende sammen med den øvrige løn” i Industriens Overenskomst § 25, stk. 5, litra a, sidste afsnit samt Industriens Funktionæroverenskomst § 4, stk. 4, litra 1, sidste afsnit udgår.


København, den 9. februar 2020


For DI Overenskomst I v/DI





For CO-industri





**INDUSTRIENS OVERENSKOMST og
INDUSTRIENS FUNKTIONÆROVERENSKOMST**

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2020

Nr. 23

PROTOKOLLAT

om

Organisationsaftale om databeskyttelse

Parterne er enige om følgende:

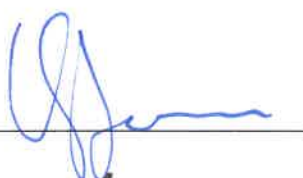
DI og CO-industri er enige om, at bestemmelser i overenskomster og den sagsbehandling, der knytter sig hertil, skal fortolkes og behandles i overensstemmelse med Databeskyttelsesforordningen (EU 2016/679), der finder anvendelse i Danmark fra den 25. maj 2018.


DI og CO-industri er enige om, at det ved gennemførelsen af Databeskyttelsesforordningen skal sikres, at den nuværende praksis for indsamling, opbevaring, behandling og udlevering af personoplysninger i henhold til de ansættelses- og arbejdsretlige forpligtelser kan fortsætte.

Organisationsaftalen indgår i Organisationsaftaler, afsnit IV. Fællesbestemmelser Industriens Overenskomst & Industriens Funktionæroverenskomst.

København, den 9. februar 2020

For DI Overenskomst I v/DI





Ni Bragvad

For CO-industri





Mads Møller

**INDUSTRIENS OVERENSKOMST og
INDUSTRIENS FUNKTIONÆROVERENSKOMST**

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2020

Nr. 24

PROTOKOLLAT

om

**Øvrige overenskomsttekster om samarbejde
mellem tillidsrepræsentant og virksomhed**

Parterne er enige om, at der i tillidsrepræsentantbestemmelserne i Industriens Overenskomst kap. 1 og Industriens Funktionæroverenskomst §§ 16-22 indarbejdes en oversigt over øvrige overenskomsttekster, hvor samarbejdet mellem tillidsrepræsentant og virksomhed nævnes.

Efter Industriens Overenskomst § 4, stk. 9 indsættes som nyt punkt:

Stk. 10

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

- § 8 Lokalaftaler
- § 13 Overarbejde
- § 24, stk. 2. Akkord
- § 43, stk. 6 Uddannelsesplanlægning
- § 49, stk. 1.b. Lokalforhandling
- Bilag 2, pkt. 5. Arbejdsfordeling
- Bilag 5, pkt. 5. Funktionærlignende ansættelser
- Bilag 13, stk. 3. Arbejdstidsstudier
- Bilag 17 Vikarbureauer
- Bilag 18, stk. 6. Information og beskæftigelsesmuligheder
- Bilag 20, stk. 2 og 3. Tele-, distance- og hjemmearbejde

Lærlingebestemmelser med bilag:

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

Organisationsaftaler:

- Stillingsvurderingssystem, Organisationsaftaler, side 32
- IKUF, pkt. 5.d.), Organisationsaftaler, side 89
- IKUF, pkt. 11.c.3), Organisationsaftaler, side 93

- Vikardirektivet § 7, Organisationsaftaler, side 120
- Oplevelsesoverenskomsten § 4, Organisationsaftaler, side 123
- Fleksjob, Organisationsaftaler, side 130
- Sikkerheds- og sundhedsarbejdet, Organisationsaftaler side 148
- Databeskyttelse, Organisationsaftaler, side [XX – ny organisationsaftale]

Sidetallet henviser til den trykte udgave af Industriens Organisationsaftaler 2017-2020.

Listen er ikke udtømmende.

I Industriens Funktionæroverenskomst efter § 19, stk. 9 indsættes som nyt punkt:

Stk. 10

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

- § 8, stk. 8, 5. pkt. c. Skift af firmapensionsleverandør
- § 11, stk. 2. Overarbejde
- § 23 Lokalaftaler
- § 24, stk. 1, b + f Lokal forhandling
- § 25, stk. 6 Kompetenceudvikling
- Bilag 13 Tele-, distance- og hjemmearbejde
- Bilag 23, stk. 6 Information og beskæftigelsesmuligheder

Organisationsaftaler:

- Stillingsvurderingssystem, Organisationsaftaler, side 32
- IKUF, pkt. 5.d.), Organisationsaftaler, side 89
- IKUF, pkt. 11.c.3), Organisationsaftaler, side 93
- Vikardirektivet § 7, Organisationsaftaler, side 120
- Oplevelsesoverenskomsten § 4, Organisationsaftaler, side 123
- Fleksjob, Organisationsaftaler, side 130
- Sikkerheds- og sundhedsarbejdet, Organisationsaftaler, side 148
- Databeskyttelse, Organisationsaftaler, side [XX – ny organisationsaftale]

Sidetallet henviser til den trykte udgave af Industriens Organisationsaftaler 2017-2020.

Listen er ikke udtømmende.

Den samlede opstilling af tillidsrepræsentantbestemmelser medfører ikke indholdsmæssige ændringer.

Parterne er yderligere enige om, at overenskomstparterne i den elektroniske udgave af Industriens Overenskomst og Industriens Funktionæroverenskomst understøtter opstillingen med direkte links til de pågældende paragraffer, bilag og organisationsaftaler, hvor tillidsrepræsentanternes regler og rettigheder er yderlig reguleret.

København, den 9. februar 2020

For DI Overenskomst I v/DI



Ni Bragevad

For CO-industri



Mads Møller

PROTOKOLLAT

om

Op til 5 ugers uddannelse i forbindelse med afskedigelse

Overenskomstparterne ønsker at styrke efteruddannelsesmulighederne for opsagte medarbejdere. Intentionen er at understøtte vejen til at få et nyt job. Parterne ønsker at udvide mulighederne for kursusdeltagelse, når medarbejderen er opsagt. Det er intentionen, at kursusdeltagelsen bør ske hurtigst muligt efter modtagelsen af opsigelsen, men da der kan være situationer, hvor uddannelsen ikke kan foregå i opsigelsesvarslet, ønsker parterne at skabe bedre mulighed for uddannelse efter udløbet af varslet.

Parternes ønsker at udvide mulighederne for uddannelse i forbindelse med afskedigelse, så op til 5 ugers uddannelse med støtte fra Industriens Kompetenceudviklingsfond (IKUF) kan gennemføres efter udløbet af opsigelsesvarslet.

Parterne opfordrer regeringen og Folketinget til at etablere rammer, som gør det muligt at yde støtte fra en kompetenceudviklingsfond til uddannelse efter udløbet af opsigelsesvarslet for opsagte medarbejdere på tilsvarende vis, som medarbejderens uddannelse støttes i beskæftigelsesperioden.

Der er enighed om følgende formulering af Industriens Overenskomst § 38, stk. 8:

- ”1. *Medarbejdere, som afskediges med opsigelsesvarsel på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukning eller andre på virksomheden beroende forhold, har nedennævnte rettigheder, afhængig af anciennitet.*
2. *Alle medarbejdere har ret til frihed med løn i op til to timer – placeret hurtigst muligt efter afskedigelsen under fornødent hensyn til virksomhedens produktionsforhold – til at søge vejledning i a-kassen/fagforeningen.*
3. *Medarbejdere, som har mindst 6 måneders anciennitet i virksomheden, har ret til en uges frihed til efter- eller videreuddannelse med støtte fra Industriens Kompetenceudviklingsfond (IKUF). Disse medarbejdere har endvidere ret til at benytte op til to ugers ikke-forbrugt frihed efter § 44, stk. 2.*

4. *Medarbejdere, der har været ubrudt ansat i virksomheden i mindst 3 år, har ret til yderligere to ugers frihed i opsigelsesperioden til deltagelse i uddannelse med støtte fra IKUF.*
5. *Medarbejdere, der har ret til frihed efter pkt. 3 og 4, har ret til støtte efter betalingsreglerne i § 44, stk. 2 og § 47, stk. 2 for hele perioden. Der kan ud over kurser, der er relevant for beskæftigelse under dækningsområderne for Industriens Overenskomst og Industriens Funktionæroverenskomst endvidere søges støtte til udvalgte offentligt støttede kurser, der retter sig mod beskæftigelse inden for persontransport, kantineområdet og rengøringsområdet.”*

I Industriens Overenskomst § 44 indsættes som nyt stk. 5 følgende:

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

Der er enighed om følgende formulering af Industriens Funktionæroverenskomst § 14, stk. 4:

1. *Medarbejdere, som afskediges med opsigelsesvarsel på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukning eller andre på virksomheden beroende forhold, har nedennævnte rettigheder, afhængig af anciennitet.*
2. *Alle medarbejdere har ret til frihed med løn i op til to timer – placeret hurtigst muligt efter afskedigelsen under fornødent hensyn til virksomhedens produktionsforhold – til at søge vejledning i a-kassen/fagforeningen.*
3. *Medarbejdere, som har mindst 6 måneders anciennitet i virksomheden, har ret til en uges frihed til efter- eller videreuddannelse med støtte fra Industriens Kompetenceudviklingsfond (IKUF).*

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

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

Industriens Funktionæroverenskomst § 25, stk. 9 erstattes af følgende:

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

---oOo---

Hertil kommer, at hvis Folketinget imødekommer parternes ønsker til tilpasninger i lovgivningen, vil nedenstående bestemmelser træde i kraft som erstatning for ovenstående § 38, stk. 8 i Industriens Overenskomst og § 14, stk. 4 i Industriens Funktionæroverenskomst.

Industriens Overenskomst § 38, stk. 8 ændres til følgende:

- ”1. *Medarbejdere, som afskediges med opsigelsesvarsel på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukning eller andre på virksomheden beroende forhold, har nedennævnte rettigheder, afhængig af anciennitet.*
2. *Alle medarbejdere har ret til frihed med løn i op til to timer – placeret hurtigst muligt efter afskedigelsen under fornødent hensyn til virksomhedens produktionsforhold – til at søge vejledning i a-kassen/fagforeningen.*
3. *Medarbejdere, som har mindst 6 måneders anciennitet i virksomheden, har ret til en uges frihed til efter- eller videreuddannelse med støtte fra Industriens Kompetenceudviklingsfond (IKUF).*

Disse medarbejdere har endvidere ret til at benytte op til to ugers ikke-forbrugt frihed efter § 44, stk. 2.
4. *Medarbejdere, der har været ubrudt ansat i virksomheden i mindst 3 år, har ret til yderligere to ugers frihed, dvs. i alt op til 5 ugers uddannelse med støtte fra IKUF.*
5. *Medarbejdere, der har ret til frihed efter pkt. 3 og 4, har ret til støtte efter betalingsreglerne i § 44, stk. 2 og § 47, stk. 2 for hele perioden. Der kan ud over kurser, der er relevant for beskæftigelse under dækningsområderne for Industriens Overenskomst og Industriens Funktionæroverenskomst endvidere søges støtte til udvalgte offentligt støttede kurser, der retter sig mod beskæftigelse inden for persontransport, kantineområdet og rengøringsområdet.*
6. *Kursusdeltagelse kan gennemføres efter fratrædelse, hvis følgende betingelser er opfyldt:*
 - a. *Kursusdeltagelse skal i videst muligt omfang forsøges afholdt i opsigelsesperioden, hvilket såvel medarbejder som virksomhed skal medvirke til. IKUF-sekretariatet kan kræve dokumentation fra begge parter.*
 - b. *Medarbejderen skal have søgt og modtaget tilsagn fra IKUF om støtte til konkret, tidsfastsat kursus inden udløbet af opsigelsesvarslet. Der kan være tale om et eller flere kurser.*
 - c. *Den pågældende fortsat er arbejdssøgende og til rådighed for arbejde, idet kursus med støtte fra IKUF viger for tilbudt arbejde, også efter kurset måtte være påbegyndt.*

d. *Kompetenceudvikling med støtte fra IKUF skal være gennemført senest tre måneder efter udløbet af medarbejderens opsigelsesvarsel.*

Støtten fra IKUF til deltagelse i kursus efter fratrædelse beregnes på baggrund af ansøgers løn på ansøgningstidspunktet.”

Industriens Funktionæroverenskomst § 14, stk. 4 ændres til følgende:

- ”1 Medarbejdere, som afskediges med opsigelsesvarsel på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukning eller andre på virksomheden beroende forhold, har nedennævnte rettigheder, afhængig af anciennitet.*
- 2 Alle medarbejdere har ret til frihed med løn i op til to timer – placeret hurtigst muligt efter afskedigelsen, under fornødent hensyn til virksomhedens produktionsforhold – til at søge vejledning i a-kassen/fagforeningen.*
- 3 Medarbejdere, som har mindst 6 måneders anciennitet i virksomheden, har ret til en uges frihed til efter- eller videreuddannelse med støtte fra Industriens Kompetenceudviklingsfond.*

Disse medarbejdere har endvidere ret til at benytte ikke-forbrugt frihed efter § 25, stk. 2.
- 4 Medarbejdere, der har været ubrudt ansat i virksomheden i mindst tre år, har ret til yderligere to ugers frihed, dvs. i alt op til 5 ugers uddannelse med støtte fra IKUF.*
- 5 Medarbejdere, der har ret til frihed efter pkt. 3 og 4, har ret til støtte efter reglerne i § 25, stk. 2 og stk. 10 b. Der kan ud over kurser, der er relevant for beskæftigelse under dækningsområderne for Industriens Overenskomst og Industriens Funktionæroverenskomst endvidere søges støtte til udvalgte offentligt støttede kurser, der retter sig mod beskæftigelse inden for persontransport, kantineområdet og rengøringsområdet.*
- 6 Kursusdeltagelse kan gennemføres efter fratrædelse, hvis følgende betingelser er opfyldt:*
 - a. Kursusdeltagelse skal i videst muligt omfang forsøges afholdt i opsigelsesperioden, hvilket såvel medarbejder som virksomhed skal medvirke til. IKUF-sekretariatet kan kræve dokumentation fra begge parter.*
 - b. Medarbejderen skal have søgt og modtaget tilsagn fra IKUF om støtte til konkret, tidsfastsat kursus inden udløbet af opsigelsesvarslet. Der kan være tale om et eller flere kurser.*
 - c. Den pågældende fortsat er arbejdssøgende og til rådighed for arbejde, idet kursus med støtte fra IKUF viger for tilbudt arbejde, også efter kurset måtte være påbegyndt.*

d. Kompetenceudvikling med støtte fra IKUF skal være gennemført senest tre måneder efter udløbet af medarbejderens opsigelsesvarsel.

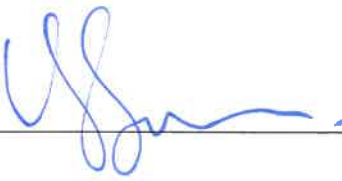
Støtten fra IKUF til deltagelse i kursus efter fratrædelse beregnes på baggrund af ansøgers løn på ansøgningstidspunktet.”


---oOo---

Hvis den nye lovgivning falder på plads, er parterne enige om at træde sammen med henblik på at drøfte, om der er behov for justeringer i de aftalte formuleringer af § 38, stk. 8 i Industriens Overenskomst og § 14, stk. 4 i Industriens Funktionæroverenskomst. Der er enighed om hurtigst muligt at træffe aftale om sådanne eventuelle justeringer samt om ikrafttrædelse af bestemmelserne.

København, den 9. februar 2020

For DI Overenskomst I v/DI





For CO-industri





**INDUSTRIENS OVERENSKOMST og
INDUSTRIENS FUNKTIONÆROVERENSKOMST**

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2020

Nr. 26

PROTOKOLLAT

om

Pension til lærlinge og elever

Parterne er enige om, at lærlinge og elever omfattet af Industriens Overenskomst og Industriens Funktionæroverenskomst gives ret til pension, når medarbejderen er fyldt 18 år samt har opnået 2 måneders anciennitet i virksomheden.

I medarbejderens 18. og 19. år udgør bidragssatserne hhv. 4% fra virksomheden og 2% fra medarbejderen, i alt 6%. Derudover afholder virksomheden omkostningerne til forsikringsordningen i IO Lærlingebestemmelser § 13, stk. 7 og IFO § 8 stk. 6 a.

Med virkning fra den måned, hvor medarbejderen fylder 20 år og har opnået 2 måneders anciennitet, gælder de satser, som er aftalt i ovennævnte overenskomster for øvrige medarbejdere.

Parterne ønsker, at regeringen og Folketinget træffer beslutning om, at udgifterne til 18- og 19-årige elever og lærlinges pension finansieres af AUB gennem de i denne ordning opsparede midler, således at refusionen finansieres inden for den nuværende økonomiske ramme for AUB. Refusionen gennem AUB bør gælde for elever og lærlinge, der er omfattet af kollektive overenskomster, hvori der er pligt til at betale pension til elever hhv. lærlinge.

Parterne opfordrer FH og DA til at arbejde herfor.

Hvis Folketinget beslutter at etablere finansiering af refusionen gennem AUB med ikrafttræden i løbet af overenskomstperioden, vil ovennævnte satser blive forhøjet fra 4% hhv. 2% til 8% hhv. 4%, i alt 12%, og i den forbindelse bortfalder den særskilte forsikringsordning for 18- og 19-årige elever og lærlinge. Parterne forudsætter således, at lovgivningen herom træder i kraft i indeværende overenskomstperiode, og vil, når dette sker, træde sammen med henblik på at fastlægge ikrafttrædelsestidspunktet for de forhøjede pensionssatser. Refusionen gennem AUB forudsættes at ske op til det aftalte niveau, dvs. arbejdsgiverbidraget på 8 %.

Som følge heraf ændres IO Lærlingebestemmelser, § 13, stk. 3 og IFO § 8 til:

Lærlingebestemmelserne § 13:

”Stk. 1

1.1 Lærlinge omfattes af pensionsordningen i Industriens Overenskomst § 34, når de fylder 18 år samt har opnået to måneders anciennitet.

1.2 I medarbejderens 18. og 19. år udgør bidragssatserne dog hhv. 4% fra virksomheden og 2% fra medarbejderen, i alt 6%. Derudover afholder virksomheden omkostningerne til forsikringsordningen i stk. 7.

1.3 Med virkning fra den måned, hvor medarbejderen fylder 20 år og har opnået 2 måneders anciennitet, gælder de satser, som er aftalt i Industriens Overenskomst § 34.

Stk. 2

Lærlinge, der påbegynder en erhvervsuddannelse, inden de fylder 18 år, vil, indtil de fylder 18 år, være omfattet af forsikringsordningen i stk. 7.

Stk. 5

Lærlinge, der er over 18 år og som har udstået læretiden, har ved fortsat ansættelse på virksomheden opsparet de fornødne 2 måneders anciennitet til at være omfattet af pensionsordningen.

Stk. 7

Lærlinge, der ikke – bortset fra stk. 1.2 - allerede er omfattet af en arbejdsgiverbetalt pensions- eller forsikringsordning, det være sig i henhold til stk. 3 eller på andet grundlag, har krav på følgende forsikringsydelse:

....

Stk. 8

Satsen i stk. 1.2 forhøjes til satserne i industriens Overenskomst, såfremt pensionsbetalingen for 18-19 årige refunderes til virksomhederne gennem AUB. Forsikringsordningen i stk. 7 bortfalder samtidig. Overenskomstparterne fastsætter i givet fald ikrafttrædelsesmåneden.”

Industriens funktionæroverenskomst § 8, stk. 1 d og stk. 6 a:

”d.1 Elever omfattes af pensionsordningen i § 8, når de fylder 18 år, samt har opnået to måneders anciennitet.

d.2 I medarbejderens 18. og 19. år udgør bidragssatserne dog hhv. 4% fra virksomheden og 2% fra medarbejderen, i alt 6%. Derudover afholder virksomheden omkostningerne til forsikringsordningen i stk. 6 a.

d.3 Med virkning fra den måned, hvor medarbejderen fylder 20 år og har opnået 2 måneders anciennitet, gælder de satser, som er aftalt i Industriens Overenskomst § 8, stk. 2.

d.4 Elever, der påbegynder en erhvervsuddannelse, inden de fylder 18 år, vil, indtil de fylder 18 år, være omfattet af forsikringsordningen i stk. 6, litra a.

d.5 Elever, der efter erhvervsuddannelseslovens § 55, stk. 2 har krav på pension efter reglerne i et andet uddannelsesområdes overenskomst, omfattes ikke af punkt d., uanset at indbetaling sker til Pension for Funktionærer eller den af virksomhedens valgte ordning, jf. stk. 8.

d.6 Satsen i stk. 1.2 forhøjes til satserne i Industriens Funktionæroverenskomst § 8, stk. 2, såfremt pensionsbetalingen for 18-19 årige refunderes til virksomhederne gennem AUB. Forsikringsordningen i stk. 6 a bortfalder samtidig. Overenskomstparterne fastsætter i givet fald ikrafttrædelsesmåneden.”

”Stk. 6 Øvrige forhold

a. Elever

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

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

....”

Dette protokollat træder i kraft den 1. september 2020.

København, den 9. februar 2020

For DI Overenskomst I v/DI



Ni Baygaard

For CO-industri



Morten Thomsen

PROTOKOLLAT

om

**Optrapning af fondsbidrag og konvertering af nye bidrag til fritvalgsløn-
kontoen for nyindmeldte virksomheder**

Parterne er enige om, at teksten i Industriens Overenskomst § 48 stk. 8 ændres til følgende:

- ”1. *Nyoptagne medlemmer af DIO I, der forinden indmeldelsen ikke har etableret en fritvalgslønkonto eller tilsvarende ordning, eller som har en fritvalgslønkonto eller tilsvarende ordning med lavere bidrag, kan indtræde i overenskomstens Fritvalgs Lønkonto efter nedenstående regler. Virksomheder, der forinden indmeldelsen har en fritvalgslønkonto eller tilsvarende ordning med samme bidrag som § 25, stk. 1, nr. 1 og 2, er ikke omfattet af nedenstående pkt. 2-4.*
2. *Virksomhederne kan i lønnen jf. § 22 fradrage det på indmeldelsestidspunktet gældende bidrag til Fritvalgs Lønkontoen § 25, stk. 1, nr. 1 og 2, fraregnet 4,0 procentpoint.*
3. *Virksomhederne er fra indmeldelsen forpligtede til at betale bidrag til Fritvalgs Lønkontoen efter § 25, stk. 1, nr. 1 og 2, fraregnet 4,0 procentpoint, samt bidrag efter nedenstående optrapningsordning. Såfremt virksomheden ikke ønsker optrapning, betales det fulde bidrag efter § 25, stk. 1, nr. 1 og 2.*
4. *For så vidt angår de 4,0 procentpoint kan nyoptagne medlemmer af DIO I kræve optrapning som følger:*

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

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

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

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

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

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

Anm.

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

Parterne er enige om, at der i Industriens Overenskomst § 48 indsættes et nyt stk. 9 med følgende ordlyd:

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

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

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

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

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

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

Parterne er enige om, at teksten i Industriens Funktionæroverenskomst § 2 stk. 5 ændres til følgende:

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

4. *For så vidt angår de 4,0 procentpoint kan nyoptagne medlemmer af DIO I kræve optrapning som følger:*

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

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

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

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

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

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

Anm.

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

Parterne er enige om, at der i Industriens Funktionæroverenskomst § 2 indsættes et nyt stk. 6 med følgende ordlyd:

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

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

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

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

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

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

Det nuværende § 2, stk. 6 i Industriens Funktionæroverenskomst bliver herefter stk. 7.

Parterne er enige om, at der ved fradrag i lønnen efter ovenstående bestemmelser i henholdsvis Industriens Overenskomst og Industriens Funktionæroverenskomst, skal tages højde for, at der efter henholdsvis Industriens Overenskomst § 25, stk. 8 og Industriens Funktionæroverenskomst § 4, stk. 7 ikke beregnes feriegodtgørelse henholdsvis ferietillæg af bidraget til fritvalgslønkontoen.

Umiddelbart efter overenskomstfornyelsen indgår parterne en organisationsaftale med nedenstående ordlyd:

"Organisationsaftale om forståelsen af § 48, stk. 8 og Industriens Funktionæroverenskomst § 2, stk. 5 i overenskomstperioden


Parterne er enige om, at Industriens Overenskomst § 48, stk. 8 og Industriens Funktionæroverenskomst § 2, stk. 5 i overenskomstperioden skal forstås således:

Virksomheder, der i øvrigt opfylder de nævnte kriterier, har ret til at fradrage de omkostningsstigninger til Fritvalgs Lønkontoen, der på tidspunktet for indmeldelsen ligger ud over 4 pct., i medarbejdernes løn. Fradraget i medarbejdernes løn godtgøres af en tilsvarende indbetaling til medarbejderens Fritvalgs Lønkonto. Medarbejderen oplever således ikke nogen lønnedgang.

Virksomheden kan endvidere optrappe de 4 procent af medarbejderens løn, som ligeledes pt. skal betales til Fritvalgs Lønkontoen. Optrapningen sker over 3 år."

København, den 9. februar 2020

For DI Overenskomst I v/DI



Ki Langelund

For CO-industri



Mads Holten

**INDUSTRIENS OVERENSKOMST og
INDUSTRIENS FUNKTIONÆROVERENSKOMST**

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2020

Nr. 28

PROTOKOLLAT

om

Arbejds miljørepræsentanters deltagelse i relevante arbejdsmiljøkurser

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

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

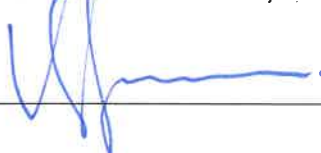
Parterne er enige om, at deltagelse i forbundenes frivillige arbejdsmiljøkurser ikke udløser betaling efter arbejdsmiljølovens § 10, stk. 1.

Aftalen indsættes i overenskomsterne som bilag til Industriens Overenskomst og Industriens Funktionæroverenskomst.

Bestemmelsen træder i kraft 1. juni 2020.

København, den 9. februar 2020

For DI Overenskomst I v/DI



Ki Braugørd

For CO-industri



Mads Rasmussen

**INDUSTRIENS OVERENSKOMST og
INDUSTRIENS FUNKTIONÆROVERENSKOMST**

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2020

Nr. 29

PROTOKOLLAT

om

Arbejds miljørepræsentanternes adgang til IT-faciliteter

Parterne er enige om, at arbejdsmiljørepræsentanterne skal have samme adgang til it-faciliteter som tillidsrepræsentanterne.

Derfor har parterne aftalt, at der indsættes et nyt afsnit i Industriens Overenskomst § 4, stk. 9 samt Industriens Funktionæroverenskomst § 19, stk. 7. Afsnittet indsættes efter bestemmelsens eksisterende tekst og har følgende ordlyd:

"Dette gælder ligeledes for arbejdsmiljørepræsentanten."

Bestemmelserne træder i kraft 1. juni 2020.

København, den 9. februar 2020

For DI Overenskomst I v/DI





For CO-industri





**INDUSTRIENS OVERENSKOMST og
INDUSTRIENS FUNKTIONÆROVERENSKOMST**

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2020

Nr. 30

PROTOKOLLAT

om

Udvalgsarbejde om arbejdsudleje

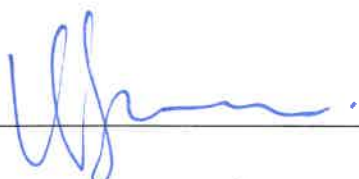
Parterne er enige om at nedsætte et udvalg, der i løbet af overenskomstperioden løbende skal drøfte markedet for arbejdsudleje og udviklingen i dette.


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

Udvalget nedsættes hurtigst muligt efter overenskomstforhandlingen og virker overenskomstperioden ud eller indtil parterne i enighed beslutter at afslutte arbejdet.

København, den 9. februar 2020

For DI Overenskomst I v/DI





For CO-industri





**INDUSTRIENS OVERENSKOMST og
INDUSTRIENS FUNKTIONÆROVERENSKOMST**

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2020

Nr. 31

PROTOKOLLAT

om

Afdækning af udviklingen i andre arbejdsformer

Parterne har i flere sammenhænge drøftet udbredelsen af arbejdsformer, der adskiller sig fra normalt fuldtidsarbejde.

Man er derfor enige om, at der i overenskomstperioden igangsættes et fælles udvalgsarbejde, som har til formål at afdække udviklingen i sådanne arbejdsformer. Parterne kan, hvis det skønnes nødvendigt, involvere eksterne samarbejdspartnere i afdækningen.

København, den 9. februar 2020

For DI Overenskomst I v/DI





For CO-industri





**INDUSTRIENS OVERENSKOMST og
INDUSTRIENS FUNKTIONÆROVERENSKOMST**

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2020

Nr. 32

PROTOKOLLAT

om

Udvalgsarbejde vedr. Fritvalgs Lønkontoen

Fritvalgslønkontoen skal imødekomme individuelle ønsker fra medarbejderne om at kunne vælge frit mellem fritid, pension eller løn. Medarbejderne kan benytte midlerne fra Fritvalgs Lønkontoen i forbindelse med seniorfridage, børneomsorgsdage, søgnehelligdage og overenskomstmæssige fridage.

Parterne har en fælles interesse i at synliggøre Fritvalgs Lønkontoen og dens mange muligheder, og er derfor enige om, at Fritvalgs Lønkontoen bør være enkel for medarbejderne at benytte og enkel for virksomhederne at administrere.

På den baggrund er parterne enige om, at der i den kommende overenskomstperiode igangsættes et udvalgsarbejde, der har til formål at fremme brugen af Fritvalgs Lønkontoen og belyse de administrative udfordringer, der eventuelt må være i forbindelse med håndtering af Fritvalgs Lønkontoen, med henblik på at skabe et grundlag for, at medarbejdernes frie valg videreføres i overensstemmelse med overenskomstens bestemmelser, og at virksomhedernes administration mindskes.

Parterne er enige om, at det for ovenstående udvalgsarbejde kan være nyttigt at bruge Industriens Pensions Service eller andre som rådgivere i relation til en eventuel IT-løsning til håndtering af Fritvalgs Lønkontoen.

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


København, den 9. februar 2020


For DI Overenskomst I v/DI





For CO-industri





**INDUSTRIENS OVERENSKOMST og
INDUSTRIENS FUNKTIONÆROVERENSKOMST**

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2020

Nr. 33

PROTOKOLLAT

om

Sygdomsbestemmelsen i Industriens Overenskomst

Der er enighed om, at Industriens Overenskomst § 29, stk. 1, 2. afsnit ændres til følgende:

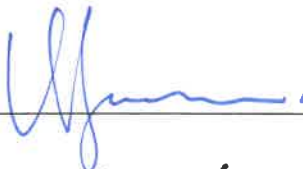
” Efter 5 ugers sygdom yder arbejdsgiveren i yderligere maksimalt 9 uger fuld løn eksklusive genetillæg.”


Endvidere ændres § 29, stk. 2, 3. afsnit til:

” Efter 5 ugers fravær yder arbejdsgiveren i yderligere maksimalt 9 uger fuld løn eksklusive genetillæg.”

København, den 9. februar 2020

For DI Overenskomst I v/DI





For CO-industri





**INDUSTRIENS OVERENSKOMST og
INDUSTRIENS FUNKTIONÆROVERENSKOMST**

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2020

Nr. 34

PROTOKOLLAT

om

Langtidssyge weekendarbejdere og skifteholdsarbejdere

For at forbedre de økonomiske forhold for sygemeldte medarbejdere på skifteholds- og weekendarbejde, forhøjes betalingen i perioden efter 5 ugers sygdom. Hermed sikres en højere betaling i den periode, hvor genetillæg bortfalder, så betalingen også for disse medarbejdere som helhed afspejler en 37 timers betaling, dog under hensyn til de særlige forhold, der forekommer for medarbejdere med skiftende arbejdstider i de enkelte uger.

Parterne er enige om, at der som et nyt tredje afsnit i § 29, stk. 1 og som et nyt fjerde afsnit i § 29, stk. 2 indsættes følgende tekst:

”For medarbejdere der arbejder efter reglerne i § 10 om weekendarbejde yder arbejdsgiveren efter 5 ugers sygdom fuld løn eksklusiv genetillæg for 37 timer pr. uge i yderligere maksimalt 9 uger.

For medarbejdere der arbejder efter reglerne i § 15 om skifteholdsarbejde yder arbejdsgiveren efter 5 ugers sygdom en forhøjet timeløn i yderligere maksimalt 9 uger for de vagtplanlagte timer. Den forhøjede timeløn udgør medarbejderens løn uden genetillæg ganget med 37 delt med medarbejderens normtid jf. § 15, stk. 4.1.”

Parterne er enige om, den forhøjede timeløn i ovenstående eksempelvis beregnes således:

For en medarbejder, hvis normtid efter § 15, stk. 4, punkt 4.1 er 35 timer og hvis løn er kr. 150,00 pr. time, vil den forhøjede timeløn udgøre:

$$\text{Kr. } 150,00 \times 37 / 35 \text{ timer} = \text{kr. } 158,57$$


København, den 9. februar 2020


For DI Overenskomst I v/DI





For CO-industri





PROTOKOLLAT

om

Bilag 8 i Industriens Overenskomst og bilag 20 i Industriens Funktionæroverenskomst vedrørende udenlandske medarbejderes løn- og arbejdsforhold ved udførelse af arbejde i Danmark

Parterne er enige om at tilføje følgende tekst til "Industriens overenskomst bilag 8" og "Industriens Funktionæroverenskomst bilag 20" efter Afsnit A, første afsnit, som et nyt punkt 1:

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

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

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

I øvrigt ændres det nuværende punkt 3 i Industriens Overenskomst bilag 8 så teksten:

"Alle relevante baggrundsoplysninger forelægges eller fremskaffes hurtigst muligt."

ændres til:

"Alle relevante baggrundsoplysninger forelægges eller fremskaffes hurtigst muligt."

Ændringerne træder i kraft 1. marts 2020.

København, den 9. februar 2020

For DI Overenskomst I v/DI





For CO-industri





**INDUSTRIENS OVERENSKOMST og
INDUSTRIENS FUNKTIONÆROVERENSKOMST**

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2020

Nr. 36

PROTOKOLLAT

om

**Lønforhold for udstationerede medarbejdere omfattet af Industriens Overens-
komst eller Industriens Funktionæroverenskomst**

Parterne er enige om at foretage følgende ændringer i "Protokollat om lønforhold for udstationerede medarbejdere omfattet af Industriens Overenskomst eller Industriens Funktionæroverenskomst":

- 1) I første afsnit ændres "bilag 18 i Industriens Funktionæroverenskomst" til "bilag 20 i Industriens Funktionæroverenskomst"
- 2) Som et nyt første punkt til punktopstillingen efter andet afsnit tilføjes følgende tekst:

"Ud fra et princip om ligebehandling skal lønnen for udstationerede medarbejdere omfattet af overenskomsten fastsættes efter overenskomstens lønbestemmelser."

- 3) Som et nyt punkt 1 tilføjes følgende tekst, herefter bliver det nuværende punkt 1 "Særligt om pension" til punkt 2 og så fremdeles:

"1. Lønfastsættelse

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

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

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

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

Efter Industriens Funktionæroverenskomst fastsættes lønnen efter § 3.

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

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

Endelig kan der under både Industriens Overenskomst og Industriens Funktionæroverenskomst individuelt eller kollektivt aftales lønsystemer, som supplerer lønnen, f.eks. resultatløn, bonus eller produktionstillæg. Disse bør afpasses til de forhold, der gør sig gældende for den enkelte virksomhed, og bør aftales skriftligt. Der henvises til Industriens Overenskomst § 23 og til Industriens Funktionæroverenskomst § 3 stk. 6.

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

- 4) I det nuværende punkt 4 ”Særligt om udstationeringstillæg” ændres den nuværende tekst:

”Godtgørelse som udstationerede medarbejdere modtager til dækning af reelt afholdte udgifter i forbindelse med udstationeringen, for eksempel til rejse, kost og logi, kan ikke indgå i opgørelsen af medarbejderomkostninger, jf. udstationeringsdirektivets artikel 3, stk. 7.

Udstationeringstillæg, som ikke er udbetalt som godtgørelse for medarbejderens udgifter i forbindelse med udstationeringen, indgår i opgørelsen af de samlede medarbejderomkostninger, jf. Arbejdsrettens kendelse A2008.464 af 8. november 2011.”

til:

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

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

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

- 5) Sidste afsnit i det nuværende punkt 9 ”Særligt om opgørelse af de sociale bidrag efter Eurostat” ændres så teksten:

"Eksemplerne på beregninger efter denne model, som har været fremlagt under parternes drøftelse, indskrives redaktionelt i overenskomsten som bilag til denne organisationsaftale."

ændres til:

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

Ændringerne træder i kraft 1. marts 2020.

København, den 9. februar 2020

For DI Overenskomst I v/DI





For CO-industri





**INDUSTRIENS OVERENSKOMST og
INDUSTRIENS FUNKTIONÆROVERENSKOMST**

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2020

Nr. 37

PROTOKOLLAT

om

Lægebesøg i forbindelse med børns sygdom

Der er enighed om at følgende bestemmelse tilføjes Industriens Overenskomst § 30, stk. 1 og Industriens Funktionæroverenskomst § 12, stk. 13:

”Såfremt barnet fortsat er sygt efter 1. hele sygedag har medarbejderen ret til yderligere 1 fridag. Denne fridag afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin Fritvalgs Lønkonto.”

Der er endvidere enighed om at følgende bestemmelse tilføjes Industriens Overenskomst § 30 som nyt stk. 4 og i Industriens Funktionæroverenskomst § 12 som nyt stk. 16:

Med virkning fra 1. maj 2020 gælder følgende:

”Medarbejdere og ansatte under uddannelse med mindst 9 måneders anciennitet, der har ret til at holde barns første sygedag, har ret til frihed i forbindelse med lægebesøg sammen med barnet.

Medarbejdere der ønsker at holde fri til lægebesøg, skal give virksomheden meddelelse herom så tidligt som muligt.

Frihed til lægebesøg afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin fritvalgslønkonto.”

Som følge af ovenstående bliver det nuværende Industriens Funktionæroverenskomst § 12, stk. 16 til § 12, stk. 17.

Som følge af ovenstående ændres Industriens Overenskomst § 25 stk. 5, litra a, andet afsnit til:

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

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

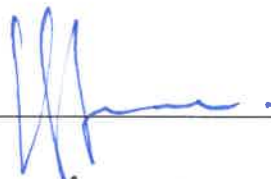
Tilsvarende ændres Industriens Funktionæroverenskomst § 4, stk. 4, litra a, andet afsnit til:

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

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

København, den 9. februar 2020

For DI Overenskomst I v/DI



Ki Branggaard

For CO-industri



Mads Holten

INDUSTRIENS OVERENSKOMST og INDUSTRIENS FUNKTIONÆROVERENSKOMST

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2020

Nr. 38 (nyt)

Nærværende protokollat erstatter i sin helhed protokollat nr. 38 af 9. februar 2020 og indeholder alene ændringer af redaktionel karakter. Nærværende protokollat ændrer således ikke på indholdet af det tidligere protokollat 38 af 9. februar 2020.

NYT PROTOKOLLAT

om

Overgang til nyt ferieår

På baggrund af ændringerne i ferieloven, herunder at ferieårets placering ændres pr. 1. september 2020, er parterne enige om, at en række bestemmelser i Industriens Overenskomst og Industriens Funktionæroverenskomst ændres, så de også fremover følger ferieåret.

Feriefridage

Som følge af ovenstående, er der enighed om, i Industriens Overenskomst § 18, stk. 2 og Industriens Funktionæroverenskomst § 12, stk. 12 tilføjes følgende:

"Med virkning fra 1. maj 2020 gælder følgende:

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

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

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

- b. *Feriefridagene omregnes til og afvikles som timer inden for perioden 1. maj 2020 til 31. december 2021.*
- c. *Feriefridagene betales som ved sygdom.*
- d. *Feriefridage placeres efter samme regler som restferie, jf. ferielovens bestemmelser. Det gælder dog ikke for feriefridage i en opsigelsesperiode efter virksomhedens opsigelse af medarbejderen.*

- e. *Holdes feriefri-dagene ikke inden 31. december 2021, kan medarbejderen inden 3 uger rejse krav om kompensation svarende til løn under sygdom pr. ubrugt feriefri-dag hvorefter kompensation udbetales i forbindelse med den næstfølgende lønudbetaling.*
- f. *Kompensationsbeløbet indgår i den ferieberettigede løn, men der beregnes ikke pension af kompensationsbeløbet.*
- g. *Medarbejderen kan - uanset jobskifte kun afholde 6,67 feriefri-dage stammende fra tildelingen 1. maj 2020 i perioden 1. maj 2020 til 31. december 2021.*

Med virkning fra 1. september 2021 gælder følgende:

Medarbejderen har ret til fem feriefri-dage inden for et ferieår.

Om retten til at afholde feriefri-dagene gælder:

- a. *Berettiget er alle, der har været beskæftiget i virksomheden uafbrudt i 9 måneder.*
- b. *Feriefri-dagene omregnes til og afvikles som timer inden for ferieafholdelsesperioden.*
- c. *Feriefri-dagene betales som ved sygdom.*
- d. *Feriefri-dage placeres efter samme regler som restferie, jf. ferielovens bestemmelser. Det gælder dog ikke for feriefri-dage i en opsigelsesperiode efter virksomhedens opsigelse af medarbejderen.*
- e. *Holdes feriefri-dagene ikke inden ferieafholdelsesperioden der knytter sig til de tildelte feriefri-dages udløb, kan medarbejderen inden 3 uger rejse krav om kompensation svarende til løn under sygdom pr. ubrugt feriefri-dag hvorefter kompensation udbetales i forbindelse med den næstfølgende lønudbetaling.*
- f. *Kompensationsbeløbet indgår i den ferieberettigede løn, men der beregnes ikke pension af kompensationsbeløbet.*
- g. *Medarbejderen kan uanset jobskifte kun afholde fem feriefri-dage i hver ferieafholdelsesperiode, der knytter sig til de tildelte feriefri-dage.”*

Børneomsorgsdage:

Der er enighed om, at følgende tilføjes Industriens Overenskomst § 30, stk. 3 og Industriens Funktionæroverenskomst § 12, stk. 15:

”Med virkning fra 1. maj 2020 gælder følgende:

Den 1. maj tildeles medarbejdere og ansatte under uddannelse, med mindst 9 måneders anciennitet, der har ret til at holde barns første sygedag, 2,66 børneomsorgsdage til afholdelse i perioden 1. maj 2020 – 31. august 2021. Medarbejderen kan højst afholde 2,66 børneomsorgsdag i perioden uanset, hvor mange børn medarbejderen har. Reglen vedrører børn under 14 år.

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

Børneomsorgsdagene afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin fritvalgslønkonto.

Med virkning fra 1. september 2021 gælder følgende:

Medarbejdere og ansatte under uddannelse, med mindst 9 måneders anciennitet, der har ret til at holde barns første sygedag, har ret til 2 børneomsorgsdage pr. ferieafholdelsesperiode. Medarbejderen kan højst afholde 2 børneomsorgsdage pr. ferieafholdelsesperiode, uanset hvor mange børn medarbejderen har. Reglen vedrører børn under 14 år."

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

Børneomsorgsdagene afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin fritvalgslønkonto.

Fritvalgs Lønkontoen

Der er enighed om, at Industriens Overenskomst § 25, stk. 2, litra a ændres til følgende:

Medarbejdere, der pr. 1. maj 2020 har ret til feriefridage, skal inden den 1. april vælge eller fravælge muligheden for at afholde en eller flere af feriefridagene i perioden 1. maj 2020 – 31. december 2021, mod i stedet løbende at få afsat yderligere 0,375 pct. af den ferieberettigede løn pr. fravalgt feriefridag i perioden 1. maj 2020 – 31. august 2021. Det antal feriefridage som ønskes afholdt, afvikles og betales efter de nugældende regler i § 18, stk. 2.

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

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

Tilsvarende ændres Industriens Funktionæroverenskomst §4, stk.2 litra a til:

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

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

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

Industriens Overenskomst § 25, stk. 5 b, 2. afsnit og Industriens Funktionæroverenskomst § 4, stk. 4 b, 2. afsnit ændres til:

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

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

I Industriens Overenskomst § 25, stk. 2 c og stk. 6 samt Industriens Funktionæroverenskomst § 4, stk. 2 c og stk. 5 ændres "ferieårets udløb" til "ferieafholdelsesperiodens udløb" (i 2020 til ferieårets udløb 30. april).

Endvidere er der enighed om, at Industriens Overenskomst § 25, stk. 7 og Industriens Funktionæroverenskomst § 4, stk. 6 sidste afsnit slettes.

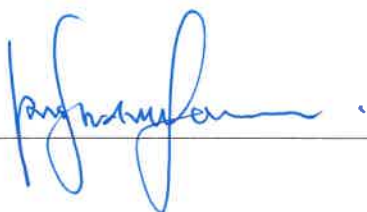
Seniorordning

Endelig er der enighed om, at Industriens Overenskomst § 25, stk. 9, 7. afsnit og Industriens Funktionæroverenskomst 4, stk. 8, 7. afsnit ændres til følgende:

"Medmindre andet aftales skal medarbejderen senest 1. august (i 2020: 1. april) give virksomheden skriftlig besked om, hvorvidt medarbejderen ønsker at indgå i en seniorordning med seniorfridage i den kommende ferieafholdelsesperiode, og i så fald, hvor stor en andel af pensionsbidraget medarbejderen ønsker at konvertere til løn. Endvidere skal medarbejderen give besked om, hvor mange seniorfridage medarbejderen ønsker at holde det kommende ferieafholdelsesperiode. Dette valg er bindende for medarbejderen og vil fortsætte i de følgende ferieafholdelsesperioder. Medarbejderen kan dog hvert år inden 1. august (i 2020: 1. april) meddele virksomheden, om der ønskes ændringer for den kommende ferieafholdelsesperiode. I 2020 gælder valget for perioden 1. maj 2020 til 31. august 2021."

København, den 14. februar 2020

For DI Overenskomst I v/DI



Kim Branggaard

For CO-industri





**INDUSTRIENS OVERENSKOMST og
INDUSTRIENS FUNKTIONÆROVERENSKOMST**

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2020

Nr. 39 (nyt)

Nærværende protokollat erstatter i sin helhed protokollat nr. 39 af 9. februar 2020 og indeholder ændringer til understøttelse af princippet om ikke-forskelsbehandling på grund af køn.

NYT PROTOKOLLAT

om

Øremærket forældreorlov

Parterne er enige om, at følgende tilføjes efter Industriens Overenskomst § 35 stk. 3 og Industriens Funktionæroverenskomst § 12, stk. 16, litra c.:

”Med virkning fra 1. juli 2020 erstattes bestemmelsen af følgende:

Arbejdsgiveren yder endvidere fuld løn under forældreorlov i indtil 16 uger. Betalingen i disse 16 uger svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden.

Af disse 16 uger har den forælder, der afholder barselsorloven, ret til at holde 5 uger, og den anden forælder ret til at holde 8 uger.

Holdes orloven, der er reserveret den enkelte forælder ikke, bortfalder betalingen. De resterende 3 ugers orlov ydes enten til den ene eller anden forælder.

De 16 uger skal afholdes inden for 52 uger efter fødslen.

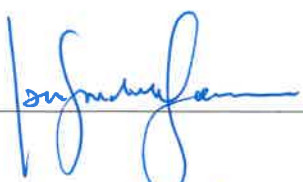
Medmindre andet aftales, skal de 16 uger varsles med 3 uger.


Hver af forældrenes orlov kan maksimalt deles i to perioder, medmindre andet aftales.

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

København, den 14. februar 2020

For DI Overenskomst I v/DI





For CO-industri





**INDUSTRIENS OVERENSKOMST og
INDUSTRIENS FUNKTIONÆROVERENSKOMST**

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2020

Nr. 40

PROTOKOLLAT

om

Ændring af bestemmelser om ferie

På baggrund af vedtagelsen af den nye ferielov er parterne enige om, at Industriens Overenskomst § 40 ændres til følgende:

”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 (indtil 1. september 2020 § 8, stk. 2) (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 ved førstkommende lønudbetaling efter virksomheden har modtaget medarbejderens anmodning om udbetaling fra Feriepengeinfo, dog tidligst en måned før ferien holdes.*
- b. *Ferietillæg, der udbetales til medarbejdere med løn under ferie, kan udbetales, før ferien holdes. I så fald kan det kræves modregnet ved fratræden i det omfang, der er udbetalt ferietillæg for ikke afholdt ferie.*

Stk. 4 Beregningsgrundlag

- a. Ved beregning af feriegodtgørelse ses bort fra sådanne tillæg til lønnen eller lønandele, som ikke er indkomstskattepligtige.
- b. Hvor arbejdsgiveren i medfør af Ferielovens § 10, stk. 2 og § 20 (indtil 1. september 2020: § 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. § 29.
- d. Ferielovens § 20 (indtil 1. september 2020: § 25) har bestemmelser om sygeferiegodtgørelse til medarbejdere, der ikke har ret til fuld løn under sygdom.
- e. Reklamationer vedrørende arbejdsgiverens beregning af ferie- godtgørelse 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 ferieafholdelsesperiode.
- b. Der kan maksimalt overføres sammenlagt 10 feriedage, og senest i 2. ferieafholdelsesperiode efter, at ferie overføres, skal al ferie afholdes (denne bestemmelse gælder ikke ved overførsel af ferie fra ferieåret 2019-2020 til det korte ferieår i 2020).
- c. Medarbejderen og arbejdsgiveren skal skriftligt indgå en aftale inden den 31. december (indtil 1. januar 2021: inden 30. september efter ferieårets udløb) Parterne anbefaler, at den som bilag 3 optrykte aftale anvendes.
- d. Hvis en medarbejder, der har overført ferie, fratræder, inden al overført ferie er afviklet, udbetales feriegodtgørelse for resterende overførte feriedage.
- e. Ved overførsel af ferie skal arbejdsgiveren inden den 31. december (indtil 1. januar 2021: inden 30. september efter ferieårets udløb) skriftligt meddele den, der skal udbetale feriegodtgørelsen, at ferien overføres.
- f. Ferie i et omfang svarende til overført ferie kan ikke pålægges afviklet i et opsigelsesvarsel, medmindre ferien i medfør af aftale, jf. ovenfor, er placeret til afholdelse inden for varslingsperioden

Stk. 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, medmindre 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, mens 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 Udbetaling af feriepenge uden at ferien holdes

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

Stk. 9 bortfalder 1. september 2020.

Stk. 10 Garantiordningen

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

Stk. 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.

Stk. 12 Lokale ordninger

Hidtil bestående ferieordninger må ikke gennem denne ordning forringes”

Endvidere ændres Industriens Funktionæroverenskomst § 12, I - Ferie til følgende:

”Stk. 1. Brudte måneder

Når medarbejdere, der modtager løn under ferie, men ikke har optjent løn/feriepenge, er fraværende på grund af ferie, beregnes lønnen ved, at der i medarbejderens månedsløn fradrages et beløb svarende til 1/160,33 af månedslønnen ved fuld tid (svarende til 37 timer ugentlig arbejdstid) pr. faktiske fraværstimer.

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

Stk. 2 Ferie i hele uger

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

Stk. 3 Raskmelding i forbindelse med kollektiv ferielukning

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

Stk. 4 Elever

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

Stk. 5 Overførsel af ferie

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

Stk. 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 Udbetaling af feriepenge uden at ferien holdes

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

Stk. 7 bortfalder 1. september 2020

Stk. 8 Garantiordningen

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

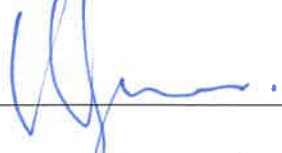
Stk. 9 Manglende feriebetaling


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

Nummereringen af Industriens Funktionæroverenskomst § 12, stk. 11-16 konsekvensrettes som følge af ovenstående.

København, den 9. februar 2020

For DI Overenskomst I v/DI





For CO-industri





**INDUSTRIENS OVERENSKOMST og
INDUSTRIENS FUNKTIONÆROVERENSKOMST**

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2020

Nr. 41

PROTOKOLLAT

om

Ferie for off-shore medarbejdere

På baggrund af ændringerne i ferieloven og overgangen til samtidighedsferie er der enighed om at tilpasse den nuværende bestemmelse om ferie for medarbejdere, der arbejder offshore, således at de hidtidige arbejdsmønstre kan opretholdes:

Der er derfor enighed om, at Industriens Overenskomst, Speciel del Bilag 1, pkt. 6 ændres til følgende:

”6. Ferie

Der tilkommer lønmodtageren ferie og feriegodtgørelse i henhold til overenskomstens feriebestemmelser, idet afviklingen dog tilpasses de særlige arbejdsperioder. I det omfang medarbejderen ikke har optjent nok ferie til afvikling i friperioden afholder medarbejderen betalt ferie på forskud jf. ferielovens § 7.”


København, den 9. februar 2020

For DI Overenskomst I v/DI



Ki Bayou

For CO-industri



Mads Pedersen

PROTOKOLLAT

om

Rådighedstjeneste

Parterne er enige om, at der udarbejdes en organisationsaftale i Fællesbestemmelser med følgende tekst:

”Protokollat – Rådighedstjeneste

Overenskomtparterne har med henvisning til Protokollat – Dispensationer for hviletid og fridøgn samt § 19 i bekendtgørelse nr. 324 af 23. maj 2002, indgået en rammeaftale der gør det muligt for de lokale parter at aftale, at der for de former for arbejde, som ikke er omfattet af bilag 1 til bekendtgørelsen, kan ske udskydelse af hvileperioden i forbindelse med rådighedstjeneste.

Arbejde omfattet af bilag 1 reguleres ikke af denne aftale, men alene af bekendtgørelsen.

Lokale aftaler om rådighedstjeneste indgået før 1. marts 2020 berøres ikke af ovenstående.”

Parterne er endvidere enige om, at der på den baggrund indsættes et nyt punkt i bilag 10, pkt. 3 til Industriens Overenskomst, så det eksisterende punkt 3 bliver til punkt 3.1 og følgende tekst indsættes som nyt punkt 3.2:

”3.2 Rådighedstjeneste

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

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

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

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

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

Aftaler i henhold til denne bestemmelse kan opsiges i henhold til Industriens Overenskomst § 8.”

Parterne er endvidere enige om, at der på den baggrund indsættes et nyt punkt i bilag 17, pkt. 3 til Industriens Funktionæroverenskomst, så det eksisterende punkt 3 bliver til punkt 3.1 og følgende tekst indsættes som nyt punkt 3.2:

”3.2 Rådighedstjeneste

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

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

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

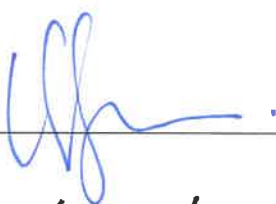
Udskydelse af hvileperioden kan højst ske i 10 døgn i hver kalendermåned og højst i 45 døgn pr. kalenderår.


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

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

København, den 9. februar 2020

For DI Overenskomst I v/DI





For CO-industri





**INDUSTRIENS OVERENSKOMST og
INDUSTRIENS FUNKTIONÆROVERENSKOMST**

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2020

Nr. 43

PROTOKOLLAT

om

Afholdelse af ferie i timer

Parterne er enige om, at der jf. Ferielovens § 3, stk. 3 kan indgås skriftlig lokalaftale om afholdelse af ferie i timer for medarbejdere omfattet af Industriens Overenskomst og Industriens Funktionæroverenskomst.

Parterne er enige om, at der indsættes et nyt stk. 3 i henholdsvis Industriens Overenskomst § 40 og i Industriens Funktionæroverenskomst § 12 med følgende tekst:


”Der kan lokalt træffes skriftlig aftale om, at ferie afholdes i timer.

Det skal i den forbindelse sikres, at ferien ikke holdes i færre timer end det planlagte antal arbejdstimer den pågældende dag, og at den samlede ferie ikke bliver på mindre end 5 uger regnet i 25 hele dage, hvor arbejdsfri dage, der ikke er erstatningsfridage, og arbejdsdage, indgår forholdsmæssigt. Ferien skal så vidt muligt afholdes i hele uger.

Ferien skal afspejle arbejdsugen og må ikke udelukkende placeres på korte eller lange arbejdsdage.”


København, den 9. februar 2020

For DI Overenskomst I v/DI



Ni Bragard

For CO-industri



Mads Holten

**INDUSTRIENS OVERENSKOMST og
INDUSTRIENS FUNKTIONÆROVERENSKOMST**

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2020

Nr. 44

PROTOKOLLAT

om

**Forholdsmæssig reduktion af arbejdstiden ved
sønehelligdage, feriedage og overenskomstmæssige fridage**


Parterne er enige om at der i Industriens Overenskomst § 9, stk. 1 og § 15, stk. 4.1, litra a og b, indsættes følgende tekst om forholdsmæssig reduktion:

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

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

København, den 9. februar 2020

For DI Overenskomst I v/DI



Ki Bayard

For CO-industri



Poul Mette

**INDUSTRIENS OVERENSKOMST og
INDUSTRIENS FUNKTIONÆROVERENSKOMST**

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2020

Nr. 45

PROTOKOLLAT

om

Oplysninger om feriefridage ved fratræden


I Industriens Overenskomst § 18, stk. 2 tilføjes som nyt litra e og Industriens Funktionær-
overenskomst § 12, stk. 12 som nyt litra e følgende bestemmelse:

*"Ved medarbejderens fratræden, har virksomheden pligt til skriftligt at oplyse - evt. på den
sidste lønseddel - antallet af ikke afholdte feriefridage/feriefridagstimer."*

Industriens Overenskomst § 18, stk. 2 litra e-g samt Industriens Funktionæroverenskomst §
12, stk. 12, litra e-f, konsekvensrettes som følge heraf.

København, den 9. februar 2020

For DI Overenskomst I v/DI



Kim Banggaard

For CO-industri



Mads Thøgersen

**INDUSTRIENS OVERENSKOMST og
INDUSTRIENS FUNKTIONÆROVERENSKOMST**

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2020

Nr. 46

PROTOKOLLAT

om

Industriens Uddannelses- og Samarbejdsfond

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

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

Pr. 1. marts 2020 - 65 øre"


København, den 9. februar 2020

For DI Overenskomst I v/DI



Ni Baygaard

For CO-industri



Mads Thøgersen

**INDUSTRIENS OVERENSKOMST og
INDUSTRIENS FUNKTIONÆROVERENSKOMST**

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2020

Nr. 47

PROTOKOLLAT

om

Lønforhold og betalingssatser

I. Mindestbetalingssatser for timelønsarbejde (Industriens Overenskomst)

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

pr. 1. marts 2020
for voksne arbejdere kr. 122,15
for arbejdere under 18 år kr. 70,35

pr. 1. marts 2021
for voksne arbejdere kr. 124,65
for arbejdere under 18 år kr. 71,80

pr. 1. marts 2022
for voksne arbejdere kr. 127,15
for arbejdere under 18 år kr. 73,20

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

Samtlige tillæg for arbejde på skiftehold, forskudt tid og overarbejde forhøjes pr. 1. marts 2020 med 1,6 pct.

Samtlige tillæg for arbejde på skiftehold, forskudt tid og overarbejde forhøjes pr. 1. marts 2021 med 1,6 pct.

Samtlige tillæg for arbejde på skiftehold, forskudt tid og overarbejde forhøjes pr. 1. marts 2022 med 1,6 pct.

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

Pr. 1. marts 2020 forhøjes samtlige betalingssatser med i gennemsnit 1,7 pct.

Pr. 1. marts 2021 forhøjes samtlige betalingssatser med i gennemsnit 1,7 pct.

Pr. 1. marts 2022 forhøjes samtlige betalingssatser med i gennemsnit 1,7 pct.

IV. Betalingssatser i speciel del (Industriens Overenskomst)

Pr. 1. marts 2020 forhøjes samtlige betalingssatser i "Speciel del" med 1,6 pct.

Pr. 1. marts 2021 forhøjes samtlige betalingssatser i "Speciel del" med 1,6 pct.

Pr. 1. marts 2022 forhøjes samtlige betalingssatser i "Speciel del" med 1,6 pct.

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

Pr. 1. marts 2020 forhøjes indbetalingen af den ferieberettigende løn med 1 pct.point., således at der pr. denne dato indbetales i alt 5 pct. af den ferieberettigende løn på medarbejderens fritvalgs lønkonto.

Pr. 1. marts 2021 forhøjes indbetalingen af den ferieberettigende løn med 1 pct.point., således at der pr. denne dato indbetales i alt 6 pct. af den ferieberettigende løn på medarbejderens fritvalgs lønkonto.

Pr. 1. marts 2022 forhøjes indbetalingen af den ferieberettigende løn med 1 pct.point., således at der pr. denne dato indbetales i alt 7 pct. af den ferieberettigende løn på medarbejderens fritvalgs lønkonto.

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

København, den 9. februar 2020

For DI Overenskomst I v/DI



Ni Bragø

For CO-industri



Morten Holten

PROTOKOLLAT

om

Betalingssatser

Tekst - § og stk. nr.	Sats pr. 1/3 - 2020	Sats pr. 1/3 - 2021	Sats pr. 1/3 - 2022
Industriens Overenskomst.			
§ 13 Overarbejde			
Stk. 4 Varsling af overarbejde			
Overarbejde ud over 1 time skal varsles dagen før inden normal arbejdstids ophør. Hvis sådant overarbejde ikke er varslet rettidigt, eller hvis varslet overarbejde ikke kommer til udførelse, betales pr. gang	105,10	106,80	108,50
Stk. 6 2. Betalingssatser			
a) Overarbejde på hverdage:			
Første og anden klokke time efter normal arbejdstid:	41,20	41,85	42,55
Tredie og fjerde klokke time efter normal arbejdstid:	65,80	66,85	67,90
Femte klokke time og derefter indtil den normale arbejdstids begyndelse:	123,10	125,05	127,05
Overarbejde forud for normal arbejdstid, således at der arbejdes ind i den normale arbejdstid, såvel ved dagarbejde som ved forskudte hold, når overarbejdet ligger inden for tidsrummet kl. 6 til kl. 18:	41,20	41,85	42,55
Overarbejde forud for normal arbejdstid, når overarbejdet ligger inden for tidsrummet fra kl. 18 til kl. 6:	123,10	125,05	127,05
b) Arbejde på en i forvejen tilsikret hel hverdagsfriday:			
Timer mellem kl. 6 og kl. 18:	65,80	66,85	67,90
Timer mellem kl. 18 og kl. 6:	123,10	125,05	127,05
c) Arbejde på søn- og helligdage betales følgende tillæg:			
Fra den normale daglige arbejdstids begyndelse og indtil kl. 12:	82,00	83,30	84,65
Fra kl. 12 og til den normale arbejdstids begyndelse:	123,10	125,05	127,05

Tekst - § og stk. nr.	Sats pr. 1/3 - 2020	Sats pr. 1/3 - 2021	Sats pr. 1/3 - 2022
Industriens Overenskomst.			
§ 13 Overarbejde			
Stk. 6 2. Betalingssatser			
c) Søndag morgen forud for den normale arbejdstids begyndelse:	123,10	125,05	127,05
d) Tilsiges en medarbejder til arbejde i spisepausen, og denne derved udskydes ud over 1/2 time, betales der pr. gang herfor:	29,15	29,65	30,10
§ 14 Forskudt arbejdstid			
Stk. 6 tillægsbetaling for forskudt arbejdstid			
Tillæg 1 pr. time	27,30	27,70	28,15
Tillæg 2 pr. time	44,45	45,15	45,90
Tillæg 3 pr. time	52,50	53,30	54,15
§ 15 Skifteholdsarbejde			
Stk. 6.2 Tillægsbetaling for skifteholdsarbejde			
Tillæg 1 pr. time	42,15	42,85	43,50
Tillæg 2 pr. time	90,25	91,70	93,20
Tillæg 3 pr. time	90,60	92,05	93,50
Tillæg 4 pr. time	28,40	28,85	29,30
Tillæg 5 pr. gang	226,00	229,65	233,30
§ 19 Udearbejde			
Stk. 2 Betaling for udearbejde			
2. For udearbejde betales derudover et tillæg på	5,40	5,45	5,55
§ 39 Ophævelse af arbejdsforhold under akkord			
Stk. 4 Medarbejderen forlader akkorden			
1. Når en medarbejder, der står i enkeltakkord, forlader værkstedet uden aftale med arbejdsgiveren, og uden at tvingende omstændigheder foranlediger det, fortabes eventuelt resterende løn og ret til overskud på samtlige påbegyndte akkorder.			
Dog udbetales den pågældende --- pr. præsteret arbejdstime i akkord.	39,15	39,80	40,45
Speciel del	Sats pr. 1/3 - 2020	Sats pr. 1/3 - 2021	Sats pr. 1/3 - 2022
§ 4 Støberier			
Stk. 2 Særlige timelønsbestemmelser for ikke faglærte medarbejdere			
1. Smelteovnsfyrbødere får et tillæg pr. pr. støbedag udover den for vedkommende smelteovnsfyrbøder gældende timeløn, medmindre tillægget dækkes gennem en akkord, hvorunder pasningen af ovnen er indeholdt.	14,05	14,30	14,55


Tekst - § og stk. nr.	Sats pr. 1/3 - 2020	Sats pr. 1/3 - 2021	Sats pr. 1/3 - 2022
Special del			
§ 5 Snedkere, tømrere, møllebyggere og træindustriarbejdere Særlige timelønsbestemmelser 1. Hvor virksomheden forlanger, at snedkere, tømrere og møllebyggere holder sig selv med almindeligt værktøj, betales værktøjspenge pr. time.	2,00	2,00	2,05
§ 6 Skibstømrere Særlige timelønsbestemmelser 1. For bolværks- og vandbygningsarbejde betales et tillæg på pr. time pr. Herfra undtages dog arbejde på værfternes egne bolværker og ved tildannelse af materialer, der foregår på værfternes egen grund, medmindre det foregår i eller ud over vandet. 2. Hvor virksomheden forlanger, at skibstømrere og bådebyggere holder sig selv med værktøj, betales værktøjspenge pr. time pr.	5,40	5,45	5,55
Bilag 1 Protokollat, Retningslinjer for arbejde på mobile og stationære platforme	Sats pr. 1/3 - 2020	Sats pr. 1/3 - 2021	Sats pr. 1/3 - 2022
3. Lønforhold b. Som tillæg hertil ydes et særligt offshoretillæg på pr. time pr. som skal dække alle overenskomstmæssige tillæg samt alle specielle forhold, der følger af offshore-arbejdet. f. For arbejde på den 24. december udgør tillægget:	39,80	40,40	41,05
g. For arbejde på øvrige søgnehellidage udbetales et tillæg på:	1.132,80	1.150,90	1.169,35
g. For arbejde på øvrige søgnehellidage udbetales et tillæg på:	513,70	521,90	530,25
Organisationsaftale for Oplevelsesindustrien mellem CO-Industri og DIO I	Sats pr. 1/3 - 2020	Sats pr. 1/3 - 2021	Sats pr. 1/3 - 2022
§4 Arbejdstid 4.3 Ved enhedsdrift betales et tillæg for alle medarbejdere grundet de særlige arbejdstidsforhold jf. pkt. 4.2 på:	13,70	13,95	14,15
§5 Ferie, feriefriidage og søgnehellidage 5.2 Hvis der grundet virksomhedens beslutning ikke kan gives 2 sammenhængende ferieuger i ferieperioden, ydes der en kompensation på:	910	925	940

København, den 24. februar 2020

For DI Overenskomst I v / DI




For CO-industri

PROTOKOLLAT

om

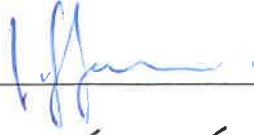
Betalingssatser for lærlinge og elever


Lærlingebestemmelser	Sats pr. 1/3 - 2020	Sats pr. 1/3 - 2021	Sats pr. 1/3 - 2022
§ 8 Mindestbetaling			
Stk. 1 - Mindestlønnen for lærlinge såvel under som over 18 år udgør:			
1. 0-1 år	71,30	72,50	73,75
2. 1-2 år	80,85	82,25	83,60
3. 2-3 år	86,85	88,35	89,85
4. 3-4 år	100,60	102,30	104,05
5. over 4 år	121,60	123,65	125,75
Alle beløb er i kroner.			
Bilag I Særlige bestemmelser for Skibstømrelærlinge			
Hvor virksomheden ikke forsyner lærlingen med værktøj, ydes der lærlingen værktøjspenge pr - - - - pr. time i hele læretiden. Disse penge henstår hos læremesteren, der foretager de nødvendige indkøb.	0,72	0,73	0,74
Bilag III Protokollat om Befordringsgodtgørelse for lærlinge			
Stk. 6			
Anvendes eget befordringsmiddel, jf. stk. 4, ydes en befordringsgodtgørelse pr - - - - pr. kørt km*), når den samlede skolevej er 20 km eller derover.	1,10	1,11	1,13

Industriens Funktionæroverenskomst	Sats pr. 1/3 - 2020	Sats pr. 1/3 - 2021	Sats pr. 1/3 - 2022
§ 3 Lønbestemmelse			
Stk. 7 A. Elever under erhvervsuddannelse			
Til elever under erhvervsuddannelsesloven udgør minimallønnen:			
pr. måned i kr.			
1. år	11.525	11.720	11.920
2. år	12.770	12.985	13.205
3. år	14.040	14.280	14.520
4. år	15.180	15.435	15.700
Der ydes tillæg pr. måned til ovenævnte satser til elever på følgende uddannelser:			
Handels- og kontoruddannelserne med forudgående hhx-eksamen kr. pr. måned.	1.035		
Teknisk designeruddannelsen kr. pr. måned.	3.575	3.635	3.695
"B. Erhvervsakademiuddannelser - praktikanter			
Det tekniske område kr. pr. måned.	16.085	16.358	16.636
Det merkantile område kr. pr. måned.	19.415	19.745	20.080
C. Erhvervsgrunduddannelse			
Elever ansat efter lov om erhvervsgrunduddannelse (EGU) aflønnes med kr. pr. måned.	11.776	11.976	12.180
Bilag 6 - Protokolat om befordringsgodtgørelse for elever samt ophold på skolehjem. Anvendes eget befordringsmiddel, jf. stk. 4 ydes en befordringsgodtgørelse i kr. pr. kørt km, når den samlede skolevej er 20 km eller derover.	1,10	1,11	1,13

København, den 24. februar 2020

For DI Overenskomst I v / DI





For CO-industri





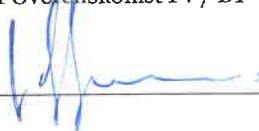
Organisationsaftale

om håndtering af sager om manglende indbetaling og indberetning af pensionsbidrag

Bod ved forlig i almindelig rykkerprocedure, jf. punkt a		Bod pr. 1/3- 2020	Bod pr. 1/3- 2021	Bod pr. 1/3- 2022
kr. 2.250	ændres til kr.	2.300	2.340	2.390
kr. 4.520	ændres til kr.	4.610	4.710	4.800
kr. 7.340	ændres til kr.	7.490	7.650	7.800
Bod ved forlig i almindelig rykkerprocedure, jf. punkt b				
kr. 1.410	ændres til kr.	1.440	1.470	1.500
Bod ved forlig i almindelig rykkerprocedure, jf. punkt c				
kr. 1.410	ændres til kr.	1.440	1.470	1.500
Bod ved fællesmøde, jf. punkt a				
kr. 3.390	ændres til kr.	3.460	3.530	3.600
kr. 6.210	ændres til kr.	6.340	6.470	6.600
kr. 9.320	ændres til kr.	9.510	9.710	9.900
Bod ved fællesmøde, jf. punkt b				
kr. 2.250	ændres til kr.	2.300	2.340	2.390
Bod ved fællesmøde, jf. punkt c				
kr. 2.250	ændres til kr.	2.300	2.340	2.390
Bod ved særlig rykkerprocedure				
kr. 2.250	ændres til kr.	2.300	2.340	2.390
kr. 4.520	ændres til kr.	4.610	4.700	4.800
kr. 7.340	ændres til kr.	7.490	7.650	7.800

København, den 24. februar 2020

For DI Overenskomst I v / DI




For CO-industri