INDUSTRIENS OVERENSKOMST og
INDUSTRIENS FUNKTIONÆROVERENSKOMST

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2017

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:

1. Protokollat om Fortsat betaling efter det fyldte 67. år (Industriens Funktionæroverenskomst § 8, stk. 1)
2. Protokollat om Professionsbachelorer (medlemskab af HK)
3. Protokollat om Præcisering af bestemmelsen om andre eller supplerende lønsystemer
4. Protokollat om Behandling af ikrafttrædelsessager (50 pct.-reglen)
5. Protokollat om Opdatering af uddannelsesbetegnelserne i Industriens Funktionæroverenskomst § 1
6. Protokollat om Fortolkningen af Industriens Overenskomst §§ 13, 14 og 15
7. Protokollat om Teknisk redigering §§ 13, 14 og 15
8. Protokollat om Sygdom og afspadsering
9. Protokollat om Systematisk overarbejde
10. Protokollat om Tillidsrepræsentanter og aftalt støttet erhvervsuddannelse
11. Protokollat om Faglig opdatering af ophørte tillidsrepræsentanter
12. Protokollat om Regulering af vederlag til tillidsrepræsentanter
13. Protokollat om Forlænget opsigelsesvarsel for ophørte tillidsrepræsentanter
14. Protokollat om Overførsel af anciennitet fra vikarbureau til rekvirentvirksomhed
15. Protokollat om Overførsel af anciennitet imellem vikarbureauer
16. Protokollat om Overførsel af anciennitet fra rekvirentvirksomhed til vikarbureau
17. Protokollat om Afklaring af anvendelse af vikararbejde omfattet af bilag 17 - Vikarbureauer
18. Protokollat om Redaktionel tilretning af protokollat om lønforhold for udstationerede medarbejdere omfattet af Industriens Overenskomst eller Industriens Funktionæroverenskomst.
19. Protokollat om Seniorordning
20. Protokollat om Fuld løn under forældreorlov
21. Protokollat om Børns sygdom
22. Protokollat om Børns Hospitalsindlæggelse

23. Protokollat om Børneomsorgsdage
24. Protokollat om Ændring af § 40 stk. 9 og stk. 10 i Industriens Overenskomst og § 12 stk. 7 i Industriens Funktionæroverenskomst samt Bilag 22 i Industriens Overenskomst og Bilag 28 i Industriens Funktionæroverenskomst (Brug af feriekonto og udbetaling af småbeløb)
25. Protokollat om Pension til lærlinge og elever
26. Protokollat om Omkostninger i firmapensionsordninger
27. Protokollat om Kriterier mv. For tildeling af støtte til aftalt uddannelse Bilag - Positivliste aftalt uddannelse
28. Protokollat om Støtte fra kompetenceudviklingsfonden til aftalt uddannelse
29. Protokollat om Opsøgende uddannelseskonsulenttjeneste
30. Protokollat om Optrapning af Fritvalgslønkontobidrag
31. Protokollat om Fratrædelsesgodtgørelse
32. Protokollat om Fælles forståelse af Bilag 19 til Industriens Overenskomst og bilag 26 til Industriens Funktionæroverenskomst (om forskelsbehandling på grund af alder og handicap)
33. Protokollat om Forum for afgørelse af sager efter Hovedaftalens § 4, stk. 3/Funktionærlovens § 2b i kombination med sager om urimelig afskedigelse efter Industriens Overenskomst og Industriens Funktionæroverenskomst (sager rejst i henhold til overenskomsternes implementering af EU-direktiver)
34. Protokollat om Lønforhold og betalingssatser
35. Protokollat om Industriens Uddannelses- og Samarbejdsfond

Herefter udestår ingen krav parterne imellem.

København, den 12. februar 2017

For DI Overenskomst I v/DI

For CO-industri

INDUSTRIENS OVERENSKOMST og
INDUSTRIENS FUNKTIONÆROVERENSKOMST

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2017 **Nr. 1**

PROTOKOLLAT

om

fortsat betaling efter det fyldte 67. år (Industriens Funktionæroverenskomst § 8, stk. 1)

Ny tekst til Industriens Funktionæroverenskomsts § 8, stk. 1, 2. afsnit:

"Forsikringsdækninger og obligatorisk indbetaling til ordningen ophører ved det 65. år. Såfremt medarbejderen fortsat er i beskæftigelse efter det fyldte 65. år, er virksomheden forpligtet til at udrede et beløb svarende til virksomhedens pensionsbidrag, indtil medarbejderen fratræder. Det aftales mellem medarbejderen og virksomheden, om beløbet skal udbetales til medarbejderen som løn, eller om beløbet fortsat skal indbetales til pensionsordningen som pensionsbidrag (såfremt dette er muligt). Nærværende afsnit finder anvendelse for medarbejdere, der fylder 65 år den 1. marts 2017 eller senere."

København, den 12. februar 2017

DI Overenskomst I v/DI

For CO-industri

INDUSTRIENS OVERENSKOMST og
INDUSTRIENS FUNKTIONÆROVERENSKOMST

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2017 **Nr. 2**

PROTOKOLLAT

om

Professionsbachelorer (medlemskab af HK)

Det er aftalt, at kravet om, at funktionærer med en professionsbacheloruddannelse skal være medlem af HK for at være omfattet af overenskomstens dækningsområde, udgår, og at professionsbachelorer derfor fremover indgår i beregningen af 50 pct.-reglen.

Der foretages følgende ændringer i overenskomsten:

1.

I § 1, stk. 2, pkt. c, udgår ordene

"samt er medlem af Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark".

2.

I første afsnit efter § 1, stk. 3, "*Særregel for handels- og kontorområdet samt laboratorieområdet – 50 pct.-reglen (§ 1, stk. 2 og 3)*" udgår ordene "pkt. a og b".

Ordlyden af afsnittet bliver herefter:

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

3.

Overenskomstens side 8, afsnittet "***Anmærkning vedrørende professionsbachelorer m.v. på handels- og kontorområdet samt laboratorieområdet (§ 1, stk. 2, pkt. c)***":

Hele anmærkningen inklusive overskrift udgår.

4.

I bilag 1, Protokollat om oprettelse af overenskomst for handels- og kontorområdet samt laboratorieområdet, indsættes et nyt tredje afsnit i indledningen til bilaget (dvs. indsættes før overskriften "**Administration m.v. vedrørende 50 pct.-reglen**").

Det nye afsnit har følgende ordlyd:

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

Ikrafttræden:

Ændringerne i dette protokollat træder i kraft den 1. maj 2017.

I forhold til sager om ikrafttræden af overenskomsten gælder ændringerne således for anmodninger modtaget i DI fra og med denne dato.

København, den 12. februar 2017

DI Overenskomst I v/DI

CO-industri

INDUSTRIENS OVERENSKOMST og
INDUSTRIENS FUNKTIONÆROVERENSKOMST

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2017 **Nr. 3**

PROTOKOLLAT

om

Præcisering af bestemmelsen om andre eller supplerende lønsystemer

Ny tekst til Industriens Funktionæroverenskomsts § 3, stk. 6, 1. afsnit:

"Der kan individuelt eller kollektivt aftales andre eller supplerende lønsystemer. Overenskomstparterne anser det for ønskeligt at anvende lønsystemer, der lokalt afpasses efter den enkelte virksomheds særlige forhold."

København, den 12. februar 2017

DI Overenskomst Lv/DI

CO-industri

INDUSTRIENS OVERENSKOMST og
INDUSTRIENS FUNKTIONÆROVERENSKOMST

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2017 **Nr. 4**

PROTOKOLLAT

om

Behandling af ikrafttrædelsessager (50 pct.-reglen)

I Industriens Organisationsaftaler i kapitel II indsættes følgende nye organisationsaftale:

"Parterne har aftalt, at parterne mødes en gang om måneden for at drøfte udvalgte verserende sager om ikrafttrædelse af Industriens Funktionæroverenskomst, jf. 50 pct.-reglen. Første møde afholdes i maj 2017. Møderne aftales for et halvt år af gangen.

Denne aftale kan af begge parter opsiges til bortfald med 3 måneders varsel, dog tidligst til den 1. januar 2019."

Aftalen træder i kraft d. 1. marts 2017.

København, den 12. februar 2017

DI Overenskomst I v/DI

CO-industri

INDUSTRIENS OVERENSKOMST og
INDUSTRIENS FUNKTIONÆROVERENSKOMST

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2017 **Nr. 5**

PROTOKOLLAT

om

Opdatering af uddannelsesbetegnelserne i Industriens Funktionæroverenskomst § 1

Parterne er enige om følgende:

§ 1, stk. 1, litra b (bilag 2):

1. *"Professionsbachelor i design & business"* ændres til *"Professionsbachelor i design og business"*.
2. *"Professionsbachelor i e-konceptudvikling"* ændres til *"Professionsbachelor i digital konceptudvikling"*.
3. *Efter "Professionsbachelor i eksport og teknologi"* tilføjes *"(Export and Technology Management)"*.
4. *"Den 3-årige kunsthåndværkeruddannelse"* ændres til *"Kunsthåndværker, bach."*.

§ 1, stk. 2, litra c (bilag 3):

1. For så vidt angår uddannelsesbetegnelserne *"Professionsbachelor i e-konceptudvikling"* og *"Professionsbachelor i eksport og teknologi"* foretages samme ændringer som nævnt oven for under punkt 1 og 3.
2. *"Professionsbachelor i økonomi og it"* ændres til *"Professionsbachelor i økonomi og informationsteknologi"*.

Bilag 4:

Den nuværende ordlyd "(Industriens Funktionæroverenskomst 2012-2014)" flyttes og indsættes umiddelbart før afsnittet "**Eksisterende betegnelse...**"
Samtidig slettes parentesen og overenskomsten skrives med kursiv, *"Industriens Funktionæroverenskomst 2012-2014"*.
Der indsættes et nyt afsnit efter "Akademiuddannelsen i Informationsteknologi" med følgende overskrift: *"Industriens Funktionæroverenskomst 2014-2017"*. Afsnittet har følgende ordlyd:

"Eksisterende betegnelse	Ny betegnelse
Bilag 2:	
Professionsbachelor i e-koncept-udvikling	Professionsbachelor i digital konceptudvikling
Den 3-årige kunsthåndværker-uddannelse	Kunsthåndværker, bach.
Bilag 3:	
Professionsbachelor i e-koncept-udvikling	Professionsbachelor i digital konceptudvikling
Professionsbachelor i økonomi og it	Professionsbachelor i økonomi og informationsteknologi"

Sætningen *"København den 21. december 2012"* slettes.

Der tilføjes en anmærkning til udtrykket "Eksisterende betegnelse" (første gang det nævnes) med følgende ordlyd: *"De anførte betegnelser svarer til de betegnelser, der anvendes i de relevante uddannelsesbekendtgørelser. I visse tilfælde kan der være tilføjet uddannelsens kaldenavn fra UddannelsesGuiden på ug.dk."*

Protokollat af 9. februar 2014 – udvalg om opdatering af uddannelsesbetegnelser i Industriens Funktionæroverenskomst § 1

I protokollatet foretages følgende ændringer:

Sidste afsnit i protokollatet:

"Udvalget mødes fremover to gange årligt for at gennemgå og opdatere de uddannelser, som er nævnt i overenskomsten, samt i bilag 2 (Uddannelsesliste for professionsbachelorer)."

ændres til:

"Udvalget mødes i løbet af hver overenskomstperiode for at gennemgå og opdatere de uddannelser, som er nævnt i overenskomsten, samt i bilag 2 og bilag 3 (Uddannelseslister for professionsbachelorer). Udvalgets opdateringer indarbejdes i bilag 4. Hvis en af parterne konstaterer væsentlige ændringer i uddannelsesbetegnelserne, mødes udvalget tillige i løbet af overenskomstperioden."

København, den 12. februar 2017

DI Overenskomst I v/DI

CO-industri

INDUSTRIENS OVERENSKOMST og
INDUSTRIENS FUNKTIONÆROVERENSKOMST

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2017 **Nr. 6**

PROTOKOLLAT

om

Fortolkningen af §§ 13, 14 og 15

Følgende tekst tilføjes Industriens Organisationsaftaler under "Industriens Overenskomst, Arbejdstid":

Protokollat – Fortolkning af §§ 13, 14 og 15.

Ved overenskomstforhandlingen 2017 er der gennemført en teknisk redigering af bestemmelserne om overarbejde, forskudt arbejdstid og skiftehold.

§ 13, stk. 8 – Forsømt tid ved overenskomststridig arbejdsnedlæggelse

Parterne er enige om fortolkning af gældende retspraksis i voldgiftskendelserne FV 9/9 2004 og FV 21/7 2006 vedrørende indhentelse af forsømt tid ved overenskomststridig arbejdsnedlæggelse, herunder:

- Når virksomheden har behov for at indhente et produktionstab efter en overenskomststridig arbejdsnedlæggelse, kan virksomheden uden dokumentation for nødvendigheden pålægge medarbejderne at indhente den forsømte tid.

- Hvis det efterfølgende godtgøres, at den overenskomststridige arbejdsnedlæggelse ikke medførte produktionstab, som det var nødvendigt at indhente ved overarbejde, skal der ydes tillægsbetaling for overarbejde for de præsterede timer.

- Der kan kun, på de vilkår der gælder for indhentelse af forsømt tid ved overenskomststridig arbejdsnedlæggelse, forlanges udført arbejde, ud over den enkeltes normale arbejdstid, for et antal timer svarende til den forsømte tid, som den overenskomststridige arbejdsnedlæggelse udgjorde for den enkelte.

- Der ydes ikke overtidsbetaling efter stk. 6 eller efter eventuelle lokale aftaler om betaling for overarbejde for nogen timer, før de forsømte timer er præsteret af medarbejderen ud over dennes normale arbejdstid inden for fristen, men virksomheden betaler den almindelige timeløn for de timer, hvor medarbejderen indhenter forsømt tid, samt eventuelt tillæg for forskudt tid, skiftehold eller udearbejde.

- Virksomheden kan varsle weekendarbejdere efter § 10 til at indhente forsømt tid på hverdage uden, at der foreligger lokal enighed.

- Sygdom og planlagt ferie suspenderer ikke fristen på 14 dage, og at 14-dages fristen i forbindelse med flere på hinanden følgende overenskomststridige arbejdsnedlæggelser, der står i systematisk sammenhæng, ikke først begynder at løbe når arbejdet genoptages efter den seneste af disse arbejdsnedlæggelser.

- Såfremt arbejdet nedlægges overenskomststridigt inden for 14-dages fristen, vil en sådan arbejdsnedlæggelse suspendere fristen.

Det er CO-industris opfattelse, at ovenstående fortolkningsbidrag ikke har relevans i en overenskomstbestemmelse, men kan anvendes i organisationernes respektive rådgivning.

I forbindelse med redigeringen er der konstateret følgende uoverensstemmelser om fortolkningen af bestemmelserne. Parterne har besluttet at videreføre den hidtidige formulering og placering, idet der samtidig er enighed om, at dette ikke er udtryk for en enighed om disse fortolkningsuoverensstemmelser. Formuleringen og placeringen af teksten på disse fire punkter kan således ikke anvendes i fortolkningen af bestemmelserne.

§ 13, stk. 8 – Forsømt tid ved overenskomststridig arbejdsnedlæggelse

Der har ikke kunnet opnås enighed om hensigtsmæssigheden af, at indføje ovenstående retspraksis i den redigerede tekst, hvorfor dette er udeladt.

§ 14, stk. 5 – Varsling af forskudt arbejdstid

Parterne er uenige om, hvorvidt manglende varsel ved etablering af forskudt arbejdstid, jf. § 14, stk. 5, sidste afsnit, skal betales udelukkende med overtidstillæg, jf. reglerne i § 13, stk. 5, i stedet for tillæg for forskudt arbejdstid i § 14, stk. 6, eller hvorvidt der både skal betales overtidstillæg og forskudttidstillæg for arbejde i den periode, der ikke er givet tilstrækkeligt varsel.

Idet parterne ikke har kunnet opnå enighed om ovenstående, er en tekst svarende til teksten i Industriens Overenskomst 2014-2017, § 14, stk. 3, anvendt i § 14, stk. 5, sidste afsnit.

§ 15, stk. 4 – Overarbejde ved skiftehold

Parterne er enige om, at arbejdstidsplaner kan udarbejdes efter 3 forskellige principper (faste uger, turnus og skifteholdsplan), og at der kan etableres overarbejde på indtil 3 timer pr. uge på alle 3 skift, forudsat at der er lokal enighed herom, jf. § 15, stk. 4.

Der er uenighed om, hvorvidt adgangen til at etablere overarbejde på alle 3 skift gælder for både faste uger jf. stk. 4 a), turnus, jf. stk. 4 b) og skifteholdsplan, jf. stk. 4 c), eller om adgangen udelukkende gælder for faste uger, jf. stk. 4 a).

Idet parterne ikke har kunnet opnå enighed om ovenstående, er teksten blevet indføjet i § 15, stk. 4 a) om faste uger, da en tilsvarende tekst var placeret under § 15, stk. 4 a, i Industriens Overenskomst 2014-2017. Tekstens placering under faste uger i stk. 4 a), er ikke udtryk for, at parterne er enige om, at der udelukkende kan etableres overarbejde på alle 3 skift alene for faste hold, jf. §15, stk. 4, a).

§ 15, stk. 8, pkt. 5 – Inddragelse af vagtlistefridag

Parterne er enige om, at arbejde på en inddraget vagtlistefridag, jf. 15, stk. 8. pkt. 5, betales med overenskomstmæssig ekstrabetaling for arbejde på en tilsikret hverdagsfridag, jf. § 13, stk. 6, pkt. 2 b), samt det til tidspunktet svarende skifteholdstillæg.

Parterne er dog uenige, om arbejde på en inddraget vagtlistefridag, jf. § 15, stk. 8, pkt. 5, har karakter af overarbejde, jf. § 13, og således i det hele skal behandles som sådan, eller om der alene er tale om en betalingsregel, og arbejdet på en inddraget vagtlistefridag derfor ikke i det hele skal følge § 13.

København, den 12. februar 2017

DI Overenskomst I/v/DI

CO-industri

INDUSTRIENS OVERENSKOMST og
INDUSTRIENS FUNKTIONÆROVERENSKOMST

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2017 **Nr. 7**

PROTOKOLLAT

om

Teknisk redigering §§ 13, 14 og 15

Parterne er enige om, at teksten i Industriens Overenskomst §§ 13, 14 og 15 erstattes den 1. marts 2017 af følgende:

"§ 13 Overarbejde

Stk. 1 Indledning
Organisationerne er enige om, at overarbejde så vidt muligt bør undgås.

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

Overarbejde udføres efter nedenstående regler.

Stk. 2 Definition af overarbejde
Overarbejde er arbejde, der udføres uden for den i den enkelte uge fastlagte daglige arbejdstid for den enkelte medarbejder (jf. overenskomstens §§ 9, 10, 12, 14 og 15).

Stk. 3 Tillidsrepræsentantens rolle
I relation til overarbejde har tillidsrepræsentanten en særlig rolle.

Tillidsrepræsentanten skal holdes orienteret om overarbejdets omfang. Se nærmere i stk. 4.

Det kan aftales med en tillidsrepræsentant, at overarbejde ikke afspadseres. Se nærmere i stk. 7.

Det kan aftales med en tillidsrepræsentant, at afspadsering holdes i timer og ikke som hele fridage. Se nærmere i stk. 7.

Såfremt der er valgt en tillidsrepræsentant, kan der i enighed med denne etableres en ordning vedrørende tilbageholdelse af indtjent løn til brug for afspadsering. Hvis der ikke er valgt en tillidsrepræsentant, kan en sådan ordning etableres i enighed mellem de lokale parter. Se nærmere i stk. 7.

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:

1.3.2014	kr. 95,45
1.3.2015	kr. 97,00
1.3.2016	kr. 98,65

Tillidsrepræsentanten skal holdes orienteret om overarbejdets omfang.

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

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

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

Stk. 5 Opgørelse af overarbejdstiden
Ved opgørelsen af overarbejde fradrages den til spisning og hvile medgåede tid, ligesom også forsømt tid af den normale arbejdstid fradrages overarbejdstiden, medmindre forsømmelsen har fundet sted af en medarbejderen utilregnelig grund, som rettidigt er anmeldt til arbejdsgiveren og godkendt af denne.

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

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

Fri med tilladelse er ikke forsømt tid.

Stk. 6 Betaling for overarbejde
1. Tillæg for overarbejde betales afhængigt af, hvornår overarbejdet finder sted:

   a) Hverdage med fastlagt daglig arbejdstid:

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

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

      På hverdage, hvor der er fastlagt arbejdstid, betales overarbejde før normal arbejdstid, med satser der regnes ud fra tidspunkter, der er fastsat i stk. 6.

   b) En i forvejen tilsikret hel hverdagsfridag:

På hverdage, hvor der ikke i forvejen er fastlagt arbejdstid, betales overarbejde ud fra tidspunkter der er fastsat i stk. 6.

En i forvejen tilsikret hverdagsfridag er som udgangspunkt en hverdag, hvor der ikke er planlagt arbejde, herunder en vagtlistefridag, afspadseringsdag, lørdag (hvis man arbejder mandag-fredag), overenskomstmæssige fridage, jf. § 18, stk. 1, og feriefridage, jf. § 18, stk. 2. En feriedag er ikke en i forvejen tilsikret hverdagsfridag.
Overarbejde på grundlovsdag betales som en i forvejen tilsikret hverdagsfridag indtil kl. 12.00 og efter kl. 12.00 som en søn- og helligdag.

c) Søn- og helligdage:

På søn- og helligdage betales arbejde som fastsat i stk. 6.

Følgende dage er søn- og helligdage:

Alle almindelige søndage samt 1. juledag, 2. juledag, Nytårsdag, Skærtorsdag, Langfredag, 1. påskedag, 2. påskedag, Store bededag, Kr. Himmelfartsdag, 1. pinsedag og 2. pinsedag (visse af disse helligdage kan være søndage).

d) Ikke fuldtidsbeskæftigede:

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

2. Betalingssatser

a) Overarbejde på hverdage:

	1.3.14	**1.3.15**	**1.3.16**
Første og anden klokketime efter normal arbejdstid:	37,40	38,00	38,65
Tredje og fjerde klokketime efter normal arbejdstid:	59,80	60,75	61,75
Femte klokketime og derefter indtil den normale arbejdstids begyndelse:	111,80	113,60	115,50

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

1.3.14	**1.3.15**	**1.3.16**
37,40	38,00	38,65

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

1.3.14	**1.3.15**	**1.3.16**
111,80	113,60	115,50

b) Arbejde på en i forvejen tilsikret hel hverdagsfridag:

	1.3.14	1.3.15	1.3.16
Timer mellem kl. 6 og kl. 18:	59,80	60,75	61,75
Timer mellem kl. 18 og kl. 6:	111,80	113,60	115,50

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

	1.3.14	1.3.15	1.3.16
Fra den normale daglige arbejdstids begyndelse og indtil kl. 12:	74,45	75,65	76,95
Fra kl. 12 og til den normale arbejdstids begyndelse:	111,80	113,60	115,50
Søndag morgen forud for den normale arbejdstids begyndelse:	111,80	113,60	115,50

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

1.3.14	1.3.15	1.3.16
26,50	26,90	27,35

Stk. 7 Afspadsering
Ved afspadsering holder medarbejderen fri i et tidsrum, som ellers ville være dennes arbejdstid. Afspadseringen sker i samme omfang, som der er afspadseringspligtigt overarbejde.

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

1. Tidspunkt.
Afspadsering skal ske inden for en 4 måneders periode efter overarbejdets udførelse.

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

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

Fastlagt afspadsering kan afvarsles med mindst 6 x 24 timer.

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

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

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

b) Hvis overarbejdet hidrører fra

- sygeafløsning,
- andre medarbejderes udeblivelse,
- lastning og losning af skibe,
- ovnsammenbrud, maskinhavari, forsyningsafbrydelser o.lign.

c) Hvis overarbejdet er mindre end 8 timer i 4 på hinanden følgende uger ved fuldtidsbeskæftigelse.

Se anm. 3 om opgørelse.

d) Hvis overarbejdet er indtil 12 timer i 4 på hinanden følgende uger og vedrører reparationsopgaver, der fordrer særlig indsats af egnede medarbejdere med særlig uddannelse i begrænset tid, reparation af større anlæg eller reparation af engangsopgaver i ordreproducerende virksomheder.

e) På virksomheder, hvor der ikke er valgt tillidsrepræsentant, kan de lokale parter søge dispensation efter følgende regler:
Såfremt tvingende grunde taler derfor, kan overarbejde ud over 8 timer i 4 på hinanden følgende uger fritages for afspadsering. I sådanne tilfælde skal parterne omgående indsende ligelydende ansøgning til deres respektive organisationer om dispensation for afspadsering, idet en sådan ansøgning dog i intet tilfælde må være hindrende for overarbejdets påbegyndelse og udførelse.
Dispensationsansøgningen, der underskrives af de lokale parter, skal være afsendt senest dagen efter det udvidede overarbejdes påbegyndelse, således at der umiddelbart herefter mellem organisationerne kan træffes afgørelse om dispensationen. I tiden indtil organisationernes afgørelse måtte foreligge, gives de lokale parter bemyndigelse til, hvis forholdene taler derfor, at give fritagelse for afspadsering af eventuelt i mellemtiden udført overarbejde.

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

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

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

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

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

Uge nr.	*1*	*2*	*3*	*4*		*Opgørelsestidspunkt*
Overarbejde	*5*	*0*	*3*	*1*		*1 time til afspadsering*
Uge nr.	*5*	*6*	*7*	*8*	*9*	*Opgørelsestidspunkt*
Overarbejde	*0*	*3*	*4*	*2*	*3*	*4 timer til afspadsering*

Stk. 8 Forsømt tid ved overenskomststridig arbejdsnedlæggelse
En overenskomststridig arbejdsnedlæggelse betragtes som forsømt tid fra dennes start.

Når den forsømte tid hidrører fra en overenskomststridig arbejdsnedlæggelse, ydes ikke overtidsbetaling for nogen timer, før de forsømte timer er præsteret af medarbejderen ud over dennes normale arbejdstid. Udførelse af de manglende timer kan varsles af arbejdsgiveren efter reglen i stk. 4 til udførelse inden for 14 dage efter, at arbejdet er genoptaget efter den overenskomststridige arbejdsnedlæggelse.

§ 14 Forskudt arbejdstid

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

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

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

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

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

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

Virksomhedens driftstid er uafhængig af den enkelte medarbejders overenskomstmæssige arbejdstid.

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

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

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

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

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

Såfremt varslet ikke er givet, betales ind til varslets udløb med sædvanlige overarbejdstillæg, efter reglerne i overenskomstens § 13, stk. 5, for den tid, der ligger uden for virksomhedens normale dagarbejdstid. Hvis en sådan ikke findes for alle, anvendes den enkelte medarbejders eller afdelings normale dagarbejdstid. Der er alene tale om en betalingsregel for forskudt arbejdstid efter stk. 4, idet ændringen ikke giver merarbejdstid.

Stk. 6 Tillægsbetaling for forskudt arbejdstid

Arbejde på forskudt tid betales med følgende:	1.3.2014	1.3.2015	1.3.2016
Tillæg 1 pr. time	kr. 24,75	kr. 25,15	kr. 25,60
Tillæg 2 pr. time	kr. 40,35	kr. 41,00	kr. 41,70
Tillæg 3 pr. time	kr. 47,65	kr. 48,40	kr. 49,25

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

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

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

Overarbejde
Ved overarbejde på de tidspunkter, hvor der ydes tillæg for forskudt arbejdstid (Tillæg 1, 2 eller 3, jf. ovenfor) betales foruden overtidstillæg, jf. § 13, stk. 5, det til tidspunktet svarende tillæg for forskudt arbejdstid, såfremt overarbejdet kræves udført i tilslutning til den forskudte arbejdstid.

Anm. Støberier - se speciel del, side 223

Stk. 7 Ændring af fastlagt arbejdstid ved forskudt arbejdstid
En medarbejder har ret til at arbejde mindst en sammenhængende uge efter reglerne om forskudt arbejdstid. Hvis virksomheden afbryder arbejdet på forskudt tid inden udløbet af den sammenhængende uge, betales udført arbejde med tillæg svarende til sædvanlige overarbejdstillæg, jf. § 13, stk. 5, for den tid, der ligger udenfor virksomhedens normale dagarbejdstid.

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

Stk. 8 Helbredskontrol ved natarbejde
I Industriens Overenskomst bilag 10 – Organisationsaftale om implementering af EU-Arbejdstidsdirektiv har overenskomstparterne aftalt regler om, at natarbejdere skal tilbydes en virksomhedsbetalt helbredskontrol inden de påbegynder beskæftigelse som natarbejder og at medarbejdere der efter samme bilags pkt. 2 – 4 bliver klassificeret som natarbejdere, skal tilbydes helbredskontrol inden for regelmæssige tidsrum på højst 2 år. Bilaget indeholder desuden regler om hvornår og hvordan helbredskontrollen skal gennemføres.

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

§ 15 Skifteholdsarbejde

Stk. 1. Anvendelse af skifteholdsarbejde

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

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

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

Stk. 2. Forudsætninger for skifteholdsarbejde

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

2.2
Arbejdstidsplaner kan udarbejdes på følgende grundlag:

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

2) Arbejdstidsplaner udarbejdes ved lokal enighed.

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

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

Stk. 3. Placering af arbejdstid ved skifteholdsarbejde

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

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

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

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

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

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

a) Faste uger: kombination af hele uger med fast ugentlig arbejdstid på enten 1., 2., eller 3. skift, der gentages løbende.
b) Turnus: kombination af vagter på enten 1., 2., eller 3. skift, der gentages løbende over en turnusperiode.
c) Skifteholdsplan: kombination af vagter på enten 1., 2., eller 3. skift, der fastlægges for en given kalenderperiode.

Stk. 4. Normal arbejdstid ved skifteholdsarbejde

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

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

    1. 37 timer for den enkelte skifteholdsarbejder ved arbejde på 1. skift,
    2. 34 timer for den enkelte skifteholdsarbejder ved arbejde på 2. eller 3. skift.

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

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

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

    1. 35 timer ved en kombination af vagter på 1., 2. og 3. skift.
    2. 35,5 timer ved en kombination af 1. og 2. skift og en kombination af 1. og 3. skift.
    3. 34 timer ved en kombination af vagter på 2. og 3. skift.

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

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

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

1. 35 timer ved en kombination af vagter på 1., 2. og 3. skift.
2. 35,5 timer ved en kombination af 1. og 2. skift og en kombination af 1. og 3. skift.
3. 34 timer ved en kombination af vagter på 2. og 3. skift.

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

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

Stk. 5. Etablering af og overgang til skifteholdsarbejde

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

5.2
Der kan etableres skifteholdsarbejde for et bestemt arbejde, der hidtil er udført efter reglerne om forskudt tid efter § 14, men ikke ensidigt lade et bestemt arbejde, der er etableret som skifteholdsarbejde, afløse af hold på forskudt tid efter § 14.

5.3
Ved etablering af skifteholdsarbejde skal medarbejderne gives mindst 5 x 24 timers varsel (alle kalenderdage indgår).
Samme varsel skal gives til medarbejdere, der ikke er skifteholdsarbejdere, men som overføres til skiftehold.

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

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

5.5
Såfremt varslet ikke er givet betales ind til varslets udløb med tillæg svarende til sædvanlige overarbejdstillæg, efter reglerne i § 13, stk. 5 for den tid, der ligger uden for virksomhedens normale dagarbejdstid. Hvis en sådan ikke findes for alle, anvendes den enkelte skifteholdsarbejders eller afdelings normale dagarbejdstid. Der er tale om en betalingsregel, som træder i stedet for betaling af skifteholdstillæg, men arbejdet er ikke overarbejde.

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

Stk. 6. Tillægsbetaling for skifteholdsarbejde

6.1

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

6.2

Skifteholdsarbejde betales med følgende:	1.3.2014	1.3.2015	1.3.2016
Tillæg 1 pr. time	38,25	38,90	38,65
Tillæg 2 pr. time	81,95	83,25	84,70
Tillæg 3 pr. time	82,25	83,60	85,00
Tillæg 4 pr. time	25,80	26,20	26,65
Tillæg 5 pr. gang	205,30	208,55	212,10

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

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

Søgnehelligdage og overenskomstmæssige fridage: **Tillæg 2.**

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

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

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

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

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

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

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

Stk. 7. Ændring af fastlagt arbejdstid ved skifteholdsarbejde

7.1
Den fastlagte arbejdstid kan ændres på flere måder:

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

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

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

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

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

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

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

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

*Hvis varslet er overholdt.

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

8.1 Varsel

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

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

Hvis arbejdstiden skal ændres inden varslets udløb, betales de skifteholdsarbejdere, der har krav på varsel, med tillæg svarende til sædvanlige overarbejdstillæg, for den tid, der ligger uden for virksomhedens normale dagarbejdstid. Hvis en sådan ikke findes for alle, anvendes den

enkelte medarbejders (eller afdelings/gruppes) normale dagarbejdstid. Der er tale om en betalingsregel, som træder i stedet for betaling af skifteholdstillæg, men arbejdet er ikke overarbejde.

8.2 Opgørelse af arbejdstiden

Ved ændringer efter stk. 7.1, a, b, c og d, skal arbejdstiden opgøres individuelt for hver enkelt skifteholdsarbejder i den lønperiode, ændringen sker i.

Opgørelsen foretages ved:

1. at sammentælle de arbejdstimer, der faktisk er blevet arbejdet i den lønningsperiode, hvor ændringen får virkning, og
2. sammenholde dette antal med den overenskomstmæssige normtid, jf. stk. 4, dvs. efter evt. reduktion, for denne lønningsperiode.

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

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

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

8.3 Opgørelse af arbejdstiden ved afskedigelse

Hvis en skifteholdsarbejder afskediges uden egen skyld, skal der ligeledes efter stk. 8.2 ske en opgørelse af den lønningsperiode, hvor skifteholdsarbejderen fratræder.
Den overenskomstmæssige normtid i den lønperiode, hvor skifteholdsarbejderen fratræder, beregnes ved at gange det antal hverdage på ugens 5 første dage (mandag-fredag), der er i opsigelsesvarslet, med 1/5 af den gennemsnitlige ugentlige overenskomstmæssige normtid jf. stk. 4.

8.4 Akut overflytning

Skifteholdsarbejdere, der på grund af akutte hændelser, jf. stk. 7.1 d. får afbrudt eller omlagt deres skifteholdsarbejde eller overflyttes til et andet hold, har ikke krav på 5 x 24 timers varsel. Ved overflytning som følge af akutte hændelser betales et engangsbeløb, jf. stk. 6.2, Tillæg 5.

Eksisterende lokale ordninger kan ikke forringes ved denne bestemmelse.

8.5 Forskydning og inddragelse af vagtlistefridag

Vagtlistefridage kan forskydes uden at dette er led i en omlægning af en arbejdstidsplan, dog højst i en periode på 4 uger, med mindre andet aftales lokalt. Forskydes en vagtlistefridag, betales pr. time: **Tillæg 4**.

Vagtlistefridage, der falder på en hverdag, kan inddrages uden at skifteholdsarbejderen får en anden fridag i stedet. Betaling for arbejde på denne dag sker med overenskomstmæssig ekstra betaling for arbejde på en tilsikret hverdagsfridag, jf. § 13, [stk. 5 nr. 2], samt det til tidspunktet svarende skifteholdstillæg (Tillæg 1 eller 2).

Tillæg 3 ydes, hvis en vagtlistefridag falder på en søgnehelligdag, der falder på en af ugens fem første hverdage, og der ikke kan gives en erstatningsfridag. Tillægget betales ud over overtidsbetaling for arbejde på en tilsikret hverdagsfridag, jf. § 13, [stk. 5, nr. 2] for det antal timer, arbejdstiden skulle have været reduceret med, jf. stk. 3.

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

Stk. 10. Helbredskontrol ved natarbejde
I Industriens Overenskomst bilag 10 – Organisationsaftale om implementering af EU-Arbejdstidsdirektiv har overenskomstparterne aftalt regler om, at natarbejdere skal tilbydes en virksomhedsbetalt helbredskontrol inden de påbegynder beskæftigelse som natarbejder og at medarbejdere der efter samme bilags pkt. 2 – 4 bliver klassificeret som natarbejdere, skal tilbydes helbredskontrol inden for regelmæssige tidsrum på højst 2 år. Bilaget indeholder desuden regler om hvornår og hvordan helbredskontrollen skal gennemføres.

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

København, den 12. februar 2017

DI Overenskomst I v/DI

CO-industri

INDUSTRIENS OVERENSKOMST og
INDUSTRIENS FUNKTIONÆROVERENSKOMST

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2017 **Nr. 8**

PROTOKOLLAT

om

Sygdom og afspadsering

Parterne er enige om at indføre en ny regel i begge overenskomster om, at sygdom betragtes som en hindring for afspadsering, forudsat medarbejderen melder sig syg inden normal arbejdstids begyndelse den dag, hvor afspadseringen skulle have fundet sted. Er der planlagt flere dages afspadsering, gælder afspadseringshindringen også for sygdom på eventuelle efterfølgende afspadseringsdage.

Bestemmelserne træder i kraft 1. marts 2017

København, den 12. februar 2017

DI Overenskomst I v/DI

CO-industri

INDUSTRIENS OVERENSKOMST og
INDUSTRIENS FUNKTIONÆROVERENSKOMST

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2017 **Nr. 9**

PROTOKOLLAT

om

Systematisk overarbejde

Industriens Overenskomst

Parterne er enige om, at følgende indsættes som ny bestemmelse i Industriens Overenskomst § 13, stk. 1:

"Stk. 1

1. *Organisationerne er enige om, at overarbejde så vidt muligt bør undgås, men at der kan forekomme forhold, der nødvendiggør overarbejde af hensyn til virksomhedens drift eller rettidig færdiggørelse af indgåede ordrer, forpligtelser etc.*

   Tillidsrepræsentanten skal holdes orienteret om overarbejdets omfang.

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

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

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

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

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

I Industriens Overenskomst § 13, stk. 3 ændres overskriften til følgende:

"Stk. 3 Afspadsering (gældende for afspadsering, der ikke hidrører fra systematisk overarbejde, jfr. stk. 1)"

Parterne er enige om, at de eksisterende muligheder for at varsle overarbejde efter Industriens Overenskomsts øvrige regler ikke påvirkes af muligheden for at varsle systematisk overarbejde.

Parterne er endvidere enige om, at i det omfang, der i forbindelse med overenskomstforhandlingerne i øvrigt foretages ændringer i bestemmelser, som påvirker ovenstående, tilpasses der i overensstemmelse hermed.

Industriens Funktionæroverenskomst

Parterne er enige om, at følgende indsættes som ny bestemmelse i Industriens Funktionæroverenskomst § 11, stk. 1:

"Stk. 1

1. *Der er mellem parterne enighed om, at overarbejde bør begrænses mest muligt.*

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

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

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

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

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

Parterne er enige om, at de eksisterende muligheder for at varsle overarbejde efter Industriens Funktionæroverenskomsts øvrige regler ikke påvirkes af mulighederne for at varsle systematisk overarbejde.

Bestemmelserne træder i kraft 1. marts 2017

København, den 12. februar 2017

DI Overenskomst I v/DI

CO-industri

INDUSTRIENS OVERENSKOMST og
INDUSTRIENS FUNKTIONÆROVERENSKOMST

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2017 **Nr. 10**

PROTOKOLLAT

om

Tillidsrepræsentanter og aftalt støttet erhvervsuddannelse

Overenskomstparterne ønsker at fremme, at en tillidsrepræsentant kan indgå uddannelsesaftale med virksomheden om en erhvervsuddannelse med støtte fra Industriens Kompetenceudviklingsfond, uden nødvendigvis at opgive hvervet som tillidsrepræsentant. Derfor er der enighed om at tilføje følgende til reglerne om tillidsrepræsentanter.

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

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

2.
I Industriens Funktionæroverenskomst § 16, stk. 2, tilføjes som tredje afsnit:

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

Bestemmelserne træder i kraft den 1. maj 2017, og har virkning for uddannelsesaftaler indgået efter denne dato.

København, den 12. februar 2017

DI Overenskomst I v/DI

CO-industri

INDUSTRIENS OVERENSKOMST og
INDUSTRIENS FUNKTIONÆROVERENSKOMST

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2017 **Nr. 11**

PROTOKOLLAT

om

Faglig opdatering af ophørte tillidsrepræsentanter

Parterne er enige om, at følgende tekst indsættes som nyt stk. 3 i Industriens Overenskomst § 3:

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

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

Medarbejderen modtager løn efter § 29, stk. 1, 2. afsnit under den faglige opdatering. Det er en forudsætning, at der kan ydes lovbestemt løntabsgodtgørelse til uddannelsen. Løntabsgodtgørelse tilfalder virksomheden.

Ved faglig opdatering kan der ydes støtte fra IKUF. Støtten omfatter de elementer, som er beskrevet i Organisationsaftale – Industriens Kompetenceudviklingsfond, Pkt. 11 f.

Som nyt stk. 4 i Industriens Funktionæroverenskomst § 18 indsættes følgende:

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

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

Medarbejderen deltager i den faglige opdatering uden fradrag i lønnen. Det er en forudsætning, at der kan ydes lovbestemt løntabsgodtgørelse til uddannelsen. Løntabsgodtgørelse tilfalder virksomheden.

Ved faglig opdatering kan der ydes støtte fra IKUF. Støtten omfatter de elementer, som er beskrevet i Organisationsaftale – Industriens Kompetenceudviklingsfond, Pkt. 11 f. "

Bestemmelserne træder i kraft for tillidsrepræsentanter som ophører med deres tillidsrepræsentanthverv efter den 1. maj 2017.

København, den 12. februar 2017

DI Overenskomst I v/DI

CO-Industri

INDUSTRIENS OVERENSKOMST og
INDUSTRIENS FUNKTIONÆROVERENSKOMST

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2017 **Nr. 12**

PROTOKOLLAT

om

Regulering af vederlag til tillidsrepræsentanter

Parterne er enige om, at vederlag til tillidsrepræsentanter, jf. Industriens Overenskomst § 5, stk. 3 og Industriens Funktionæroverenskomst § 20, pr. 1. april 2017 udgør:

Tillidsrepræsentanter med et valggrundlag op til og med 49 personer: 9.000 kr. årligt

Tillidsrepræsentanter med et valggrundlag mellem 50 og 99 personer: 16.500 kr. årligt

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

Bestemmelsen træder i kraft den 1. april 2017.

København, den 12. februar 2017

DI Overenskomst I v/DI

CO-Industri

INDUSTRIENS OVERENSKOMST og
INDUSTRIENS FUNKTIONÆROVERENSKOMST

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2017 **Nr. 13**

PROTOKOLLAT

om

Forlænget opsigelsesvarsel for ophørte tillidsrepræsentanter

Parterne er enige om, at opsigelsesvarslet for ophørte tillidsrepræsentanter, som er ansat på funktionærlignende vilkår, eller som er funktionærer, forlænges med 6 uger.

Industriens Overenskomst § 6, stk. 7 ændres og får følgende ordlyd:

"En medarbejder, der ophører med at være tillidsrepræsentant efter at have virket som sådan i mindst 1 år, og som fortsat er beskæftiget på virksomheden, har krav på 6 ugers opsigelsesvarsel ud over medarbejderens individuelle varsel, hvis medarbejderen opsiges inden for 1 år efter ophøret af tillidsrepræsentanthvervet.

Denne regel gælder alene for ophørte tillidsrepræsentanter.

Anm.:
For funktionærlignende ansættelser efter bilag 5, er parterne enige om, at man med det forlængede opsigelsesvarsel fraviger Funktionærlovens § 2 om, at funktionæren fratræder ved en måneds udgang, og at dette er til gunst for medarbejderen. "

Som nyt stk. 8 i Industriens Funktionæroverenskomst § 21 indsættes:

"En medarbejder, der ophører med at være tillidsrepræsentant efter at have virket som sådan i mindst 1 år, og som fortsat er beskæftiget på virksomheden, har krav på 6 ugers opsigelsesvarsel ud over medarbejderens individuelle varsel, hvis medarbejderen opsiges inden for 1 år efter ophøret af tillidsrepræsentanthvervet.

Denne regel gælder alene for ophørte tillidsrepræsentanter.

Anm.:
Parterne er enige om, at man med det forlængede opsigelsesvarsel fraviger Funktionærlovens § 2 om, at funktionæren fratræder ved en måneds udgang, og at dette er til gunst for funktionæreren. "

De ændrede bestemmelser er gældende for opsigelser, der finder sted efter den 1. maj 2017.

København, den 12. februar 2017

DI Overenskomst I v/DI

CO-Industri

INDUSTRIENS OVERENSKOMST og
INDUSTRIENS FUNKTIONÆROVERENSKOMST

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2017 **Nr. 14**

P R O T O K O L L A T

Om

Overførsel af anciennitet fra vikarbureau til rekvirentvirksomhed

Parterne er enige om at ændre det nuværende punkt 4 under "Bemærkninger" i bilag 17 så teksten:

"mindst 6 måneder uden afbrydelse"

ændres til:

"mindst 3 måneder uden afbrydelse".

Ændringen træder i kraft 1. maj 2017.

København, den 12. februar 2017

DI Overenskomst I v/DI

CO-industri

INDUSTRIENS OVERENSKOMST og
INDUSTRIENS FUNKTIONÆROVERENSKOMST

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2017 **Nr. 15**

PROTOKOLLAT

om

Overførsel af anciennitet imellem vikarbureauer

Parterne er enige om at tilføje følgende tekst til overenskomstens bilag 17 efter "Bemærkninger" punkt 4:

"5. Hvis en vikar, der har været udsendt til en rekvirentvirksomhed, udsendes af et nyt vikarbureau til samme rekvirentvirksomhed, inden der er gået 10 arbejdsdage fra hans ophør på rekvirentvirksomheden, kan vikaren på anmodning få sin anciennitet under Industriens Overenskomst overført til det nye vikarbureau. Det er alene anciennitet fra det seneste arbejdsforhold i rekvirentvirksomheden der overføres. Vikaren skal anmode det nye vikarbureau om overførsel af anciennitet senest to uger efter han er påbegyndt sin udsendelse til rekvirentvirksomheden og skal på forlangende kunne dokumentere ancienniteten, der ønskes overført. Vikaren bevarer den overførte anciennitet, så længe vikaren er udsendt til samme rekvirentvirksomhed."

Nummereringen af punkterne under "Bemærkninger" i bilag 17 tilrettes som følge af ovenstående.

Bestemmelsen træder i kraft 1. maj 2017.

København, den 12. februar 2017

DI Overenskomst I v/DI

CO-industri

INDUSTRIENS OVERENSKOMST og
INDUSTRIENS FUNKTIONÆROVERENSKOMST

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2017 **Nr. 16**

PROTOKOLLAT

om

Overførsel af anciennitet fra rekvirentvirksomhed til vikarbureau

Parterne er enige om at tilføje følgende tekst til overenskomstens bilag 17 i "Bemærkninger" efter det nye punkt 5, jf. protokollat om overførsel af anciennitet imellem vikarbureauer.

"6. Hvis en vikar, der har været ansat på en rekvirentvirksomhed, udsendes af et vikarbureau til samme rekvirentvirksomhed, inden der er gået 10 arbejdsdage fra hans ophør på rekvirentvirksomheden, kan vikaren på anmodning få sin seneste anciennitet under Industriens Overenskomst hos rekvirentvirksomheden overført til vikarbureauet. Vikaren skal anmode vikarbureauet om overførsel af anciennitet senest to uger efter han påbegynder sin udsendelse til rekvirentvirksomheden og skal på forlangende kunne dokumentere anciennitеten, der ønskes overført. Vikaren bevarer den overførte anciennitet, så længe vikaren er udsendt til samme rekvirentvirksomhed, hvor han var ansat."

Nummereringen af punkterne under "Bemærkninger" i bilag 17 tilrettes som følge af ovenstående.

Bestemmelsen træder i kraft 1. maj 2017.

København, den 12. februar 2017

DI Overenskomst I v/DI

CO-industri

INDUSTRIENS OVERENSKOMST og
INDUSTRIENS FUNKTIONÆROVERENSKOMST

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2017 **Nr. 17**

PROTOKOLLAT

om

Afklaring af anvendelse af vikararbejde omfattet af bilag 17 - Vikarbureauer

Parterne er enige om at tilføje følgende tekst til Industriens overenskomst bilag 17 efter "bemærkninger:" punkt 8:

"**Afklaring af om en udefrakommende virksomhed udfører vikararbejde**
1.Med henblik på hurtig afklaring af, om der i konkrete tilfælde er tale om vikararbejde omfattet af bilag 17, kan tillidsrepræsentanten på en rekvirentvirksomhed anmode om at få oplysninger fra rekvirentvirksomheden om udefrakommende virksomheder, der udfører arbejde for rekvirentvirksomheden, som ellers naturligt kunne udføres af rekvirentvirksomhedens ansatte medarbejdere.

2. Anmodningen skal ske i tilknytning til en eller flere udefrakommende virksomheders arbejde for rekvirentvirksomheden.

3. Hvis der efter den lokale informationsudveksling og drøftelse fortsat er uenighed om, hvorvidt der er tale om vikararbejde omfattet af bilag 17, kan CO-industri begære et afklarende møde overfor DI. Referat af de lokale drøftelser fremsendes sammen med mødebegæringen.

4. CO-i kan ligeledes begære et afklarende møde overfor DI i de tilfælde, hvor der ikke har kunnet ske en lokal drøftelse af en udefrakommende virksomheds arbejde for rekvirentvirksomheden, fordi der ikke er valgt tillidsrepræsentant på rekvirentvirksomheden.

5. Et afklarende møde skal afholdes hurtigst muligt og senest 7 arbejdsdage efter modtagelse af begæringen på rekvirentvirksomheden, med mindre andet aftales imellem parterne.

6. På mødet skal der som minimum oplyses om følgende:

- Den udefrakommende virksomheds navn og CVR-nummer (P-nummer) eller RUT-nummer
- Navnet på rekvirentvirksomhedens kontaktperson hos den udefrakommende virksomhed
- Beskrivelse af den udefrakommende virksomheds opgaver i rekvirentvirksomheden og den forventede tidsplan for deres løsning
- Beskrivelse af ledelses- og instruktionsbeføjelserne overfor den udefrakommende virksomheds medarbejdere

Oplysningerne vil kunne fremlægges mundtligt på det afklarende møde. Der skrives et referat af mødet.

7. Hvis parterne er enige om, at den udefrakommende virksomhed udfører vikararbejde omfattet af bilag 17 foregår en eventuelt videre behandling af sagen i henhold til reglerne i bilag 17, der gælder for hhv. vikarbureauer, der ikke er medlem af Dansk Industri og vikarbureauer medlem af Dansk Industri. Er der uenighed om, hvorvidt den udefrakommende virksomhed udfører vikararbejde omfattet af bilag 17, kan sagen videreføres efter reglerne om fagretlig behandling i overenskomsten. Det kan i denne forbindelse aftales imellem parterne, at sagen behandles direkte på et organisationsmøde. I så fald regnes fristen for begæring af dette fra afholdelsen af det afklarende møde."

Bestemmelsen træder i kraft 1. marts 2017.

København, den 12. februar 2017

DI Overenskomst I v/DI

CO-industri

INDUSTRIENS OVERENSKOMST og
INDUSTRIENS FUNKTIONÆROVERENSKOMST

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2017 **Nr. 18**

PROTOKOLLAT

om

Redaktionel tilretning af protokollat om lønforhold for udstationerede medarbejdere omfattet af Industriens Overenskomst eller Industriens Funktionæroverenskomst.

Parterne er enige om, at afsnit 1. ændres til følgende:

1) Særligt om pension
Virksomhedens dokumenterede bidragsomkostninger til en arbejdsmarkedspension i hjemlandet kan modregnes i pensionsbidraget virksomheden skal betale i henhold til overenskomsten.

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

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

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

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

Herudover er parterne enige om, at i afsnit 10. "Øvrige forhold" slettes 4. afsnit, der begynder med: *"DI tager forbehold for..."*

København, den 12. februar 2017

DI Overenskomst I v/DI

CO-industri

INDUSTRIENS OVERENSKOMST og
INDUSTRIENS FUNKTIONÆROVERENSKOMST

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2017 **Nr. 19**

PROTOKOLLAT

om

Seniorordning

Parterne er enige om, at Industriens Overenskomst § 25, stk. 9, og Industriens Funktionæroverenskomst § 4, stk. 8 får følgende formulering:

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

I seniorordningen kan medarbejderen vælge at anvende indbetalingen til fritvalgslønkontoen til finansiering af seniorfridage.

Såfremt medarbejderen ønsker yderligere seniorfridage, kan dette ske ved at konvertere løbende pensionsbidrag jf. § 34/§ 8. Det konverterede pensionsbidrag indsættes ligeledes på medarbejderens fritvalgslønkonto.

Medarbejderen og virksomheden kan aftale, at medarbejderen fra 5 år før seniorordningen kan iværksættes, kan opspare værdien af ikke-afholdte feriefridage, jf. Industriens Overenskomst § 18 stk. 2/ Industriens Funktionæroverenskomst § 12, stk. 11 og akkumulere denne. Værdien heraf kan komme til udbetaling i forbindelse med afholdelse af yderligere seniorfridage.
Efter denne bestemmelse kan der maksimalt afholdes så mange feriefridage, som det opsparede beløb svarer til jf. betalingen nedenfor.

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

Medmindre andet aftales, skal medarbejderen senest 1. april give virksomheden skriftlig besked om, hvorvidt medarbejderen ønsker at indgå i en seniorordning med seniorfridage i det kommende ferieår, 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 ferieår. Dette valg er bindende for medarbejderen og vil fortsætte i de følgende kalenderår. Medarbejderen kan dog hvert år inden 1. april meddele virksomheden om, der ønskes ændringer for det kommende ferieår.

Ved seniorordningens første år, sker konverteringen fra og med den lønningsperiode, hvori

medarbejderen er 5 år fra den til enhver tid gældende folkepensionsalder.

Placeringen af seniorfridage sker medmindre andet aftales efter de samme regler, som er gældende for placeringen af feriefridage jf. § 18, stk. 2/§ 12, stk. 11.

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

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

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

Bestemmelsen træder i kraft 1. marts 2017, dog således, at medarbejdere tidligst kan holde seniorfridage i ferieåret 2017-2018.

København, den 12. februar 2017

DI Overenskomst I v/DI

CO-industri

INDUSTRIENS OVERENSKOMST og
INDUSTRIENS FUNKTIONÆROVERENSKOMST

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2017 **Nr. 20**

PROTOKOLLAT

om

fuld løn under forældreorlov

Beløbsgrænsen for betaling under forældreorlov ophæves, således at der ydes fuld løn.

Der foretages ændringer i Industriens Overenskomst § 35, stk. 3, og Industriens Funktionærovereenskomst § 12, stk. 14, pkt. c.

Afsnittet "Arbejdsgiveren yder endvidere betaling under forældreorlov i indtil 13 uger" ændres i begge bestemmelser således, at ordet "betaling" erstattes med "løn".

Følgende afsnit udgår af bestemmelserne:

"Betalingen i disse 13 uger svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden, dog max. 145,- kr. pr. time/23.248 kr. pr. måned."

I Industriens Overenskomst § 35, stk. 3, indsættes et nyt afsnit som næstsidste afsnit (før afsnittet startende med "Det er en forudsætning for...") med følgende ordlyd:

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

Bestemmelserne træder i kraft for børn, for hvilke der påbegyndes forældreorlov den 1. juli 2017 eller senere.

København, den 12. februar 2017

DI Overenskomst I v/DI

CO-industri

INDUSTRIENS OVERENSKOMST og
INDUSTRIENS FUNKTIONÆROVERENSKOMST

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2017 **Nr. 21**

PROTOKOLLAT

om

Børns sygdom

Parterne er enige om, at Industriens Overenskomst § 30, stk. 1, ændres og får følgende ordlyd:

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

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

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

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

Tilsvarende får Industriens Funktionæroverenskomst § 12, stk. 12 følgende formulering:

"Medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet kan holde fri med løn, når dette er nødvendigt af hensyn til pasning af medarbejderens syge, hjemmeværende barn/børn under 14 år. Friheden gives kun til den ene af barnets/børnenes forældre og kun indtil anden pasningsmulighed etableres og omfatter barnets/børnenes første hele sygedag.

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

Virksomheden kan kræve dokumentation f.eks. i form af tro- og loveerklæring. "

Ændringerne træder i kraft 1. maj 2017 og har virkning for børns sygdom, der opstår fra og med den 1. maj 2017.

København, den 12. februar 2017

DI Overenskomst I v/DI

CO-industri

INDUSTRIENS OVERENSKOMST og
INDUSTRIENS FUNKTIONÆROVERENSKOMST

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2017 **Nr. 22**

P R O T O K O L L A T

om

Børns Hospitalsindlæggelse

Parterne er enige om, at Industriens Overenskomst § 30 stk. 2, 1. afsnit og Industriens Funktionæroverenskomst § 12, stk. 13, 1. afsnit får følgende ordlyd:

"Til medarbejdere og ansatte under uddannelse indrømmes der frihed, når det er nødvendigt, i forbindelse med hospitalsindlæggelse, herunder når indlæggelsen sker helt eller delvist i hjemmet. Reglen vedrører børn under 14 år. "

Bestemmelsen træder i kraft 1. maj 2017.

København, den 12. februar 2017

DI Overenskomst I v/DI

CO-industri

INDUSTRIENS OVERENSKOMST og
INDUSTRIENS FUNKTIONÆROVERENSKOMST

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2017 **Nr. 23**

PROTOKOLLAT

om

Børneomsorgsdage

Parterne er enige om at følgende indsættes som ny bestemmelse i Industriens Overenskomst § 30, stk. 3 og Industriens Funktionæroverenskomst § 12, stk. 14:

"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. ferieår. Medarbejderen kan højst afholde 2 børneomsorgsdage pr. ferieår, 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."

Industriens Funktionæroverenskomst nuværende § 12, stk. 14 bliver hermed til § 12, stk. 15.

Overskriften til Industriens Overenskomst § 30 ændres til:

"Barns sygdom/Hospitalsindlæggelse/Børneomsorgsdage"

Overskriften til Industriens Funktionæroverenskomst § 12 III får følgende overskrift:

"III – Barns sygdom, hospitalsindlæggelse og børneomsorgsdage"

Industriens Funktionæroverenskomst § 12, stk. 14 får overskriften:

"Børneomsorgsdage"

Som følge af ovenstående får Industriens Overenskomst § 25, stk. 5 a, de to første afsnit følgende formulering. Resten af § 25, stk. 5 a er uforandret:

"a. Løn i forbindelse med fritid:

Alle medarbejdere kan vælge dette element.

Når medarbejderen holder fri i forbindelse med ferie, søgne-helligdage, feriefridage, overenskomstmæssige fridage i henhold til § 18, stk. 1 eller børneomsorgsdage jf. § 30, stk. 3, kan medarbejderen vælge at få udbetalt et beløb fra sin konto."

Industriens Funktionæroverenskomst § 4, stk. 4 a, de to første afsnit, får følgende formulering. Resten af § 4, stk. 4 er uforandret:

"a. Løn i forbindelse med fritid:

Alle medarbejdere kan vælge dette element.

Når medarbejderen holder fri i forbindelse med ferie, søgne-helligdage, feriefridage, overenskomstmæssige fridage i henhold til § 12, stk. 11 eller børneomsorgsdage jf. § 12, stk. 14, kan medarbejderen vælge at få udbetalt et beløb fra sin konto."

Bestemmelserne træder i kraft 1. maj 2017.

København, den 12. februar 2017

DI Overenskomst I v/DI

CO-industri

INDUSTRIENS OVERENSKOMST og
INDUSTRIENS FUNKTIONÆROVERENSKOMST

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2017 **Nr. 24**

PROTOKOLLAT

om

Ændring af § 40 stk. 9 og stk. 10 i Industriens Overenskomst og § 12 stk. 7 i Industriens Funktionæroverenskomst samt Bilag 22 i Industriens Overenskomst og Bilag 28 i Industriens Funktionæroverenskomst (Brug af feriekonto og udbetaling af småbeløb)

Parterne er enige om at Industriens Overenskomst § 40 stk. 9 får følgende ordlyd:

§ 40 stk. 9:

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

b. Senest umiddelbart efter optjeningsårets udgang får fratrådte medarbejdere fra virksomheden elektronisk tilsendt et af organisationerne godkendt feriekort, som angiver udsteders navn og adresse, CVR-nr. og medarbejderens navn, adresse og CPR-nummer. Feriekortet skal også indeholde angivelse af optjeningstidsrummet samt den nettoferiegodtgørelse, der er opnået ret til.*

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

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

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

f. Den ferieberettigede kan kræve feriebetalingen udbetalt eller tilsendt af de virksomheder, hvor vedkommende tidligere har været beskæftiget, mod indlevering eller ind-

sendelse af det af den pågældende virksomhed udleverede feriekort eller restferiekort. Dette kan ske elektronisk.*

g. Bevis for, at medarbejderen skal have ferie, sker ved attestation af feriekortet ved at angive antal feriedage samt dato. Attestationen sker til enhver tid efter samme regler som ferielovens regler for attestation af feriekontobeviser.

Medarbejderen attesterer feriekortet med anførsel af feriedage samt dato for feriens begyndelse. Såfremt medarbejderen modtager ydelser fra en a-kasse eller en kommune, skal a-kassen eller kommunen attestere kortet, når medarbejderen holder ferie.

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

i. *Overenskomstparterne er enige om, at feriekortordningen benyttes af de af forbundenes medlemmer, der er beskæftiget på virksomheder under 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 Feriekortordningen skal medarbejderne orienteres på samme måde.*

Som nyt § 40 stk. 10 tilføjes:

§ 40, stk. 10 - 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 arbejdsmarkedsbidrag.

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 optjeningsåret 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.

Nuværende § 40 stk. 10-12 konsekvensrettes til § 40 stk. 11-13 som følge heraf.
Tilsvarende får Industriens Funktionæroverenskomst § 12, stk. 7 følgende ordlyd:

§ 12, stk. 7 Feriekort

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

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

b. Senest umiddelbart efter optjeningsårets udgang får fratrådte medarbejdere fra virksomheden elektronisk tilsendt et af organisationerne godkendt feriekort, som angiver udsteders navn og adresse, CVR-nr. og medarbejderens navn, adresse og CPR-nummer. Feriekortet skal også indeholde angivelse af optjeningstidsrummet, samt den nettoferiegodtgørelse, der er opnået ret til.*

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

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

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

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

g. Bevis for, at medarbejderen skal have ferie, sker ved attestation af feriekortet ved at angive antal feriedage samt dato. Attestationen sker til enhver tid efter samme regler som ferielovens regler for attestation af feriekontobeviser.

Medarbejderen attesterer feriekortet med anførsel af feriedage samt dato for feriens begyndelse. Såfremt medarbejderen modtager ydelser fra en a-kasse eller en kommune, skal a-kassen eller kommunen attestere kortet, når medarbejderen holder ferie.

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

Udbetaling af feriepenge uden at ferien holdes

i. 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 arbejdsmarkedsbidrag.

j. 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 optjeningsåret til ferieårets udløb, udbetales feriegodtgørelse vedrørende dette ansættelsesforhold kun, hvis beløbet vedrører ferie ud over 20 dage.

k. 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.

Endelig er der enighed om, at Industriens Overenskomst Bilag 22 og Industriens Funktionæroverenskomst Bilag 28 får følgende ordlyd:

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

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

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

København, den 12. februar 2017

DI Overenskomst I v/DI

CO-industri

INDUSTRIENS OVERENSKOMST og
INDUSTRIENS FUNKTIONÆROVERENSKOMST

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2017 **Nr. 25**

PROTOKOLLAT

om

Pension til lærlinge og elever

Parterne er enige om, at lærlinge og elever omfattet af Industriens Overenskomst og Industriens Funktionæroverenskomst bliver omfattet af disse overenskomsters pensionsbestemmelser, når de fylder 20 år, samt har opnået 2 måneders anciennitet.

Lærlinge og elever, der påbegynder uddannelsesforløb inden de fylder 20 år, vil, indtil de fylder 20 år, være omfattet af de allerede eksisterende forsikringsordninger i overenskomsterne.

Lærlinge, der påbegynder en erhvervsuddannelse på en virksomhed inden for pensionsordningens område efter at være blevet omfattet af pensionsordningen, fortsætter med at være omfattet af ordningen under uddannelsesperioden, jfr. lærlingebestemmelserne § 13, stk. 2.

Lærlinge og elever, der efter erhvervsuddannelseslovens § 55, stk. 2, har krav på pension efter reglerne i et andet uddannelsesområdes overenskomst, omfattes ikke af ovennævnte, uanset at indbetaling sker til Industriens Pension eller virksomhedens valgte ordning i regi af Industriens Funktionæroverenskomst.

Parterne er enige om at anbefale hovedorganisationerne at anbefale Folketinget, at en del af udgifterne til lærlinges pension finansieres af AUB. Dette gælder dog ikke pension til lærlinge under 20 år og ej heller voksne lærlinge, det vil sige lærlinge som aflønnes efter IO § 22 og IFO § 3, stk. 1-4.

Såfremt der ikke opnås enighed herom, vil DI, eventuelt sammen med andre arbejdsgiverforeninger, etablere en udligningsordning for en del af disse udgifter.

Ændringen træder i kraft den 1. marts 2018

København, den 12. februar 2017

DI Overenskomst I v/DI

CO-industri

INDUSTRIENS OVERENSKOMST og
INDUSTRIENS FUNKTIONÆROVERENSKOMST

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2017 **Nr. 26**

PROTOKOLLAT

om

Omkostninger i firmapensionsordninger

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

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

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

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

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

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

Hvis en virksomhed trods rykker herom ikke medvirker til belysning af sagen eller foretager ét 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 12. februar 2017

DI Overenskomst I v/DI

CO-industri

INDUSTRIENS OVERENSKOMST og
INDUSTRIENS FUNKTIONÆROVERENSKOMST

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2017 **Nr. 27**

PROTOKOLLAT

om

Kriterier mv. for tildeling af støtte til aftalt uddannelse

Disse kriterier supplerer bestemmelserne om støtte til aftalt uddannelse i overenskomsterne og i Organisationsaftale – Industriens Kompetenceudviklingsfond (IKUF). Kriterierne kan til enhver tid i enighed ændres eller suppleres af bestyrelsen for fonden.

Der er mellem overenskomstparterne enighed om, at rammen for den støtte, der kan ydes efter IO § 44, stk. 4 og IFO § 25, stk. 4, udgør 200 mio. kr. over en treårig periode. Af denne ramme tildeles 30 pct. til uddannelsesplaner indeholdende akademi- og diplommoduler på videregående niveau.

Bestyrelsen for IKUF kan ud fra en samlet vurdering give afslag på en ansøgning om støtte, selv om ansøgningen i øvrigt ligger inden for rammerne.

Støtten tildeles uddannelsesaktiviteter inden for følgende kategorier:

1. Forberedende undervisning
   - Forberedende voksenundervisning (FVU)
   - Ordblindeundervisning
   - Realkompetencevurdering (Enkeltfaget "Realkompetencevurdering")
   - Almen Voksenuddannelse i form af grundfag på de erhvervsuddannelser, som støttes som aftalt uddannelse
   - Forkurser til de videregående uddannelser, som støttes som aftalt uddannelse

2. Erhvervsuddannelse for voksne
   - Euv1
   - Euv2

3. Udvalgte AMU-kurser

4. Udvalgte moduler på akademi- og diplomuddannelse.

Støtte tildeles til aktiviteter, som indgår på "Positivliste over aftalt uddannelse med støtte fra IKUF", (bilag A). Positivlisten over aftalt uddannelse kan i enighed ændres af bestyrelsen for IKUF.

Støtten tildeles i alle tilfælde betinget af, at medarbejderen bytter sin ret til frihed til selvvalgt uddannelse til aftalt uddannelse, og dermed kan medarbejderen ikke gøre brug af selvvalgt uddannelse i de kalenderår, hvor den aftalte uddannelse gennemføres.

Støtten er ligeledes betinget af, at uddannelsesaktiviteten er fastlagt i den uddannelsesplan, som er aftalt mellem virksomhed og medarbejder. Der skal anvendes en uddannelsesplan fra www.ikuf.dk.

Om 1. Forberedende undervisning
1.1 Støtten gives som tilskud til lønkompensation.
Der tildeles støtte med udgangspunkt i det antal uddannelsesuger, som indgår i medarbejderens uddannelsesplan. Der kan gives støtte til flere uger, end medarbejderen kan bytte fra selvvalgt uddannelse til aftalt uddannelse, men alle selvvalgte uger forbruges i de kalenderår, uddannelsen strækker sig over.

Der ydes tilskud til virksomheden fra IKUF, som svarer til 100 pct. af lønnen opgjort som ved beregningen af støtte til selvvalgt uddannelse, modregnet SVU og VEU-godtgørelse.

1.2 Der kan opnås støtte til deltagerbetalingen til følgende jf. bilag A, pkt. 1:

- almen voksenuddannelse, som er et led i at opfylde overgangskravene på de erhvervsuddannelser, som støttes som aftalt uddannelse, jf. bilag A, pkt. 2, og
- forkurser, der er knyttet til de videregående uddannelser i bilag A, pkt. 4, som støttes som aftalt uddannelse.

Om 2. Erhvervsuddannelse for voksne
Der tildeles støtte med udgangspunkt i det antal uddannelsesuger, som indgår i medarbejderens uddannelsesplan. Der kan gives støtte til flere uger, end medarbejderen kan bytte fra selvvalgt uddannelse til aftalt uddannelse, men alle selvvalgte uger forbruges i de kalenderår, uddannelsesaftalen strækker sig over.

Det er en betingelse for støtte, at der indgås uddannelsesaftale efter Erhvervsuddannelsesloven om en af de erhvervsuddannelser, der fremgår af bilag A, pkt. 2. Det er en forudsætning, at medarbejderen kan opnå merit, så uddannelsen kan gennemføres med minimum 10 pct. afkortning af hovedforløbet i forhold til en fuld uddannelse, dog undtaget herfra er industrioperatøruddannelsen og lignende operatøruddannelser med dispensation fra lovens afkortningskrav.

Støtten har form af løntilskud til virksomheden til hhv. skoleuger og praktikuger. Der opereres med to støttesatser knyttet til hhv. skoleuger og praktikuger. Støtten er fastsat til kr. 1.500 pr. skoleuge og kr. 750 pr. praktikuge. Der kan også ydes løntilskud til skoleuger i uddannelser, der gennemføres uden praktikperioder, fordi der gives merit herfor.

Om 3. Udvalgte AMU-kurser
For at give medarbejder og virksomhed mulighed for at afprøve, om en fuld erhvervsuddannelse er relevant for parterne, er der adgang til støtte til aftalt uddannelse i form af op til to ugers AMU-kurser. Kurserne i disse to uger skal være meritgivende i samme erhvervsuddannelse, og erhvervsuddannelsen skal kunne opnå støtte som aftalt uddannelse, jf. bilag A, afsnit 2. Adgangen til støtte til aftalt uddannelse af denne karakter kan opnås én gang inden for en periode på fem kalenderår.

Støtten er knyttet til en periode, som svarer til den selvvalgte uddannelse, som medarbejderen bytter til aftalt uddannelse, og har form af tilskud til kursusgebyr samt tilskud til lønkompensation.

Lønkompensationen til virksomheden fra IKUF udgør 85 pct. af lønnen opgjort som ved beregningen af støtte til selvvalgt uddannelse, modregnet VEU-godtgørelse.

Om 4. Akademi- og diplomuddannelse

Støtten har til disse typer af uddannelse karakter af tilskud til kursusgebyr samt tilskud til lønkompensation.

Lønkompensationen til virksomheden fra IKUF udgør 100 pct. af lønnen opgjort som ved beregningen af støtte til selvvalgt uddannelse, modregnet SVU.

a. Akademiuddannelsesmoduler
Der kan ydes tilskud til enkelte moduler i én af de akademiuddannelser, som fremgår af bilag A, punkt X. Der ydes tilskud til undervisning, der modsvarer op til i alt 60 ECTS-point, og til et fravær fra arbejdet på op til 60 dage i hele uddannelsesforløbet. To ugers byttet selvvalgt uddannelse modsvarer således uddannelse, der giver 10 ECTS-point og et fravær på op til 10 arbejdsdage.

Der kan som udgangspunkt ikke gives støtte til flere uger, end medarbejderen kan bytte fra selvvalgt uddannelse til aftalt uddannelse. Der er dog mulighed for, at en medarbejder kan gennemføre en akademiuddannelse inden for tre år. Dette sker ved, at medarbejderen aftaler at bytte 10 ugers selvvalgt uddannelse til aftalt uddannelse inden for tre år, og at medarbejderen gives mulighed for at bytte yderligere to ugers selvvalgt uddannelse til aftalt uddannelse for det næstkommende år. Dermed byttes seks års selvvalgt uddannelse til en akademiuddannelse (op til 60 dages fravær i tre kalenderår).

b. Diplomuddannelsesmoduler
Der kan ydes tilskud til de enkeltmoduler, som fremgår af bilag A, punkt X. Der ydes tilskud til undervisning, der modsvarer op til i alt 20 ECTS-point, og til et fravær fra arbejdet på op til 20 dage i hele uddannelsesforløbet. To ugers byttet selvvalgt uddannelse modsvarer uddannelse, der giver 10 ECTS-point og et fravær på op til 10 arbejdsdage.

København, den 12. februar 2017

DI Overenskomst I v/DI

CO-industri

Bilag A: Positivliste over aftalt uddannelse med støtte fra IKUF

Bilag til protokollat om kriterier mv. for tildeling af støtte til aftalt uddannelse

1. Forberedende undervisning

Udd.type	Fag/kursus	Fag/kursus - 2	Min.timer	Max.timer	Deltagerbetaling	
FVU	FVU-start		30	60		
	FVU-læsning	trin 1	30	60		
	FVU-læsning	trin 2	30	60		
	FVU-læsning	trin 3	30	60		
	FVU-læsning	trin 4	30	60		
	FVU-matematik	trin 1	30	60		
	FVU-matematik	trin 2	45	60		
OBU	Ordblindeundervisning		-	60		
Forkurser	Forkurser til de akademiuddannelser, som optræder på positivlisten (se 4a)					
AVU ift. de nævnte erhvervsuddannelser	Elektriker	Fysik E			120	Naturvidenskab?
	Elektriker	Dansk E			120	
	Elektriker	Matematik D			120	
	Industrioperatør	Naturfag F			120	Naturvidenskab?
	Industrioperatør	Informationsteknologi F			?	
	Industriteknik	Fysik F			120	Naturvidenskab?
	Industriteknik	Dansk E			120	
	Industriteknik	Engelsk E			120	
	Industriteknik	Matematik D			120	
	Plastmager	Fysik F			120	Naturvidenskab?
	Plastmager	Matematik F			120	
	Procesoperatør	Engelsk F			120	
	Procesoperatør	Matematik F			120	
	Smed	Dansk E			120	
	Smed	Matematik E			120	
	Smed	Engelsk E			120	
	Smed	Fysik F			120	Naturvidenskab?
	Teknisk designer	Matematik E			120	

	Teknisk designer	Dansk E	120	
	Teknisk designer	Engelsk F	120	
	Værktøjsmager	Fysik F	120	Naturvidenskab?
	Værktøjsmager	Dansk E	120	
	Værktøjsmager	Engelsk E	120	
	Værktøjsmager	Matematik D	120	

2. Erhvervsuddannelse for voksne

UDDANNELSE	SKOLEUGER I HOVEDFORLØBET EUV1 og EUV2	PRAKTIKUGER EUV2	I alt, år	i alt mdr	i alt i uger
Elektriker	31	116,3	2	10	147,3
Industrioperatør trin 1 o.lign.	18	60,0	1	6	78,0
Industritekniker	31,5	94,1	1	17	125,6
Plastmager 1+2	31	81,67	2	2	112,7
Procesoperatør	31	112,0	2	9	143,0
Smed	31	103,3	2	7	134,3
Teknisk Designer	36	85,3	2	4	121,3
Værktøjsmager	49,5	102,1	2	11	151,6

3. Udvalgte AMU-kurser

AMU-kursus	Elektriker	Industrioperatørudd.	Industriteknikerudd.	Plastmagerudd.	Procesoperatørudd.	Smed	Teknisk designer	Værktøjsudd.
40023 - Betjening af sprøjtestøbemaskiner				1				
40086 - Lys.b. svejs-kants plade/plade						1		
40092 - MAG-svejs-kants plade/plade pr 135						1		
40105 - TIG-svejs-stumps uleg plade						1		
40109 - TIG-svejs-stumps tynd rustfri plade						1		
40368 - Inspektion for operatører i procesindustrien					1			
40427 - Anvendelse af termoplastmaterialer				1				
40443 - Produktionshygiejne - operatører i fødevareindustri		1						
40568 - Sikringsteknisk dokumentation på sikringsanlæg		1						
40571 - Operatør vedligehold, flydende stoffer/gasser					1			
40572 - Operatør vedligehold, faste stoffer					1			
40619 - Operatør vedligehold, transmissioner					1			
40659 - Lean værktøjsanvendelse for operatører		1						
40727 - Anvendelse af termoplastmaterialer				1				
40730 - Montage og indstilling af sprøjtestøbeforme				1				
40731 - Anvendelse af nye og avancerede plastmaterialer				1				
40766 - Materialevalg ved plastproduktion				1				
41118 - Materialelære, stål						1		
43802 - CNC High Precision plasmabrænding						1		
43937 - Anvendelse af 5-S modellen for operatører		1						
43996 - Pers. sikkerhed v arbejde med epoxy og isocyanater				1				
44217 - Uorganisk kemi for operatører i procesindustrien		1						
44219 - Anvendelse af proceskemiske enhedsoperationer		1						
44229 - HACCP/egenkontrol - operatører i fødevareindustri		1						
44230 - Instruktion og oplæring på procesanlæg		1						
44384 - Maskin- og el-sikkerhed for operatører, procesind.					1			

44963 - Finish og reparation af kompositemner*		1		
45017 - Betjening, indstil. af CNC-kantpresse			1	
45072 - Betjening af CNC-styret plasmaskæremaskine			1	
45093 - Isometrisk tegningsforståelse, rør			1	
45193 - Operatør ved klippe, bukke og valsemaskiner			1	
45196 - Operatør ved CNC-styret kantpresse			1	
45400 - RTM vakumstøbning af glasfiberemner		1		
45417 - Anvendelse af emballage for operatører	1			
45418 - Betjening af procesanlæg under GMP og ISOregler	1			
45425 - Betjening af enkle ekstruderingsanlæg		1		
45426 - Drift af ekstruderingsanlæg		1		
45436 - Støbning af glasfiberarmeret polyesteremner		1		
45447 - Betjening af termoformmaskiner		1		
45448 - Drift af termoformanlæg		1		
45780 - Almen fødevarehygiejne - obligatorisk certifikat	1			
45875 - Laserskæring for operatører	1			
45904 - MIG-svejsning, aluminium tyndplade, kantsømme			1	
46526 - Pladeudfoldning klippe-, bukke- og valsemaskiner	1			
46527 - Operatør ved CNC-styret revolverstanser	1			
46580 - 3D CAD, konstruktion				1
46581 - CAD konstruktion og pladeudfoldning				1
46582 - CAD konstruktion og redigering				1
46583 - CAD konstruktion med brug af standard og objekt				1
46584 - CAD konstruktion, menu- og filhåndtering				1
46585 - CAD konstruktion, template og opsætning				1
46748 - Anvendelse af lokalvisende procesmåleudstyr	1			
46881 - Styringsteknik for operatører, procesindustri	1			
46882 - Anvendelse af fjernvisende procesmåleudstyr	1			
46936 - Manuel Statistisk Proces Control (SPC)	1			
46937 - It-baseret Statistisk Proces Control (SPC)	1			
47085 - Lean support i produktionen	1			

47155 - Teknisk dokumentation af samlingskonstruktioner			1
47156 - Teknisk konstruktion af samlingskonstruktioner			1
47174 - Simulering af fyldningsproces i formværktøjer			1
47175 - Værktøjskalkulation, metodevalg			1
47176 - Værktøjskonstruktion CAD software			1
47177 - Konstruktion af stanseværktøjer			1
47178 - Strimmellayout og simulering			1
47179 - Værktøjsteknisk innovation			1
47203 - Teknisk dokumentation design af rørkonstruktioner			1
47204 - Teknisk dokumentation design af stålkonstruktioner			1
47291 - Effektivisering for operatører i procesindustrien	1		
47410 - CNC bearbejdning, avanceret optimering		1	1
47415 - CNC fræsning, programmering og opstilling, 2-sidet		1	1
47416 - CNC fræsning, opspænding og flersidet bearbejdning		1	1
47417 - CNC fræsning, 4-akset bearbejdning/programmering		1	1
47418 - CNC fræsning, 5-akset bearbejdning/programmering		1	1
47419 - CNC bearbejdning, avanceret optimering		1	1
47420 - CNC programmering med variabler		1	1
47426 - GPS målsætning		1	1
47427 - GPS målsætning, designoptimering			1
47428 - GPS målsætning i CAD		1	1
47429 - Emnetegning i CAD, assembly med mere end 4 parter		1	1
47430 - Emnetegning i CAD, designoptimering		1	1
47433 - Måleteknisk kontroldokumentation i metalindustrien		1	1
47434 - Vurdering af geometri måleresultat, metalindustri		1	1
47435 - Mekanisk måleudstyr, kalibrering og måleusikkerhed		1	1
47437 - Programmering af 3D-koordinat målemaskine		1	1
47438 - GPS opmåling på 3D-koordinat målemaskine		1	1
47439 - Optimering af 3D-måleprogrammer		1	1
47441 - CAM drejning med C-akse		1	1
47444 - CAM fræsning (2D) på CAD-filer		1	1

47445 - CAM fræsning (3D)			1					1
47446 - CAM fræsning med dobbeltkrumme overflader			1					1
47447 - CAM fræsning, flerakset bearbejdning			1					1
47452 - CNC drejning, programmering med cyklus/dialog			1					1
47453 - CNC drejning, programmering og opstilling, 2-sidet			1					1
47454 - CNC drejning med C-akse (2-sidet)			1					1
47455 - CNC drejning med C-akse, avanceret (2-sidet)			1					1
47543 - Operatør vedligehold, L-AUS arbejde i produktionen					1			
47577 - 3D CAD - Isometrisk rørtegning						1		
47578 - Laserskærer og CNC high precision plasmaskærer						1		
47579 - Manuel og 3D CAD baseret pladeudfoldning						1		
47580 - CAD/CAM til skæring, bukning og valsning						1		
47581 - CNC kantpresse og CNC svingbukker						1		
47688 - Antikollision på CNC drejebænk			1					1
48139 - Sikkerhed ved polyesterstøbning				1				
Total	**0**	**21**	**10**	**14**	**5**	**12**	**10**	**17**

4. Udvalgte moduler på akademi- og diplomuddannelse

4a. Akademiuddannelse

Betegnelse	Fag-kode	Fagbetegnelse	ECTS	Obligatorisk
Akademiuddannelse i informationsteknologi	37618	Programmering af mobile enheder	5	
Akademiuddannelse i informationsteknologi	37620	Videregående database	5	
Akademiuddannelse i informationsteknologi	37623	Distribueret programmering	5	
Akademiuddannelse i informationsteknologi	37542	Brugervenlighed og grafisk design	10	
Akademiuddannelse i informationsteknologi	37617	Embedded software	5	
Akademiuddannelse i informationsteknologi	37621	Web-programmering, client-side	5	
Akademiuddannelse i informationsteknologi	37717	Afgangsprojekt it - softwareudvikling	10	
Akademiuddannelse i informationsteknologi	37622	Web-programmering, server-side	5	
Akademiuddannelse i informationsteknologi	37619	Systemdrift	10	
Akademiuddannelse i informationsteknologi	37622	Web-programmering, server-side	5	
Akademiuddannelse i informationsteknologi	37542	Brugervenlighed og grafisk design	10	
Akademiuddannelse i informationsteknologi	37716	Afgangsprojekt it - systemadministration	10	
Akademiuddannelse i informationsteknologi	37718	Afgangsprojekt it - webudvikling	10	
Akademiuddannelse i informationsteknologi	37715	Modellering	5	
Akademiuddannelse i informationsteknologi	37544	Videregående it-sikkerhed	5	
Akademiuddannelse i informationsteknologi	37715	Modellering	5	
Akademiuddannelse i informationsteknologi	37713	Grundlæggende systemudvikling	5	
Akademiuddannelse i informationsteknologi	37011	Afgangsprojekt for Informationsteknologi	10	
Akademiuddannelse i informationsteknologi	37771	Klient Operativsystemer	10	
Akademiuddannelse i informationsteknologi	**37708**	**Netværk og operativsystemer**	**5**	**Obligatorisk**
Akademiuddannelse i informationsteknologi	**37709**	**Grundlæggende database**	**5**	**Obligatorisk**
Akademiuddannelse i informationsteknologi	**37710**	**Grundlæggende programmering**	**10**	**Obligatorisk**
Akademiuddannelse i informationsteknologi	37711	Infrastrukturarkitektur	5	
Akademiuddannelse i informationsteknologi	5755	Ko-vur AU informationsteknologi	0	
Akademiuddannelse i informationsteknologi	37712	Videregående programmering	10	
Akademiuddannelse i informationsteknologi	37713	Grundlæggende systemudvikling	5	
Akademiuddannelse i informationsteknologi	37714	Videregående systemudvikling	5	

Betegnelse	Fag-kode	Fagbetegnelse	ECTS	Obligatorisk
Akademiuddannelse i informationsteknologi	37543	Grundlæggende it-sikkerhed	5	
Akademiuddannelse i automation og drift	37782	S88	5	
Akademiuddannelse i automation og drift	37775	Maskinteknologi, industri	10	
Akademiuddannelse i automation og drift	37778	Objektorienteret SCADA	5	
Akademiuddannelse i automation og drift	37785	Udvidet regulering	5	
Akademiuddannelse i automation og drift	37784	Sikkerhed	5	
Akademiuddannelse i automation og drift	37780	Opbygning og dimensionering af tavler	5	
Akademiuddannelse i automation og drift	37783	SCADA, netværk og databaser	10	
Akademiuddannelse i automation og drift	37781	Robotteknologi	5	
Akademiuddannelse i automation og drift	**37774**	**Drift og vedligehold**	**5**	**Obligatorisk**
Akademiuddannelse i automation og drift	37776	Maskinteknologi med hydraulik, pneumatik, servostyring og motorer	5	
Akademiuddannelse i automation og drift	**37772**	**EL-teknologi og integrerede automatiske enheder**	**10**	**Obligatorisk**
Akademiuddannelse i automation og drift	37779	Offshore produktion og teknologi	5	
Akademiuddannelse i automation og drift	37777	Maskinteknologi, Offshore	10	
Akademiuddannelse i automation og drift	**37773**	**Automations design**	**10**	**Obligatorisk**
Akademiuddannelse i innovation, produkt og produktion	37746	Forretningsmodeller	5	
Akademiuddannelse i innovation, produkt og produktion	37747	Produktudvikling	10	
Akademiuddannelse i innovation, produkt og produktion	**37427**	**Projektledelse**	**10**	**Obligatorisk**
Akademiuddannelse i innovation, produkt og produktion	37745	Konstruktion	10	
Akademiuddannelse i innovation, produkt og produktion	37594	Afgangsprojekt Innovation, produkt og produktion - Innovation	10	
Akademiuddannelse i innovation, produkt og produktion	5757	Ko-vur AU innovation, produkt og produktion	0	
Akademiuddannelse i innovation, produkt og produktion	37595	Afgangsprojekt Innovation, produkt og produktion - Produktion	10	
Akademiuddannelse i innovation, produkt og produktion	**37588**	**Anvendt Økonomi**	**5**	**Obligatorisk**
Akademiuddannelse i innovation, produkt og produktion	37596	Afgangsprojekt Innovation, produkt og produktion	10	
Akademiuddannelse i innovation, produkt og produktion	37729	Vækst, innovation og forretningsmuligheder i praksis	5	
Akademiuddannelse i innovation, produkt og produktion	37486	Kvalitetsoptimering med Six Sigma	10	(Obligatorisk for retningen "Produktion")
Akademiuddannelse i innovation, produkt og produktion	37436	Produktionsoptimering	10	(Obligatorisk for retningen "Produktion")

Betegnelse	Fag-kode	Fagbetegnelse	ECTS	Obligatorisk
Akademiuddannelse i innovation, produkt og produktion	37593	Konceptudvikling	5	(Obligatorisk for retningen "Innovation")
Akademiuddannelse i innovation, produkt og produktion	**37589**	**Organisering**	**5**	**Obligatorisk**
Akademiuddannelse i innovation, produkt og produktion	37591	Kvalitet/miljø/sikkerhed (HSE)	10	
Akademiuddannelse i innovation, produkt og produktion	37592	Innovationsledelse	10	(Obligatorisk for retningen "Innovation")
Akademiuddannelse i innovation, produkt og produktion	37590	Iværksætteri i praksis	10	
Akademiuddannelse i international handel og markedsføring	37608	E-handel	10	(Obligatorisk for retningen "Digital profil")
Akademiuddannelse i international handel og markedsføring	37384	Erhvervsret	10	
Akademiuddannelse i international handel og markedsføring	37577	Afgangsprojekt international handel og markedsføring - salg	10	
Akademiuddannelse i international handel og markedsføring	37666	Afgangsprojekt int. handel og markedsføring Eksport	10	
Akademiuddannelse i international handel og markedsføring	37665	Afgangsprojekt int. handel og markedsføring Digital	10	
Akademiuddannelse i international handel og markedsføring	37664	Eksport og internationalisering	10	(Obligatorisk for retningen "Eksport profil")
Akademiuddannelse i international handel og markedsføring	**37383**	**Afsætningsstrategi**	**10**	**Obligatorisk**
Akademiuddannelse i international handel og markedsføring	37607	Digital markedsføring	10	(Obligatorisk for retningen "Digital profil")
Akademiuddannelse i international handel og markedsføring	5749	Ko-vur AU international handel og markedsføring	0	
Akademiuddannelse i international handel og markedsføring	37401	Afgangsprojekt for int. handel og markedsføring	10	
Akademiuddannelse i international handel og markedsføring	**37662**	**Markedsføring og forhandling**	**10**	**Obligatorisk**
Akademiuddannelse i international handel og markedsføring	37748	Service	5	
Akademiuddannelse i international handel og markedsføring	**37609**	**International markedsføring og -analyse**	**10**	**Obligatorisk**
Akademiuddannelse i international handel og markedsføring	37610	Salgspsykologi og grundlæggende salg	10	
Akademiuddannelse i international handel og markedsføring	37611	Strategisk salg	10	

Betegnelse	Fag-kode	Fagbetegnelse	ECTS	Obligatorisk
Akademiuddannelse i international handel og markedsføring	37663	Markeds- og kulturanalyse	10	(Obligatorisk for retningen "Eksport profil")
Akademiuddannelse i kommunikation og formidling	37644	Fundraising i praksis	10	
Akademiuddannelse i kommunikation og formidling	37398	Afgangsprojekt for komm. og formidling	10	
Akademiuddannelse i kommunikation og formidling	37660	Pressehåndtering i praksis	10	
Akademiuddannelse i kommunikation og formidling	37514	Online kommunikation	10	
Akademiuddannelse i kommunikation og formidling	**37477**	**Kommunikation i praksis**	**10**	**Obligatorisk**
Akademiuddannelse i kommunikation og formidling	**37513**	**Strategisk kommunikation**	**10**	**Obligatorisk**
Akademiuddannelse i kommunikation og formidling	37515	Global kommunikation	5	
Akademiuddannelse i kommunikation og formidling	37597	Sociale medier	10	
Akademiuddannelse i kommunikation og formidling	37645	Strategisk fundraising	10	
Akademiuddannelse i kommunikation og formidling	5750	Ko-vur AU kommunikation og formidling	0	
Akademiuddannelse i kommunikation og formidling	37598	Præsentationsteknik	5	
Akademiuddannelse i kommunikation og formidling	37646	Afgangsprojekt komm&form - fundraising	10	
Akademiuddannelse i kommunikation og formidling	37659	Skriftlig kommunikation	5	
Akademiuddannelse i økonomi- og ressourcestyring	37526	Regneark til økonomistyring	10	
Akademiuddannelse i økonomi- og ressourcestyring	37394	Statistik	10	
Akademiuddannelse i økonomi- og ressourcestyring	37387	Global økonomi	10	
Akademiuddannelse i økonomi- og ressourcestyring	**37396**	**Økonomistyring i praksis**	**10**	**Obligatorisk**
Akademiuddannelse i økonomi- og ressourcestyring	9544	Ko-vur AU økonomi- og ressourcestyring	0	
Akademiuddannelse i økonomi- og ressourcestyring	**37385**	**Erhvervsøkonomi**	**10**	**Obligatorisk**
Akademiuddannelse i økonomi- og ressourcestyring	37606	Årsrapport og regnskabsanalyse	10	
Akademiuddannelse i økonomi- og ressourcestyring	37402	Afgangsprojekt for økonomi- og ressourcestyr.	10	

4b. Diplom-moduler

Betegnelse	uvm-fag	Fagbetegnelse	ECTS	Obligatorisk
Diplomuddannelse i webudvikling	8691	Databaser	5	Ja
Diplomuddannelse i webudvikling	8693	XML	5	Ja
Diplomuddannelse i webudvikling	8692	Interfacedesign og digital æstetik	10	Ja

INDUSTRIENS OVERENSKOMST og
INDUSTRIENS FUNKTIONÆROVERENSKOMST

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2017 **Nr. 28**

PROTOKOLLAT

om

Støtte fra kompetenceudviklingsfonden til aftalt uddannelse

Overenskomstparterne er enige om, at det er en væsentlig parameter for virksomhedernes mulighed for vækst og udvikling, at der ikke opstår mangel på arbejdskraft. Det er også væsentligt for medarbejdernes muligheder for at fastholde og udvikle deres beskæftigelse, at de har tidssvarende og fremadrettede kompetencer.

Samtidig konstateres det, at der er arbejdskraftudfordringer knyttet til en række fagområder under overenskomsternes dækningsområder.

Der er endvidere enighed om, at uddannelse, som foregår efter en dialog mellem medarbejdere og ledelse, er det bedste udgangspunkt for at sikre, at de kompetencer, som opnås, også bringes i anvendelse og dermed kommer både virksomhed og medarbejdere til gode. I lyset af behovet for at få uddannet flere inden for udvalgte uddannelsesområder er overenskomstparterne enige om i en periode at afprøve en model, hvor aftalt uddannelse inden for en udtømmende positivliste for aftalt uddannelse, som fastlægges af bestyrelsen for Industriens Kompetenceudviklingsfond (IKUF), kan støttes med midler fra fonden.

Overenskomstparterne er i den forbindelse enige om, at støtte dels er øremærket udvalgte uddannelsestilbud og dels skal følge reglerne, som fastlægges i overenskomsterne/Organisationsaftale – Industriens Kompetenceudviklingsfond.

Indførelse af muligheden for støtte til aftalt uddannelse vurderes at kunne understøtte beskæftigelsen for medarbejderne og virksomhedernes muligheder for udvikling.

Herefter er der enighed om at foretage følgende ændringer i parternes overenskomster:

1.

1.1 I IO § 44 indsættes følgende som nyt stk. 4:

"Ved lokal enighed kan virksomheden søge støtte i Industriens Kompetenceudviklingsfond til aftalt uddannelse. En medarbejder kan på dette grundlag med virksomheden aftale en uddannelsesplan, hvori indgår ikke forbrugt uddannelse efter stk. 2 og stk. 3. Pla-

nen skal aftales og indsendes til www.ikuf.dk efter reglerne i Organisationsaftale – Industriens Kompetenceudviklingsfond, pkt. 11, som desuden indeholder nærmere regler for aftalt støttet uddannelse.

Støtte kan søges for medarbejdere med 12 måneders anciennitet i virksomheden, eventuel læretid indgår ikke heri. Støtte til aftalt uddannelse træder i stedet for støtte til selvvalgt uddannelse i de kalenderår, uddannelsesplanen løber over.

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

Støtte efter denne bestemmelse kan søges fra den 1. september 2017 og indtil udløbet af overenskomstperioden 2017-2020, jf. § 50, medmindre overenskomstparterne beslutter en senere dato. "

1.2 I IFO § 25 indsættes følgende som nyt stk. 4:

"Ved lokal enighed kan virksomheden søge støtte i Industriens Kompetenceudviklingsfond til aftalt uddannelse. En medarbejder kan på dette grundlag med virksomheden aftale en uddannelsesplan, hvori indgår ikke forbrugt uddannelse efter stk. 2 og stk. 3. Planen skal aftales og indsendes til www.ikuf.dk efter reglerne i Organisationsaftale – Industriens Kompetenceudviklingsfond, pkt. 11, som desuden indeholder nærmere regler for aftalt støttet uddannelse.

Støtte kan søges for medarbejdere med 12 måneders anciennitet i virksomheden, eventuel elevtid indgår ikke heri. Støtte til aftalt uddannelse træder i stedet for støtte til selvvalgt uddannelse i de kalenderår, uddannelsesplanen løber over.

Medarbejderen modtager løn efter Industriens Overenskomst § 29, stk. 2, 3. afsnit under uddannelsen, idet der dog ved indgåelse af uddannelsesaftale under Erhvervsuddannelsesloven betales løn efter afsnittet om voksne elever i stk. 7.

Støtte efter denne bestemmelse kan søges fra den 1. september 2017 og indtil udløbet af overenskomstperioden 2017-2020, jf. § 29, medmindre overenskomstparterne beslutter en senere dato. "

IFO § 25 redigeres, så eksisterende stk. 4 til 9 bliver stk. 5 til 10.

2.

2.1 I IO § 44, stk. 2 udgår "a." og ", eller b. for virksomheden, hvis medarbejderen har 9 måneders anciennitet, regnet efter § 38".

2.2 I IFO § 25, stk. 2 udgår "a." og ", eller b. for virksomheden, hvis medarbejderen har 9 måneders anciennitet".

3.

I Organisationsaftale - Industriens Kompetenceudviklingsfond indsættes følgende som punkt 11:

"Med virkning fra 1. september 2017:

a.

Virksomheden kan søge støtte fra IKUF til uddannelse, der er fastlagt i en uddannelsesplan, der er aftalt med medarbejderen. Planen skal udfyldes efter den skabelon, der er herfor på www.ikuf.dk, og underskrives af medarbejder og virksomhed inden indsendelse til ikuf.dk.

b.

Inden en virksomhed kan aftale uddannelsesplaner med medarbejdere efter a., skal der på virksomheden være lokal enighed om, at virksomheden kan ansøge om støtte til aftalt uddannelse. Virksomheden skal efter en skabelon herfor på www.ikuf.dk bekræfte, dels at uddannelsesplaner, hvortil der søges støtte, vil understøtte virksomhedens langsigtede udviklingsmål, dels at der er lokal enighed om, at virksomheden søger støtte til aftalt uddannelse. Virksomheden indsender aftalen til ikuf.dk senest samtidig med første ansøgning om støtte.

c.

Lokal enighed i nærværende sammenhæng, altså efter pkt. b, opnås ved aftale indgået af:

1. Uddannelsesudvalget (ved repræsentant for hhv. virksomhed og medarbejdere, f.eks. formand og næstformand), hvis sådant findes, ellers,
2. Samarbejdsudvalget (ved f.eks. formand og næstformand), hvis sådant findes, ellers
3. Tillidsrepræsentant for pågældende medarbejdergruppe og ledelsesrepræsentant, hvis sådan findes, ellers
4. Talsrepræsentant for pågældende medarbejdergruppe og ledelsesrepræsentant, hvis sådan findes.

Denne bestemmelse ændrer ikke bestående retspraksis om indgåelse af lokalaftaler i øvrigt. Det noteres, at hvis der er flere medarbejderrepræsentanter/tillidsrepræsentanter/talsrepræsentanter, kan enkelte ikke blokere for, at andre ønsker at indgå aftale med virksomheden om uddannelse for sit område.

d.

Bestyrelsen for IKUF fastlægger årligt en ramme for støtte, der kan ydes efter dette punkt.

e.

Støtte kan ydes til udvalgte uddannelsesaktiviteter inden for forberedende aktiviteter, erhvervsuddannelsesniveau og akademi- og diplomuddannelser, jf. den udtømmende liste i bilag A. Bestyrelsen for IKUF kan ændre listen i enighed.

f.

Virksomheden kan efter nærmere retningslinjer fastlagt af bestyrelsen for IKUF søge støtte til følgende:

1. Kursusgebyr til uddannelserne i bilag A.
   Der ydes dog ikke støtte til kursusgebyr til FVU (forberedende voksenundervisning), RKV (realkompetencevurdering), EUV (erhvervsuddannelse for voksne) og ordblindeundervisning, da der ikke i dag er kursusgebyr på disse uddannelsesaktiviteter, hvilket forudsættes også at gælde fremadrettet.
   Der tildeles støtte til kursusgebyr med udgangspunkt i det antal uddannelsesuger, som indgår i uddannelsen. Der kan gives støtte til flere uger, end medarbejderen kan bytte fra selvvalgt uddannelse til aftalt uddannelse, men alle selvvalgte uger forbruges i de kalenderår, uddannelsen strækker sig over.

2. Tilskud til hel eller delvis dækning af medarbejderens løn, idet medarbejderen, hvis uddannelsen ligger i arbejdstiden, modtager løn uden tillæg, jf. IO §29, stk. 2, 3. afs. Virksomheden forudsættes at modtage offentlig løntabsgodtgørelse (se www.veug.dk og www.svu.dk). Uddannelsesaktiviteterne placeres under hensyntagen til virksomhedens forhold.
   Medarbejdere, der indgår uddannelsesaftale efter Erhvervsuddannelsesloven, modtager dog løn efter overenskomsternes bestemmelse om løn til voksne lærlinge i IO § 22, jf. Industriens Lærlingebestemmelser § 8, stk. 10, hhv. voksne elever i IFO § 3, stk. 7.

3. Der kan søges tilskud til materialer, men ikke til andre formål, fx befordring, kost og logi. Fordelingen af sådanne udgifter skal aftales i uddannelsesplanen.

g.

Støtte ydes under forudsætning af, at medarbejderen anvender al uddannelsesret efter IO § 44, stk. 2 og 3/IFO § 25, stk. 2 og 3 til delvis opnåelse af de mål, som skal fremgå af medarbejderens uddannelsesplan. Der kan således ikke ydes støtte til virksomheden, hvis medarbejderen har brugt sin ret til selvvalgt uddannelse.

h.

Muligheden for at søge støtte til aftalt uddannelse efter dette punkt bortfalder senest med udgangen af overenskomstperioden, og uddannelsen, der søges støtte til, skal senest være afsluttet i tredje kalenderår herefter. Parterne kan vælge at forlænge ordningen.

4.

Overenskomstparterne har dags dato indgået protokollat om de nærmere kriterier mv. for tildeling af støtte til aftalt uddannelse. Bestyrelsen for IKUF vil fremadrettet kunne ændre og supplere disse i enighed.

5.

Overenskomstparterne er enige om, at en forudsætning for aftalen er, at staten ikke reducerer sin finansiering i voksen- og efteruddannelsessystemet. Således lægges det til grund, at der ikke sker forringelser i adgangen til løntabsgodtgørelse (SVU og VEU-godtgørelse) eller forringelser i de økonomiske incitamenter, som er knyttet til beskæftigede voksnes gennemførelse af en erhvervsuddannelse, herunder beskæftigelsessystemets løntilskudsordning til voksne elever/lærlinge, eller deltagerbetalinger. I modsat fald bortfalder aftalen om støtte til aftalt uddannelse.

Der er enighed om at foretage følgende redigeringer af overenskomsterne:

6.

I IO § 44, stk. 2 og IFO § 25, stk. 2 udgår første del af bestemmelsen til og med "1. maj 2014:" hhv. "...stk. 2 af følgende:"

7.

I IFO §25, stk. 4 og stk. 8 b. og i Industriens Lærlingebestemmelser 12, stk. 2. udgår: "Gældende fra 1. maj 2014:"

8.

I IFO §25, stk. 4 og i Industriens Lærlingebestemmelser 12, stk. 2. ændres: "fritidsuddannelse" til "uddannelse i fritiden"

9.

I Organisationsaftale – Industriens Kompetenceudviklingsfond, pkt. 4, d., 2. punkt ændres "IO § 29, stk. 2, 2. afsnit" til "IO § 29, stk. 2, 3. afsnit"

10.

I IO § 38, stk. 1, nr. 5 tilføjes: "e. ved uddannelse efter § 44."

11.

1. I Industriens Overenskomst (IO) § 47, stk. 1, 2. afsnit udgår "kan", idet der er enighed om, at omregningen af kronebeløbet i 1. afsnit omregnes på samme måde som hidtil, hvilket præciseres med ændringen.
2. På samme måde udgår "kan" i Industriens Funktionæroverenskomst (IFO) § 25, stk. 9, a, 2. afsnit.

Reglerne i dette protokollat træder i kraft den 1. september 2017, jf. punkt 1.1 og 1.2, hvis punkt 5 ikke medfører aftalens bortfald.

København, den 12. februar 2017

DI Overenskomst I v/DI

CO-industri

INDUSTRIENS OVERENSKOMST og
INDUSTRIENS FUNKTIONÆROVERENSKOMST

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2017 **Nr. 29**

PROTOKOLLAT

om

Opsøgende uddannelseskonsulenttjeneste

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

Konsulenttjenesten skal yde sparring omkring uddannelsesplanlægning og hjælp med tilmelding til uddannelse og hjemtagning af støtte i form af lovregulerede løntabsgodtgørelser og støtte fra IKUF i forbindelse med aftalt uddannelse.

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

København, den 12. februar 2017

DI Overenskomst I v/DI

CO-industri

INDUSTRIENS OVERENSKOMST og
INDUSTRIENS FUNKTIONÆROVERENSKOMST

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2017 **Nr. 30**

PROTOKOLLAT

om

Optrapning af Fritvalgslønkontobidrag

Parterne er enige om at tilføje følgende bestemmelser til henholdsvis Industriens Overenskomst § 48 og Industriens Funktionæroverenskomst § 2.

Ny IO § 48, stk. 8:

"Nyoptagne medlemmer af DIO I kan kræve, at bidraget til fritvalgslønkontoen, jfr. § 25, stk. 1 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 som fastsat i § 25, stk. 1.

Senest 1 år efter skal indbetalingen udgøre mindst 50 pct. af det overenskomstmæssige bidrag.

Senest 2 år efter skal indbetalingen udgøre mindst 75 pct. af det overenskomstmæssige bidrag.

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

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

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

Ny IFO § 2, stk. 6.

"Nyoptagne medlemmer af DIO I kan kræve, at bidraget til fritvalgslønkontoen, jfr. § 4, stk. 1 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 som fastsat i § 4, stk. 1.

Senest 1 år efter skal indbetalingen udgøre mindst 50 pct. af det overenskomstmæssige bidrag.

Senest 2 år efter skal indbetalingen udgøre 75 pct. af det overenskomstmæssige bidrag

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

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

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

Bestemmelserne træder i kraft 1. marts 2017.

København, den 12. marts 2017

DI Overenskomst I v/DI

CO-Industri

INDUSTRIENS OVERENSKOMST og
INDUSTRIENS FUNKTIONÆROVERENSKOMST

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2017 **Nr. 31**

PROTOKOLLAT

om

Fratrædelsesgodtgørelse

Parterne er enige om, at formuleringen af Industriens Overenskomst § 38 stk. 11, pkt. 2 ændres til følgende:

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

København, den 12. februar 2017

DI Overenskomst I v/DI

For CO-industri

INDUSTRIENS OVERENSKOMST og
INDUSTRIENS FUNKTIONÆROVERENSKOMST

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2017 **Nr. 32**

PROTOKOLLAT

om

Fælles forståelse af Bilag 19 til Industriens Overenskomst og bilag 26 til Industriens Funktionæroverenskomst (om forskelsbehandling på grund af alder og handicap)

Overenskomstparterne har drøftet forståelsen og fortolkningen af bilag 19 til Industriens Overenskomst og bilag 26 til Industriens Funktionæroverenskomst.

Parterne er enige om, at det ikke har været hensigten med deres implementering af beskæftigelsesdirektivet (Rådsdirektiv 2000/78 af 27. november 2000), at der ikke skulle være nogen sanktion forbundet med forskelsbehandling i strid med bilag 19 eller bilag 26. Omvendt har det heller ikke været hensigten, at skulle være en dobbeltsanktion, således at der både kan fås en godtgørelse og bod for brud på aftalen.

På denne baggrund er parterne enige om, ved den førstkommende tekniske redigering af overenskomsterne at indsætte følgende som en anmærkning sidst i bilag 19 og bilag 26:

Parterne er enige om, at forskelsbehandling i strid med bilag 19 eller 26 sædvanligvis vil være udtryk for en konkret, individuel krænkelse, som kan sanktioneres med en godtgørelse, der afregnes til medarbejderen.

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

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

Parterne er enige om, at ovenstående forståelse har virkning fra underskrivelsen af de i overenskomsterne værende bilag 19 og 26.

Denne forståelse er ikke præjudicerende for andre implementeringsaftaler mellem parterne.

København, den 12. februar 2017

DI Overenskomst I v/DI

For CO-industri

INDUSTRIENS OVERENSKOMST og
INDUSTRIENS FUNKTIONÆROVERENSKOMST

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2017 **Nr. 33**

PROTOKOLLAT

om

Forum for afgørelse af sager efter Hovedaftalens § 4, stk. 3/Funktionærlovens § 2b i kombination med sager om urimelig afskedigelse efter Industriens Overenskomst og Industriens Funktionæroverenskomst (sager rejst i henhold til overenskomsternes implementering af EU-direktiver)

Parterne er enige om følgende:

"I sager, hvor der fra forbundets side nedlægges påstand om, at der er sket en urimelig afskedigelse efter reglerne i Industriens Overenskomst eller Industriens Funktionæroverenskomst (overenskomsternes implementering af EU-direktiver), og hvor rette forum for sagens afgørelse efter denne påstand er faglig voldgift, er parterne enige om, at den faglige voldgift tillige skal være forum for afgørelse af eventuelle påstande i samme sag om urimelig afskedigelse rejst efter reglerne i Hovedaftalens § 4, stk. 3, og/eller Funktionærlovens § 2b.

Parterne er enige om, at der for disse sager altid skal afholdes et forhandlingsmøde efter de i Industriens Overenskomst og Industriens Funktionæroverenskomst sædvanligt gældende regler.

Parterne bekræfter desuden, at skriftsvekslingen for disse sager følger de i Industriens Overenskomst og Industriens Funktionæroverenskomst sædvanligt gældende regler for gennemførelse af faglig voldgift."

Ovenstående trådte i kraft den 22. maj 2014 og gøres med nærværende protokollat permanent.

I Industriens Overenskomst § 49, stk. 4, litra a, samt i Industriens Funktionæroverenskomsts § 24, stk. 4, litra a, indsættes følgende henvisning:

"Der henvises til parternes organisationsaftale om forum for sager med påstand om urimelig afskedigelse efter overenskomstens implementering af EU-direktiver."

København, den 12. februar 2017

DI Overenskomst I v/DI

For CO-industri

INDUSTRIENS OVERENSKOMST og
INDUSTRIENS FUNKTIONÆROVERENSKOMST

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2017 **Nr. 34**

PROTOKOLLAT

om

Lønforhold og betalingssatser

I. Mindstebetalingssatser for timelønsarbejde (Industriens Overenskomst)

De i Industriens Overenskomst § 22 nævnte mindstebetalingssatser for timelønsarbejde pr. time udgør
pr. 1. marts 2017
for voksne arbejdere kr. 115,65
for arbejdere under 18 år kr. 66,60
pr. 1. marts 2018
for voksne arbejdere kr. 117,65
for arbejdere under 18 år kr. 67,75
pr. 1. marts 2019
for voksne arbejdere kr. 119,65
for arbejdere under 18 år kr. 68,90

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 2017 med 1,6 pct.
Samtlige tillæg for arbejde på skiftehold, forskudt tid og overarbejde forhøjes pr. 1. marts 2018 med 1,6 pct.
Samtlige tillæg for arbejde på skiftehold, forskudt tid og overarbejde forhøjes pr. 1. marts 2019 med 1,6 pct.

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

Pr. 1. marts 2017 forhøjes samtlige betalingssatser med i gennemsnit 1,7 pct.
Pr. 1. marts 2018 forhøjes samtlige betalingssatser med i gennemsnit 1,7 pct.
Pr. 1. marts 2019 forhøjes samtlige betalingssatser med i gennemsnit 1,7 pct.

IV. Betalingssatser i speciel del (Industriens Overenskomst)

Pr. 1. marts 2017 forhøjes samtlige betalingssatser i "Speciel del" med 1,6 pct.
Pr. 1. marts 2018 forhøjes samtlige betalingssatser i "Speciel del" med 1,6 pct.
Pr. 1. marts 2019 forhøjes samtlige betalingssatser i "Speciel del" med 1,6 pct.

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

Pr. 1. marts 2017 forhøjes indbetalingen af den ferieberettigende løn med 0,7 pct.point, således at der pr. denne dato indbetales i alt 2,7 pct. af den ferieberettigende løn på medarbejderens fritvalgs lønkonto.
Pr. 1. marts 2018 forhøjes indbetalingen af den ferieberettigende løn med 0,7 pct.point, således at der pr. denne dato indbetales i alt 3,4 pct. af den ferieberettigende løn på medarbejderens fritvalgs lønkonto.
Pr. 1. marts 2019 forhøjes indbetalingen af den ferieberettigende løn med 0,6 pct.point, således at der pr. denne dato indbetales i alt 4,0 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 12. februar 2017

DI Overenskomst Iv/DI

CO-industri

INDUSTRIENS OVERENSKOMST og
INDUSTRIENS FUNKTIONÆROVERENSKOMST

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2017 **Nr. 35**

UDKAST til

P R O T O K O L L A T

om

Industriens Uddannelses- og Samarbejdsfond

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

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

Pr. 1. marts 2017 - 55 øre

Pr. 1. marts 2018 - 60 øre"

Disse stigninger – såvel som de stigninger, der blev aftalt ved overenskomstfornyelsen i 2014 – tilbageføres til de to overenskomstparter i det omfang midlerne er uforbrugte ved regnskabsårets afslutning, medmindre parterne træffer aftale om en anden anvendelse af midlerne.

Ændringen træder i kraft pr 1. marts 2017.

København, den 12. februar 2017

DI Overenskomst I v/DI

CO-Industri