



# Industriens Organisationsaftaler

2020 – 2023



# Indhold

<b>I. Industriens Overenskomst</b> . . . . .	<b>7</b>
<b>Dækningsområde</b> . . . . .	<b>7</b>
Protokollat – Vagt og Portner . . . . .	7
Protokollat – Fortolkning – Hensigtserklæring . . . . .	8
Overenskomstdækning – DI-virksomheder . . . . .	9
Protokollat – Anciennitet vikarbureauer . . . . .	11
<b>Fagretlige regler/konflikter</b> . . . . .	<b>12</b>
Protokollat – Varsling af arbejdsstandsninger i overenskomstperioden . . . . .	12
<b>Arbejdstid.</b> . . . . .	<b>13</b>
Protokollat – Dobbeltbeskæftigelse . . . . .	13
Protokollat – Holddrift . . . . .	14
Protokollat – Mobile og stationære platforme . . . . .	15
Protokollat – Ændring af deltidsbestemmelsen i medfør af deltidsloven . . . . .	16
Protokollat – Fortolkningen af §§ 13, 14 og 15 . . . . .	17
<b>Sygdom</b> . . . . .	<b>20</b>
Beregning af gennemsnitsfortjeneste . . . . .	20
<b>Ansættelse og afskedigelse</b> . . . . .	<b>22</b>
Midlertidig genansættelse . . . . .	22
Protokollat – Fælles forståelse af bestemmelsen om fratrædelsesgodtgørelse til timelønnede, jf. Industriens Overenskomst § 38, stk. 11 . . . . .	23
<b>II. Industriens Funktionæroverenskomst</b> . . . . .	<b>24</b>
<b>Dækningsområde</b> . . . . .	<b>24</b>
Protokollat – Butiksudsalg m.m. . . . .	24
Protokollat – Landsoverenskomsten m.m. . . . .	25
Protokollat – Behandling af ikrafttrædelsessager (50 pct.-reglen) . . . . .	26
Protokollat – Udvalg om opdatering af uddannelsesbetegnelser i Industriens Funktionæroverenskomst § 1 . . . . .	27
Protokollat – Multiple medlemsforhold m.m. . . . .	28

Protokollat – Meddelelse om overenskomstforhold i DIDO . . . . .	29
<b>Arbejdstid</b> . . . . .	<b>30</b>
Brev til arbejdsministeren – forhandling . . . . .	30
<b>Løn/stillingsvurdering</b> . . . . .	<b>31</b>
Stillingsvurderingssystem – indførelse af . . . . .	31
<b>Ferie</b> . . . . .	<b>32</b>
Protokollat – Ikke hævet feriegodtgørelse – Feriefond . . . . .	32
<b>III. Pensionsforhold</b> . . . . .	<b>33</b>
<b>Industriens Overenskomst</b> . . . . .	<b>33</b>
Protokollat – Etablering af pensionsordning. . . . .	33
Protokollat – Håndtering af sager om manglende indbetaling og indberetning af pensionsbidrag . . . . .	38
<b>Industriens Funktionæroverenskomst</b> . . . . .	<b>42</b>
Protokollat – Fælles forståelse af IFO § 8, stk. 8, pkt. 8.1, litra i ”Pensionsordningen kan normalt ikke tilbagekøbes” . . . . .	42
Protokollat – Skift af pensionsleverandør i forbindelse med virksomhedsoverdragelse . . . . .	43
<b>Fælles Pensionsforhold – Industriens Overenskomst og Industriens Funktionæroverenskomst</b> . . . . .	<b>44</b>
Protokollat – Pension af ferietillæg . . . . .	44
Protokollat – Diverse aftaler om pensionsmæssige forhold mv. . . . .	45
Protokollat – Håndtering af sager om optrappingsordninger og firmapensionsordninger . . . . .	48
Protokollat – Omkostninger i firmapensionsordninger . . . . .	57
Protokollat – Pensionsforhold for flexjobbere. . . . .	59
Protokollat – Pensionsordninger omfattet af Pensionsbeskatningslovens § 53 A i forbindelse med udstationeringer for medarbejdere, der indbetaler pension til industriens pension . . . . .	61
<b>IV. Fællesbestemmelser Industriens Overenskomst &amp; Industriens Funktionæroverenskomst</b> . . . . .	<b>62</b>
Samarbejde og tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter . . . . .	62
Teknologi- og samarbejdsudvalg . . . . .	62
Protokollat – Tilføjelse til aftale om oprettelse af DI’s og CO-i’s Teknologi- og samarbejdsudvalg af 3. februar 1995. . . . .	64

Protokollat – Tillidsrepræsentanterne og det lokale samarbejde i industriens virksomheder . . . . .	65
Fælles indsats for valg af tillidsrepræsentant hvor en sådan ikke måtte findes . . . . .	65
Protokollat – TekSam – Det sociale kapitel. . . . .	65
Protokollat – Oplysning om genvalg af arbejdsmiljørepræsentanter	66
Protokollat – Den grønne omstilling . . . . .	67
<b>Fagretlige regler/konflikter . . . . .</b>	<b>69</b>
Protokollat – Forståelsen af frister for fagretlig behandling i Industriens Overenskomst og Industriens Funktionæroverenskomst. . . . .	69
Protokollat – Organisationsansvar. . . . .	70
Protokollat – Afvikling af sager om chikane . . . . .	71
Protokollat – Rammeaftale vedrørende chikane og vold på arbejdspladsen. . . . .	72
Protokollat – Fravigelsesordninger . . . . .	73
Protokollat – Forum for afgørelse af sager efter Hovedaftalens § 4, stk. 3/Funktionærlovens § 2b i kombination med sager om urimelig afskedigelse efter Industriens Overenskomst og Industriens Funktionæroverenskomst (sager rejst i henhold til overenskomsternes implementering af EU-direktiver . . . . .	74
Protokollat – Organisationsaftale om databeskyttelse . . . . .	75
<b>Uddannelse . . . . .</b>	<b>76</b>
Uddannelsesfonde . . . . .	76
Lokaloverenskomster og tiltrædelsesaftaler . . . . .	77
Tillægsprotokollat – Bidrag til Industriens Uddannelses- og Samarbejdsfond . . . . .	78
Protokollat – Opsøgende uddannelseskonsulenttjeneste . . . . .	79
Protokollat – Dokumentation for erhvervede kvalifikationer . . . . .	80
Protokollat – Erhvervsrettet uddannelse . . . . .	81
Protokollat – Kompetenceudvikling i virksomhederne . . . . .	83
Protokollat – Adgang til IKUF-støtte ved afskedigelse . . . . .	84
Protokollat – Støtte til danskuddannelse for voksne udlændinge . . . . .	85
Protokollat – Støtte til screening til FVU- og ordblindeundervisning	86
Organisationsaftale – Industriens Kompetenceudviklingsfond . . . . .	87
Protokollat – Kriterier mv. for tildeling af støtte til aftalt uddannelse . . . . .	98
Protokollat – Støtte fra kompetenceudviklingsfondens til aftalt uddannelse . . . . .	102

Vedr. Protokollat om op til 5 ugers uddannelse i forbindelse med afskedigelse . . . . .	103
Protokollat – Indhentning af lønsummer til brug for opkrævning til Industriens Uddannelsesfonde . . . . .	104
Protokollat – Virksomhedens anmodning om nedjustering af tidligere indberettet lønsum – Industriens Uddannelsesfonde . . . . .	106
Protokollat – DI-medlemsvirksomheders manglende tilmelding til Industriens Pension Service (IPS) . . . . .	108
Protokollat – Aftale om håndtering af sager om manglende indberetning eller indbetaling vedr. uddannelsesfondene. . . . .	109
Bilag 1. . . . .	114
Industriens Pension Services procedure for indberetning og opkrævning . . . . .	114
Bilag 2. . . . .	118
Bodsudmåling i fondsbidragsager . . . . .	118
Protokollat – For sen afrapportering til IKUF . . . . .	119
<b>EU-implemtering . . . . .</b>	<b>120</b>
Protokollat – Organisationsaftale mellem CO og DI . . . . .	120
Implementering af vikardirektivet i Industriens Overenskomst . . . . .	120
<b>Øvrige bestemmelser . . . . .</b>	<b>126</b>
Organisationsaftale for Oplevelsesindustrien mellem CO-industri og DIO I. . . . .	126
Protokollat – Organisationernes bistand til lokale drøftelser af fleksibilitet, herunder vikarer m.v. . . . .	132
Protokollat – Aftale om fleksjob . . . . .	133
Protokollat – Kompensation for ikke afholdte feriefridage . . . . .	137
Ligelønsnævnets forretningsorden . . . . .	138
Protokollat – Implementering af model for helbredskontrollens gennemførelse. . . . .	144
Protokollat – Dispensationer for hviletid og fridøgn . . . . .	146
Protokollat – Rådighedstjeneste . . . . .	147
Protokollat – Etablering af barselsordning i industrien . . . . .	148
Protokollat – Samarbejde om internationale spørgsmål . . . . .	150
Aftale om miljø samarbejde mellem CO-industri og Dansk Industri . . . . .	151
Rammeaftale om sikkerheds- og sundhedsarbejdet . . . . .	152
Protokollat – Det rummelige arbejdsmarked . . . . .	155
Protokollat – Industripolitisk Udvalg . . . . .	156
Protokollat – Mulig partsadministration af VEU-godtgørelse . . . . .	158

Protokollat – Lønforhold for udstationerede medarbejdere omfattet af Industriens Overenskomst eller Industriens Funktionæroverenskomst. . . . .	159
Bilag – Eksempler på opgørelse efter Eurostat. . . . .	165
Protokollat – Kodeks for aftaler med udenlandske medarbejdere .	167
Protokollat – Rameaftale vedrørende krystallinsk kvartssand af 25. februar 2007 . . . . .	168
Protokollat – Håndtering af sager om optrappingsordninger af Fritvalgs Lønkontobidrag . . . . .	169
Organisationsaftale om forståelsen af Industriens Overenskomst § 48, stk. 8 og Industriens Funktionæroverenskomst § 2, stk. 5 i overenskomstperioden.. . .	171
Protokollat – Ikrafttrædelse. . . . .	172
Protokollat – Redaktion af overenskomsterne . . . . .	173
Protokollat – Fornylsesaftalens fortolkning . . . . .	174
<b>Udvalg i overenskomstperioden 2020-2023 . . . . .</b>	<b>175</b>
Protokollat – Gennemgang af protokollat om håndtering af sager om optrappingsordninger og firmapensionsordninger samt Industriens Overenskomst § 48, stk. 5-8, Industriens Funktionæroverenskomst § 2, stk. 4-5 og organisationsaftale om optrappingsordninger af Fritvalgs Lønkonto . . . . .	175
Protokollat – Gennemgang af Protokollat om indhentning af lønsummer for opkrævning til Industriens Uddannelsesfonde samt Protokollat om aftale om håndtering af sager om manglende indberetning eller indbetaling vedr. uddannelsesfonde (inkl. bilag) . . . . .	175
Protokollat – Udvalgsarbejde vedrørende revision af fagretlige mødereglere mv.. . . . .	176
Protokollat – Teknisk redigering af Industriens Overenskomst § 10 om weekendarbejde . . . . .	177
Protokollat – Kompetenceudviklingsstøtte i forbindelse med arbejdsfordeling . . . . .	177
Protokollat – Pensionsforhold for medarbejdere med få arbejdstimer . . . . .	178
Protokollat – Udvalgsarbejde vedrørende indgåelse af en overenskomstaftale på IT området . . . . .	178
Protokollat – Udvalgsarbejde om arbejdsudleje. . . . .	179
Protokollat – Afdækning af udviklingen i andre arbejdsformer . .	179
Protokollat – Udvalgsarbejde vedr. Fritvalgs Lønkontoen. . . . .	180

# I. Industriens Overenskomst

---

## Dækningsområde

---

### **Protokollat – Vagt og Portner**

Dansk Industri og CO-industri er enige om, at i det omfang vagt- og portnerarbejdet ikke er omfattet af selvstændige overenskomster, lokalaftaler eller kutymmer, vil medarbejdere inden for CO-industriområdet, som udfører vagt- og portnerarbejde, være omfattet af Industriens Overenskomst, herunder protokollatet vedrørende Industriens Pension.

Denne aftale ændrer ikke eventuelle individuelle ansættelsesaftaler, som måtte forefindes. Ved eventuelle misforhold mellem ansættelsesaftalerne og Industriens Overenskomst kan spørgsmålet optages til forhandling organisationerne imellem.

København, den 30. maj 1994

## **Protokollat – Fortolkning – Hensigtserklæring**

Mellem Dansk Industri og CO-industri er der d.d. indgået følgende hensigtserklæring/aftale om fortolkning af Industriens Overenskomst.

I det omfang, der indgås overenskomstaftaler mellem Dansk Industri og fagforbund, der ikke er tilsluttet CO-industri, med et indhold, der er identisk med Industriens Overenskomsts bestemmelser, er Dansk Industri indstillet på at behandle principielle uoverensstemmelser på disse områder med CO-industri vedrørende Industriens Overenskomsts bestemmelser, forinden de afgøres endeligt ved faglig voldgift eller i Arbejdsretten.

Ovennævnte forudsætter, at sagen kan drøftes mellem Dansk Industri og CO-industri inden for de i den pågældende overenskomsts fagretlige regler fastsatte tidsfrister.

København, den 30. juni 1994



## Overenskomstdækning – DI-virksomheder

DANSK INDUSTRI

CO-industri  
Att.: Verner Elgaard  
Vester Søgade 12, 2  
1790 København V.  
26. oktober 1993

### Overenskomstdækning af Dansk Industris medlemsvirksomheder

Ved skrivelse af 27. september har CO-industri rejst problemstillingen omkring Industriens Overenskomsts dækningsområde.

Som bekendt omfatter Dansk Industri mange forskellige brancherområder, hvoraf mange har dannet egentlige arbejdsgiverforeninger, og heriblandt er der en række, der fortsat er omfattet af selvstændige DI-overenskomster med en række forbund, herunder såvel forbund, der er med i CO-industri, som forbund, der står uden for CO-industri.

I forbindelse med overenskomstforhandlingerne i 1993 blev sagen drøftet.

Der var ingen problemer på de gamle jernområder og heller ikke på det gamle plastområde.

På de gamle industrifagsområder kunne virksomheder eller arbejdsgiverforeninger have valgt ikke at tiltræde Proces-metal- og Proces-eloverenskomsterne og derfor i realiteten være uden for en egentlig håndværkeroverenskomstdækning.

Det eneste sted, der i dag kan være problemer, er derfor gamle industrifagsområder, der ikke var dækket af Fællesoverenskomsten og som fortsat har egen overenskomst.

Men også på disse områder har vi tilkendegivet, senest i forbindelse med pensionsproblematikken, at Industriens Overenskomst er gældende, medmindre der er konkrete holdepunkter for det modsatte gennem en bestående overenskomst, lokalaftaler eller kutymmer.

På træområdet er der nu etableret en fælles overenskomst af de tidligere tre overenskomster. Det var tidligere meget få trævirksomheder, der gennem medlemskab af IAA (tidligere Foreningen af Industrielle Reparationsværksteder i Jernindustrien) var dækket af CO-overenskomsten.

Træets Arbejdsgiverforening havde også tidligere undladt at tiltræde »procehåndværkeroverenskomsterne«.

På træområdet er der ansat håndværkere, men ikke i noget stort tal. På pensionsområdet er Industripenion gældende også for træområdet, så det giver ingen problemer.

På overenskomstområdet er vi enige med CO-industri i, at Industriens Overenskomst er gældende som udgangspunkt.

Når vi kun kan acceptere det som udgangspunkt, er det alene, fordi vi må respektere eventuelle lokalaftaler eller kutymmer, der lokalt har løst problemet ved at behandle andre medarbejdergrupper, især smede, som overenskomstdækket af Træets Overenskomst.

Vi kender ikke omfanget af lokalaftaler eller eventuelle kutymmer og er derfor nødt til at respektere dem, i det omfang de eksisterer.

CO-industri nævner to kriterier som sit udgangspunkt:

A: Dansk Industri.

B: Eneste undtagelse.

Dansk Industri er enig i, at de to opstillede kriterier er udgangspunktet. Undtagelser er som ovenfor beskrevet. Undtagelsen vedrører alene gamle medlemmer fra før 19. april 1993.

Det er vor opfattelse, at problemet stort set kun eksisterer inden for træindustrien, hvor det næppe er særligt stort. Som et praktisk eksempel vil jeg dog nævne, at slibning af stemmejern, save m.v. på virksomheden er arbejde, der er omfattet af Træets Overenskomst, også selv om det konkret måtte blive udført af et medlem af Dansk Metalarbejderforbund eller Specialarbejderforbundet, men det er nok også det nærmeste, vi kan komme på problemet.

Egentlige reparationsmedarbejdere er derfor, medmindre der er klare beviser for det modsatte, gyldige lokalaftaler eller kutymmer, omfattet af Industriens Overenskomst.

Vi håber, at der med denne lidt lange redegørelse er enighed mellem vore organisationer om problemet.

Med venlig hilsen

Niels Overgaard

## **Protokollat – Anciennitet vikarbureauer**

Der er konstateret problemer med optjening af anciennitet hos vikarer, der udsendes fra vikarbureauer, når disse også udsendes til vikariater på virksomheder inden for DA-området, men uden for CO/DI-området.

Dansk Industri vil tage initiativ til at finde en løsning på disse problemer i samarbejde med andre arbejdsgiverorganisationer med henblik på at sikre en ligelig anciennitetsoptjening for disse vikarer.

Parterne er herefter enige om, at overenskomsten, for så vidt angår vikarbureauer, skal fortolkes i overensstemmelse med protokollat af 20. februar 1995.

København, den 20. februar 1995

---

## Fagretlige regler/konflikter

---

### **Protokollat – Varsling af arbejdsstandsninger i overenskomstperioden**

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

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

Ved arbejdsstandsninger forstås i denne sammenhæng henholdsvis strejke og lockout.

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

København, den 1. februar 2004

---

## Arbejdstid

---

### **Protokollat – Dobbeltbeskæftigelse**

Overenskomstparterne er enige om, at ansatte efter denne overenskomst, der er fuldtidsbeskæftigede, ikke samtidig bør have anden væsentlig lønnet beskæftigelse.

København, den 20. februar 1995

## **Protokollat – Holddrift**

Der er mellem CO-industri og Dansk Industri enighed om at integrere »Fællesordning for arbejde i holddrift« i Industriens Overenskomst.

I forbindelse med integrationen overføres samtidig gældende retspraksis og fortolkning af holddriftsaftalen.

Overenskomstparterne er enige om specielt at fastslå, at nuværende § 1, stk. 2 i fællesordningen er ensbetydende med, at en virksomhed kan fastlægge en arbejdsplan (turnusplan), såfremt det ikke ved lokale forhandlinger lykkedes at tilvejebringe enighed om en sådan. Det er en forudsætning, at arbejdsplanen (turnusplanen) overholder de overenskomst- og lovmæssige krav, og at arbejdsplanen kan fastlægges for f.eks. 1 år, samt at en virksomheds arbejdstid er uafhængig af de enkelte medarbejderes overenskomstmæssige arbejdstid, idet driftstiden kun er begrænset af de i lovgivningen gældende betingelser.

Disse uddybende fortolkninger, der udspringer fra »Fællesordning for arbejde i holddrift«, forbliver gældende, selv om denne skulle miste sit forudsatte grundlag.

København, den 20. februar 1995

## **Protokollat – Mobile og stationære platforme**

### **Overenskomstens bilag 9 (93-udgaven – i 2000-udgaven bilag 1, speciel del)**

#### **Retningslinjer for arbejde på mobile og stationære platforme**

På et møde d.d. mellem nedenstående overenskomstparter er der opnået enighed om følgende, jf. Klima- og Energiministeriets bekendtgørelse nr. 1509 af 15. december 2010:

Den daglige hvileperiode kan i begrænset omfang udskydes eller nedsættes til 8 timer.

Arbejdsperioden mellem 2 frihedsperioder kan forlænges i op til 28 døgn, såfremt den enkelte arbejdstager og ledelsen skriftligt træffer aftale herom.

Uforudsete forlængelser (force majeure o.l.) kan i nødvendigt omfang disponeres af ledelsen.

Der kan lokalt træffes aftale om, at ferie og opsparede timer kan indgå i afviklingen af arbejds- og frihedsperioder, eksempelvis således, at 14 dages arbejde efterfølges af 21 dages frihed i land.

København, den 28. september 1992

### **Protokollat – Ændring af deltidsbestemmelsen i medfør af deltidsloven**

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

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

København, den 1. februar 2004



## Protokollat – Fortolkningen af §§ 13, 14 og 15

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

§ 13, stk. 10 – Forsømt tid ved overenskomststridig arbejdsnedlæggelse

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

- Når virksomheden har behov for at indhente et produktionsstab 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 produktionsstab, som det var nødvendigt at indhente ved overarbejde, skal der ydes tillægsbetaling for overarbejde for de præsterede timer.
- Der kan kun, på de vilkår der gælder for indhentelse af forsømt tid ved overenskomststridig arbejdsnedlæggelse, forlanges udført arbejde, ud over den enkeltes normale arbejdstid, for et antal timer svarende til den forsømte tid, som den overenskomststridige arbejdsnedlæggelse udgjorde for den enkelte.
- Der ydes ikke overtidsbetaling efter stk. 7 eller efter eventuelle lokale aftaler om betaling for overarbejde for nogen timer, før de forsømte timer er præsteret af medarbejderen ud over dennes normale arbejdstid inden for fristen, men virksomheden betaler den almindelige timeløn for de timer, hvor medarbejderen indhenter forsømt tid, samt eventuelt tillæg for forskudt tid, skiftehold eller udearbejde.
- Virksomheden kan varsle weekendarbejdere efter § 10 til at indhente forsømt tid på hverdage, uden at der foreligger lokal enighed.
- Sygdom og planlagt ferie suspenderer ikke fristen på 14 dage, og at 14-dages fristen i forbindelse med flere på hinanden følgende overenskomststridige arbejdsnedlæggelser, der står i

systematisk sammenhæng, ikke først begynder at løbe, når arbejdet genoptages efter den seneste af disse arbejdsnedlæggelser.

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

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

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

### § 13, stk. 10 – Forsømt tid ved overenskomststridig arbejdsnedlæggelse

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

### § 14, stk. 5 – Varsling af forskudt arbejdstid

Parterne er uenige om, hvorvidt manglende varsel ved etablering af forskudt arbejdstid, jf. § 14, stk. 5, sidste afsnit, skal betales udelukkende med overtidstillæg, jf. reglerne i § 13, stk. 7, i stedet for tillæg for forskudt arbejdstid i § 14, stk. 6, eller hvorvidt der både skal betales overtidstillæg og forskudttidstillæg for arbejde i den periode, der ikke er givet tilstrækkeligt varsel.

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

### § 15, stk. 4 – Overarbejde ved skiftehold

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

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

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

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

Parterne er enige om, at arbejde på en inddraget vagtlistefridag, jf. § 15, stk. 8, pkt. 5, betales med overenskomstmæssig ekstrabetaling for arbejde på en tilsikret hverdagsfriday, jf. § 13, stk. 7, pkt. 2 b, samt det til tidspunktet svarende skifteholdstillæg.

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

København, den 12. februar 2017

---

## Sygdom

---

### **Beregning af gennemsnitsfortjeneste**

Organisationsudvalgsmøde den 30. maj 1994.

#### **Systematisk forekommende tillæg ved beregning af gennemsnitsfortjeneste, jf. § 23, stk. 1 og 3 (Industriens Overenskomst 1993)**

Der opnåedes enighed om følgende:

Ved systematisk forekommende tillæg forstås tillæg, der kommer til udbetaling til samtlige præsterede arbejdstimer, dog således at sådanne tillæg omfatter de situationer, i hvilke der udbetales et fast tillæg pr. time i en periode for en gene eller en ydelse og som udbetales, uanset om genen eller ydelsen forefindes eller præsteres for hver enkelt udbetalt time.

Til erstatning for tidligere formuleringer i Timandsudvalgsmøde-referat af 2/12 1991, pkt. 5, og Organisationsudvalgsmødereferat af 7/2 1994, pkt. 7, er der enighed om, at følgende tillæg indgår i beregningsgrundlaget:

1. Arbejde på forskudt tid
2. Arbejde i holddrift
3. Bonusordninger
4. Pensionstillæg (der er endvidere enighed om, at sygeløn er pensionsbidragsberettiget).
5. Systematisk forekommende tillæg, jf. ovenfor.

#### **Elementer der indgår i § 23-gennemsnitsberegning og overskudsdeling (Industriens Overenskomst 1993)**

I det omfang, der udbetales overskudsdeling indgår denne i fuldt omfang i gennemsnitsberegningen. Herfra undtages alene de tilfælde, hvor der udbetales i form af aktier eller lignende.

**Sygeløn – udlæringe – § 23, stk. 1 og 3 (Industriens Overenskomst 1993)**

Der opnåedes enighed om følgende:

Ved tilskadekomst/sygdom, der indtræder umiddelbart efter udstået læretid, hvor den pågældende fortsætter som timelønnet medarbejder i virksomheden, anvendes indtjeningen i det forudgående kvartal som beregningsgrundlag, uagtet der for en del af perioden kun har været udbetalt lærlingeløn.

**Genansættelse inden for 9 måneder, jf. overenskomstens § 25, stk. 9, punkt 1 – sygeløn § 23, stk. 1 og 3**

**(Industriens Overenskomst 1993)**

Der opnåedes enighed om følgende:

Som beregningsgrundlag for sygeløn anvendes sidst kendte hele kvartal for tidligere ansættelse i virksomheden.

*Anm.*

*I 2007-udgaven § 38 og § 29.*

---

## **Ansættelse og afskedigelse**

---

### **Midlertidig genansættelse**

(Organisationsudvalgsmøde den 7. februar 1994 og møde mellem DI og CO-industri den 4. maj 2005).

Midlertidig genansættelse i henhold til § 38 stk. 4, 2. pkt. medfører ikke generhvervelse af opsigelses- og feriefridagsanciennitet jf. § 38 stk. 4, 1. pkt. (Industriens Overenskomst 2007-2010)

Derimod genindtræder medarbejderen i tidligere opnået anciennitet i forhold til sygeløn og ret til frihed på barns første sygedag og barns hospitalsindlæggelse i henhold til § 38, stk. 4, 1. pkt.

For så vidt angår ret til pension og løn henvises til overenskomstens særlige regler herom.

Overenskomstparterne er enige om, at § 38, stk. 4, 2. pkt. (Industriens Overenskomst 2007-2010) kan anvendes mere end én gang, blot de enkelte midlertidige ansættelsesforhold sammenlagt ikke overstiger 120 dage, og at der ikke er tale om en omgåelse af opsigelsesreglerne, herunder rullende opsigelse.

**Protokollat – Fælles forståelse af bestemmelsen om  
fratrædelsesgodtgørelse til timelønnede, jf. Industriens  
Overenskomst § 38, stk. 11**

Overenskomstparterne har drøftet forståelsen og fortolkningen af bestemmelsen i Industriens Overenskomst § 38, stk. 11.

Parterne har på denne baggrund opnået enighed om følgende fælles forståelse:

Medarbejdere, der ikke på fratrædelsestidspunktet oppebærer dagpenge som anført i Industriens Overenskomst § 38, stk. 11, har ret til fratrædelsesgodtgørelse, når følgende situationer foreligger:

1. Medarbejderen opfylder betingelserne i § 38, stk. 11, bortset fra, at vedkommende ikke de facto oppebærer dagpenge på fratrædelsestidspunktet.
2. Baggrunden for, at medarbejderen ikke oppebærer dagpenge er, at denne på fratrædelsestidspunktet er
  - a. sygemeldt eller
  - b. afvikler ferie eller
  - c. er på plejeorlov bevilget efter servicelovens § 118 eller
  - d. deltager i et kursus omfattet af overenskomstens § 38, stk. 8, eller deltager i efteruddannelse og i den forbindelse modtager VEU-godtgørelse.

Medarbejderen opfylder samtlige betingelser i § 38, stk. 11, når sygefraværet, ferien eller kursusdeltagelsen er afsluttet.

København, den 6. juli 2011

Ændret ved OK 2020

## II. Industriens Funktionæroverenskomst

---

### Dækningsområde

---

#### **Protokollat – Butiksudsalg m.m.**

Dækningsområdet for Funktionæroverenskomsten mellem Dansk Industri og CO-industri inden for HK's område.

Mellem nedenstående parter er der enighed om, at den mellem DI og CO-industri indgåede Funktionæroverenskomst og dertil knyttede protokollater og aftaler er gældende for alle overenskomstdækkede medarbejdere inden for handels- og kontorområdet, jf. overenskomstens § 1, beskæftiget på virksomheder, hvis medlemsforhold er placeret i DI.

Verserende og fremtidige sager mellem overenskomstparterne eller mellem Dansk Industri og HK, herunder sager om tiltrædelse af overenskomst, jf. 50 pct. reglen, løses i overensstemmelse hermed.

For medarbejdere beskæftiget i butiksudsalg gælder tillige de til enhver tid gældende bestemmelser om arbejdstid for butiksansatte, mindstebetaling for unge under 18 år og mindstebetaling i henhold til Landsoverenskomsten mellem DA/DH&S og HK eller tilsvarende overenskomst mellem DH&S og HK, p.t. Landsoverenskomstens § 3, § 5A og B og § 9, stk. 1, 3 og 4.

Såfremt Landsoverenskomsten eller tilsvarende overenskomst mellem DH&S og HK bortfalder på grund af konflikt, omfattes butiksansatte medarbejdere på Dansk Industris medlemsvirksomheder fortsat og indtil ny overenskomst indgås mellem/omfattende konfliktens parter af de indtil konfliktens start gældende bestemmelser, jf. ovenfor.

Der er endvidere enighed om, at eksisterende særoverenskomster inden for handels- og kontorområdet indgæet i Dansk Industris regi, gældende for enkeltvirksomheder eller grupper af virksomheder, fortsat er gældende.

København, den 22. maj 1996



**Protokollat – Landsoverenskomsten m.m.**

Dækningsområdet for Funktionæroverenskomsten mellem Dansk Industri og CO-industri inden for HK's område.

Mellem nedenstående parter er der enighed om, at den mellem DI og CO-industri indgåede Funktionæroverenskomst og dertil knyttede protokollater og aftaler er gældende for alle overenskomstdækkede medarbejdere inden for handels- og kontorområdet, jf. overenskomstens § 1, beskæftiget på virksomheder, hvis medlemsforhold er placeret i DI.

Verserende og fremtidige sager mellem overenskomtparterne eller mellem Dansk Industri og HK, herunder sager om tiltrædelse af overenskomst, jf. 50 pct. reglen, løses i overensstemmelse hermed.

Der er endvidere enighed om følgende:

- a. Virksomheder, der før 1. marts 1995 ikke var omfattet af Landsoverenskomsten, men af en selvstændig overenskomst med HK indgået i DI-regi, omfattes fortsat af den selvstændige overenskomst.
- b. Virksomheder, som før 1. marts 1995 var omfattet af Landsoverenskomsten med tillæg til overenskomsten indgået i DA-regi efter Landsoverenskomstens regler, omfattes fra 1. marts 1995 af Industriens Funktionæroverenskomst, dog således at nævnte tillæg til overenskomsten fortsat er gældende i det omfang, tillægget ikke indeholdes i Industriens Funktionæroverenskomst.

København, den 22. maj 1996

## **Protokollat – Behandling af ikrafttrædelsessager (50 pct.-reglen)**

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

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

Aftalen træder i kraft den 1. marts 2017

## **Protokollat – Udvalg om opdatering af uddannelsesbetegnelser i Industriens Funktionæroverenskomst § 1**

Flere af de uddannelser, der er nævnt i Industriens Funktionæroverenskomst § 1, eksisterer ikke længere eller har ændret betegnelse, og det kan forventes, at uddannelser også fremover ændrer betegnelse.

Parterne har derfor opdateret uddannelsesbetegnelserne i Industriens Funktionæroverenskomst § 1.

Opdateringen ændrer ikke overenskomstens dækningsområde. Arbejdsfunktioner, der er omfattet af overenskomsten med henvisning til en uddannelse, der har ændret betegnelse, er fortsat omfattet af overenskomsten. Som bilag til overenskomsten optrykkes fremover en oversigt over såvel de hidtidige som opdaterede betegnelser for uddannelserne.

Hvis det konstateres, at en uddannelse har ændret indhold, drøftes det i tvivlstilfælde mellem parterne, om uddannelsen skal indgå i § 1.

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

København, den 9. februar 2014

## **Protokollat – Multiple medlemsforhold m.m.**

Dækningsområdet for Funktionæroverenskomsten mellem Dansk Industri og CO-industri i virksomheder med medlemskab af flere arbejdsgiverforeninger (multiple).

Undertegnede parter har drøftet dækningsområdet for Funktionæroverenskomsten, jf. overenskomstens § 1, for virksomheder, der udover at være medlem af Dansk Industri også er medlem af andre arbejdsgiverforeninger, og er enige om følgende:

Indbetalinger for perioden 1. marts 1995 til 28. februar 1997 til pension og uddannelsesfonde er gyldige i forhold til den overenskomst, der er indbetalt efter. Tilsvarende gælder alle øvrige overenskomstmæssige forhold, uanset hvilke arbejdsgiverforeninger virksomheden er medlem af.

Med virkning fra 1. januar 1997 har virksomheder med medlemskab af Dansk Industri og andre arbejdsgiverforeninger (multiple) valgt organisationsmæssig placering vedrørende medlemskabet for funktionærer.

Såfremt virksomhedens valg af overenskomstbærende arbejdsgiverforening pr. 1. januar 1997 medfører et skift fra én overenskomst til en anden, vil den forud for skiftet løbende overenskomst fortsætte til sit eget udløb, før den erstattes af anden overenskomst.

Virksomheder med medlemskab af Dansk Industri, der fra 1. marts 1995 til 28. februar 1997 har tiltrådt Funktionæroverenskomsten ved særskilt protokollat, er fortsat omfattet af Funktionæroverenskomsten.

København, den 12. december 1996

## **Protokollat – Meddelelse om overenskomstforhold i DIDO**

Virksomheder, der optages i DI og som tidligere var medlem af DS Håndværk & Industri, hvor det fremgår af DIDO-meddelelsen, er DI og CO-industri enige om, at DIDO-meddelelsen er dokumentation for, at Industriens Funktionæroverenskomst § 1, stk. 2 og 3 er sat i kraft fra virksomhedens optagelse i DI.

Når det ikke fremgår af DIDO-meddelelsen, at virksomheden tidligere har været medlem af Tekniq Arbejdsgiverne, og hvor forbundet anser, der har været et medlemskab, gør forbundet gældende overfor DI, at Industriens Funktionæroverenskomst § 1, stk. 2 og 3 er sat i kraft fra virksomhedens optagelse i DI.

København, den 22. marts 2012

---

## Arbejdstid

---

### Brev til arbejdsministeren – forhandling

Uddrag af brev af 26. juni 1996 til Arbejdsministeriet:

”Selv om foranstående vilkår for oprettelse af overenskomst ikke er opfyldt, er forbundet forhandlingsberettiget for sine medlemmer over for virksomheder, der disponerer i strid med væsentlige principper i Landsoverenskomsten eller andre lignende uoverensstemmelser, f.eks. ved at aflønne under denne overenskomst, samt hvor der foreligger problemer vedrørende lovgivning om ansættelses- og arbejdsforhold. Forhandlingerne kan, hvis en af parterne ønsker det, føres videre til forhandling under hovedorganisationernes medvirken.”

Uddraget af brevet knytter sig til den af parterne foretagne implementering af Arbejdstidsdirektivet, i hvilken forbindelse parterne ved brevet til Arbejdsministeriet anfører, på hvilken måde implementeringen af direktivet anses for gennemført for medarbejdere ansat på virksomheder, hvor Funktionæroverenskomsten ikke på grund af den jf. overenskomstens § 1 gældende 50%-regel på HK's område – er gældende for handels- og kontorområdet og/eller laborantområdet.

---

## Løn/stillingsvurdering

---

### Stillingsvurderingssystem – indførelse af

Vedrørende virksomheders indførelse af Dansk Industris stillingsvurderingssystem.

Der er mellem Dansk Industri og CO-industri enighed om, at DI/IP's stillingsvurderingssystem ikke er et lønsystem i henhold til overenskomstens § 3, stk. 6. Lønfastsættelsen sker i overensstemmelse med de overenskomstmæssige bestemmelser herom.

Parterne er i øvrigt enige om, at systemet er velegnet til vurdering af behov for efteruddannelse af den enkelte medarbejder.

Parterne er enige om, at specialistkriteriet i den videre udvikling af systemet følges nøje.

For at sikre den fornødne åbenhed er parterne enige om gensidigt at informere hinanden om systemets udvikling.

I forbindelse med virksomheders indførelse af stillingsvurderingssystemet anbefaler parterne:

Indførelse af stillingsvurderingssystemet bør ske i samarbejde mellem virksomheden og medarbejderne. Det skal sikres, at der skabes størst muligt kendskab til systemet, dets anvendelsesmuligheder og metoder, ligesom det skal drøftes, på hvilken måde det er hensigten at anvende systemet i den enkelte virksomhed, samt hvilke mål der er herfor.

Det er naturligt, hvor tillidsrepræsentanter findes, at disse inddrages. Medarbejderne bør orienteres om eget pointtal og stillingsniveau i systemet, samt om antallet af medarbejdere på de enkelte stillingsniveauer, og endelig virksomhedens lønniveau på det enkelte stillingsniveau.

---

## Ferie

---

### **Protokollat – Ikke hævet feriegodtgørelse – Feriefond**

Under forhandlingerne om overenskomsten mellem Dansk Industri og CO-industri har DI givet udtryk for, at man ikke vil modsætte sig en bestemmelse om, at ikke hævet feriegodtgørelse indbetales til ferie- og rekreationsformål efter nærmere aftale, men har påpeget, at forudsætningen herfor vil være, at der foreligger en godkendelse efter ferielovens § 34, stk. 2. DI medvirker gerne til opnåelse af en sådan godkendelse.

Såfremt en sådan godkendelse opnås, tilføjes følgende afsnit til overenskomstens § 12 – Ferie og frihed – in fine: Funktionæroverenskomst

»Ikke udbetalt feriegodtgørelse indbetales til (navnet på den eventuelle fond eller andet)«.



## III. Pensionsforhold

---

### Industriens Overenskomst

---

#### Protokollat – Etablering af pensionsordning

1. Der etableres et holdingselskab med det formål at oprette og drive et eller flere pensionsforsikringsaktieselskaber.
2. Holdingselskabets aktiekapital, resp. ansvarlige lånekapital ejes med 30 pct. af Industriens Arbejdsgivere og 70 pct. af parterne i de to overenskomster (Centralorganisationen af Metalarbejdere i Danmark samt Kvindeligt Arbejderforbund i Danmark / Specialarbejderforbundet i Danmark).
3. Holdingselskabets bestyrelse består af et lige antal medlemmer. Arbejdstagersiden og Industriens Arbejdsgivere vælger hver halvdelen af bestyrelsen. Af bestyrelsens midte udpeges en formand og en næstformand.

Arbejdstagersiden vælger formanden, og Industriens Arbejdsgivere vælger næstformanden.

Det vedtægtsbestemmes, at ved stemmelighed er formandens stemme afgørende.

4. Det af parterne oprettede holdingselskab etablerer et 100 pct. ejet pensionsforsikringsaktieselskab (Industriens Pensionsforsikring A/S). Bestyrelsen vælges efter bestemmelserne i pkt. 3, og vedtægter m.v. udarbejdes således, at reglerne i denne aftale gælder begge selskaber.

Der oprettes et repræsentantskab i pensionsforsikringsaktieselskabet. Repræsentantskabet består af delegerede valgt af og blandt forsikringstagerne. Repræsentantskabet vælger halvdelen af lønmodtagersidens medlemmer i pensionsforsikringsaktieselskabets bestyrelse.

Omkostningerne ved selskabernes stiftelse afholdes af overenskomstparterne efter ejerandele.

5. Det vedtægtsbestemmes, at investeringer i IA-medlemsvirksomheder af en sådan art og størrelse, at de skal bestyrelsesgodkendes og ikke kan foretages af direktionen alene, kræver flertalsbeslutning og tillige, at mindst en af Industriens Arbejdsgiveres bestyrelsesrepræsentanter stemmer for forslaget. Såfremt der ikke er enighed, skal pågældende virksomheds ansvarlige ledelse høres, hvis pensionsforsikringsaktieselskabets bestyrelse beslutter dette. Hvis forslaget skulle blive forelagt for pensionsforsikringsaktieselskabets generalforsamling, kræver vedtagelsen enighed mellem holdingselskabets aktionærer.

Har man besluttet en sådan investering, kræver enhver form for stemmeafgivning på generalforsamlingen i det pågældende selskab samme majoritet i pensionsforsikringsaktieselskabet som ved nyinvestering.

6. Det vedtægtsbestemmes i begge selskaber, at vedtægtsændringer eller overdragelse af aktier til andre kun kan ske ved enighed mellem de stiftende overenskomstparter eller deres successorer i overenskomstmæssig forstand.
7. Pensionsforsikringsaktieselskabets kapital skal ved etableringen udgøre det nødvendige minimumsbeløb fastsat af Finanstilsynet. I det omfang, Finanstilsynet godkender dette, skal kapitalen tilvejebringes som ansvarlig lånekapital indbetalt i aktieforholdet, der ikke forrentes, men tilbagebetales efterhånden som Finanstilsynet godkender dette. Der skal ske størst mulig konsolidering, således at driftsplanen skal udarbejdes med maksimal rentemarginal godkendt af Finanstilsynet. Det vedtægtsbestemmes, at der ikke kan udbetales udbytte.
8. Selskabernes opløsning, salg eller fusion såvel nationalt som internationalt kræver enighed mellem de stiftende overenskomstparter eller deres successorer i overenskomstmæssig forstand.
9. Der er aftalt følgende vedrørende pensionens indhold:
  - a. Etableringstidspunkt 1. januar 1993.
  - b. Bidrag for perioden 1. januar 1993 til 1. januar 1994 andrager 0,9 pct. af den A-skattepligtige lønindkomst.

Lønmodtageren betaler 1/3 af pensionsbidraget – arbejdsgiveren 2/3. Der er for lønmodtageren adgang til at forøge egetbidraget.

*Denne anmærkning erstatter teksten i pkt. 9 b, 1. afsnit: Ved overenskomstforhandlingerne 1992/93 aftaltes følgende: Bidrag for perioden 1. januar 1993 til 30. juni 1994 udgør 0,9% af den A-skattepligtige lønindkomst. Bidraget forhøjes pr. 1. juli 1994 med 1,2% til i alt 2,1%.*

- c. Lønmodtagere med 9 måneders anciennitet (pr. 1. marts 2011 2 måneder) er omfattet af denne ordning fra deres fyldte 20. år. Anciennitetskravet bortfalder for lønmodtagere, der ved ansættelsen er omfattet af nærværende pensionsordning fra tidligere ansættelse inden for overenskomsternes område, eller fra deres tidligere ansættelsesforhold er omfattet af en anden arbejdsmarkedspensionsordning.
- d. Arbejdsgiveren indbetaler for hver lønudbetalingsperiode bidraget til pensionsforsikringsselskabet efter dets nærmere anvisninger.
- e. Der gives tilsagn om, at der ved overenskomstforhandlingerne i 1993 og efterfølgende forhandlinger forhandles om pensionsbidraget.
- f. Der er enighed om, at pensionsordningen etableres med et pensionsregulativ, der muliggør optagelse af alle lønmodtagere uden helbredserklæring omfattet af de mellem stifterne indgåede overenskomster.
- g. Pensionsordningens nærmere indhold aftales i det tekniske udvalg, jf. pkt. 11.

Ordningens indhold baseres på parternes tidligere udvalgsrapport (Kap. 3) om pensioner, og der er enighed om, at den kollektive forsikring gældende ved dødsfald og invaliditet kan ske ved gentegning i et andet selskab.

- 10. Optagelse af andre overenskomstområder – eller andre medarbejdergrupper i IA-medlemsvirksomheder – under pensionsordningen besluttet i pensionsforsikringsaktieselskabets bestyrelse med tilslutning fra mindst 1 bestyrelsesmedlem valgt af Industriens Arbejdsgivere og mindst 1 bestyrelsesmedlem valgt af arbejdstagerne.

11. Der nedsættes et teknisk udvalg, som inden den 1. januar 1992 udarbejder forslag til vedtægter for ovennævnte selskaber samt forslag til pensionsregulativ for pensionsordningen i overensstemmelse med ovennævnte retningslinjer.
12. Vedtægterne skal godkendes af stifterne. Godkendelsen skal være sket senest 1. september 1992. Er godkendelse ikke sket inden dette tidspunkt, nedsættes der en forhandlingskommission på 5 personer med to fra Industriens Arbejdsgivere og to fra forbundene og med præsidenten for Sø- og Handelsretten som formand. I mangel af flertal i forhandlingskommissionen træffer formanden afgørelse om indholdet af vedtægterne. Forhandlingskommissionen skal afslutte sit arbejde senest 1. november 1992
13. Selskaberne skal virke for at sikre størst muligt pensionsafkast. Midlerne skal placeres, således at der tilsikres en betryggende sikkerhed og en opretholdelse af midlernes realværdi til gavn for dansk industri.
14. Pensionsaftalen er indgået mellem Industriens Arbejdsgivere, Centralorganisationen af Metalarbejdere i Danmark, Kvindeligt Arbejderforbund i Danmark og Specialarbejderforbundet i Danmark omfattende alle ansatte omfattet af Industriens Arbejdsgiveres overenskomst med CO-Metal og Industriens Arbejdsgiveres overenskomst med SID/KAD (Fællesoverenskomsten) samt alle ansatte omfattet af tiltrædelsesoverenskomster til ovennævnte overenskomster.

København, den 15. februar 1991

*Anm.*

*Protokollatteksten er den pr. 15. februar 1991 vedtagne bortset fra anmærkning til pkt. 9 b.*

*Anm. til protokollat om etablering af pensionsordning:*

*Ifølge en ændring af lov om forsikringsvirksomhed m.v., vedtaget af Folketinget den 17. december 1992, udnævner industriministeren i fremtiden et medlem af bestyrelsen i livs- og pensionsforsikringsaktieselskaber.*

*Med henblik på at bevare den hidtidige balance mellem parterne i bestyrelsen for Industriens Pension – således som det fremgår af de nugældende vedtægter og aktionæroverenskomst – er der enighed*

*om, at der under hensyntagen til den af industriministeren udpegede repræsentant og uden at ændre antallet af bestyrelsesmedlemmer foretages en tilpasning af vedtægter og aktionæroverenskomst, således at parternes hidtidige rettigheder bevares i det omfang det er teknisk og lovmæssigt muligt.*

København, den 14. februar 1993

## **Protokollat – Håndtering af sager om manglende indbetaling og indberetning af pensionsbidrag**

På baggrund af overenskomstparternes gode erfaringer med et aftalt bodssystem, der er anvendt ved udenretsligt forlig i pensions-sager, er der enighed om at indgå denne organisationsaftale.

Overenskomstparterne er endvidere enige om at fortsætte den anvendte praksis, ligesom Industriens Pension følger en fastlagt rykkerprocedure, hvor fristen for rettidig indberetning og indbetaling af pensionsbidrag er den 10. i den efterfølgende måned, og hvor de inden overlevering skønner, om der er forhold i sagen, der udsætter overleveringen.

Overleveres sagen til overenskomstparterne, tages en vurdering af, om der er undskyldelige forhold ved indberetningen og indbetalingen, hvis ikke betales en bod, der er fortsat pligt til at indbetale skyldigt pensionsbidrag.

Sagerne behandles pr. korrespondance efter nedenstående retningslinjer.

Bod ved forlig i almindelig rykkerprocedure.

- a. Hvis CO-industri eller DI ikke opgør et efterbetalingskrav, udgør boden 2.300 kr. (1. marts 2021 – 2340 kr., 1. marts 2022 – 2.390 kr.), der i første gentagelsestilfælde stiger til 4.610 kr. (1. marts 2021 – 4.710 kr., 1. marts 2022 – 4.800 kr.) og i yderligere gentagelsestilfælde stiger til 7.490 kr. (1. marts 2021 – 7.650 kr., 1. marts 2022 – 7.800 kr.). Gentagelsestilfælde opgøres inden for en løbende periode på 18 måneder.
- b. Hvis CO-industri eller DI opgør et ubestridt efterbetalingskrav, udgør boden 20 pct. af efterbetalingskravet, dog mindst 1.440 kr. (1. marts 2021 – 1.470 kr., 1. marts 2022 – 1.500 kr.).
- c. Bod ved forlig ved manglende efterlevelse af pligten til at oplyse fratrædelse, midlertidig lønophør, og medarbejdere, der ansættes i fleksjob til Industriens Pension håndteres således, at virksomheder, der overleveres i rykkerprocedure, hvor der er tale om manglende efterlevelse, som udløser rykkerproceduren, udgør boden kr. 1.440 pr. rykkerskrivelse, uanset antal medarbejdere. Bodden reguleres pr. 1. marts 2021 til kr. 1.470 og pr. 1. marts 2022 kr. 1.500 pr. rykkerskrivelse.

- d. Sager, i hvilke der ikke indgås forlig, kan videreføres til fællesmøde.

Bod ved fællesmøde.

- a. Hvis CO-industri eller DI ikke opgør et efterbetalingskrav, udgør boden 3.460 kr. (1. marts 2021 – 3.530 kr., 1. marts 2022 – 3.600 kr.), der i første gentagelsestilfælde stiger til 6.340 kr. (1. marts 2021 – 6.470 kr., 1. marts 2022 – 6.600 kr.) og i yderligere gentagelsestilfælde stiger til 9.510 kr. (1. marts 2021 – 9.710 kr., 1. marts 2022 – 9.900 kr.). Gentagelsestilfælde opgøres inden for en løbende periode på 18 måneder.
- b. Hvis CO-industri eller DI opgør et ubestridt efterbetalingskrav, udgør boden 25 pct. af efterbetalingskravet, dog mindst 2.300 kr. (1. marts 2021 – 2.340 kr., 1. marts 2022 – 2.390 kr.).
- c. Bod ved forlig ved manglende efterlevelse af pligten til at oplyse fratrædelse, midlertidig lønophør, og medarbejdere, der ansættes i fleksjob til Industriens Pension håndteres således, at virksomheder, der overleveres i rykkerprocedure, hvor der er tale om manglende efterlevelse, som udløser rykkerproceduren, udgør boden kr. 2.300 pr. rykkerskrivelse, uanset antal medarbejdere. Bodden reguleres pr. 1. marts 2021 til kr. 2.340 og pr. 1. marts 2022 til kr. 2.390.
- d. Sager, hvorom der ikke opnås enighed, kan videreføres ved Arbejdsretten.

Forligsprocedure.

CO-industri fremsender forlig til DI, hvori parterne pålægger virksomheden inden 14 dage fra forligsdato at indberette og indbetale skyldigt pensionsbidrag og at indbetale bodsbeløbet inden for samme frist til CO-industri. Forliget kan rettidigt tiltrædes af DI inden for 10 arbejdsdage fra afsendelsesdatoen ved fremsendelse af underskrevet forlig til CO-industri. Forliget er tiltrådt rettidigt, såfremt det i underskrevet udgave afsendes fra DI på sidste dag i 10-dages perioden. Hvis det er nødvendigt at overskride fristen i konkrete situationer, kan parterne aftale det.

Den skærpede rykkerprocedure.

Parterne er blevet enige om at suspendere den skærpede rykkerprocedure.

- a. Virksomheder, der indtil 31. januar 2011 er kommet på den skærpede rykkerprocedure, skal vedblive med at være på, og Industriens Pension vil hver måned fremsende en opdatering til overenskomstparterne, således at det kan konstateres, om der sker gentagelser ud over de 4 første rykkere og overleveringen.
- b. Industriens Pension fortsætter med at opsamle data måned for måned, således at den skærpede rykkerprocedure hurtigt kan sættes i kraft igen, hvis der sker en negativ udvikling i antallet af rykkere som følge af, at de enkelte virksomheder ikke indberetter og indbetaler rettidigt.
- c. For at vurdere, om der sker en negativ udvikling, vil Industriens Pension hver måned fremsende en oversigt over antallet af rykkere opdelt på henholdsvis overenskomstkode 10.000 og 10.001.
- d. Hvis der er konstateret en negativ udvikling hvert år ultimo februar, første gang i 2012, genoptages den skærpede rykkerprocedure automatisk med overleveringer til overenskomstparterne den efterfølgende måned.

Særlig rykkerprocedure

Hvis en virksomhed får en 1. rykker fra IP således, at der inden for 24 måneder er tilsendt virksomheden fire 1. rykkere fra IP, ifalder virksomheden en bod for den fjerde rykker på 2.300 kr. (1. marts 2021 – 2.340 kr., 1. marts 2022 – 2.390 kr.). I første gentagelsestilfælde herefter stiger boden til 4.610 kr. (1. marts 2021 – 4.700 kr., 1. marts 2022 – 4.800 kr.) og i yderligere gentagelsestilfælde udgør boden 7.490 kr. (1. marts 2021 – 7.650 kr., 1. marts 2022 – 7.800 kr.).

Hvis virksomheden inden for en periode på 12 måneder ikke har betalt til tiden efter 2. rykker, og sagen dermed er blevet overleveret til organisationerne, og virksomheden herefter modtager en 1. rykker, ifalder virksomheden en bod herfor på 2.300 kr. (1. marts 2021 – 2.340 kr., 1. marts 2022 – 2.390 kr.). I første gentagelsestilfælde herefter stiger boden til 4.610 kr. (1. marts 2021 – 4.700 kr.,



1. marts 2022 – 4.800 kr.), og i yderligere gentagelsestilfælde udgør boden 7.490 kr. (1. marts 2021 – 7.650 kr., 1. marts 2022 – 7.800 kr.). Sager, hvorom der ikke opnås enighed, kan videreføres til fællesmøde.

### Forligsprocedure

CO-industri fremsender forlig til DI, hvori parterne pålægger virksomheden inden 14 dage fra forligsdato at indberette og indbetale skyldigt pensionsbidrag og at indbetale bodsbeløbet inden for samme frist til CO-industri. Forliget kan rettidigt tiltrædes af DI inden for 10 arbejdsdage fra afsendelsesdatoen ved fremsendelse af underskrevet forlig til CO-industri. Forliget er tiltrådt rettidigt, såfremt det i underskrevet udgave afsendes fra DI på sidste dag i 10-dages perioden. Hvis det er nødvendigt at overskride fristen i konkrete situationer, kan parterne aftale det.

CO-industri afventer fremsendelse af begæring af fællesmøde til efter udløbet af tiltrædelsesfristen på forliget.

Parterne er enige om, at det påhviler Industriens Pension at informere virksomhederne om den bodsmæssige konsekvens af fortsat undladelse eller forsinkelse af indbetaling og/eller indberetning til IP. DI udarbejder et bilag, som IP skal anvende som led i rykkerproceduren.

### Fællesbestemmelser:

For at bodsniveauet ikke udhules af den almindelige pris- og lønudvikling og dermed mister sin kraft, er der enighed om, at bodsbeløbene i denne organisationsaftale reguleres ved overenskomstfornyelserne med samme procentsatser som mindstebetalingssatserne for timelønsarbejde i Industriens Overenskomst § 22

København, den 13. maj 2011 – (Bodssatserne er reguleret pr. 1. marts 2020)

---

## Industriens Funktionæroverenskomst

---

### **Protokollat – Fælles forståelse af IFO § 8, stk. 8, pkt. 8.1, litra i ”Pensionsordningen kan normalt ikke tilbagekøbes”**

Der er mellem overenskomstparterne enighed om, at pensionsordningen normalt ikke kan tilbagekøbes. Der er dog en undtagelse, når der er tale om permanent emigration fra Danmark.

Det er et krav, at den nødvendige dokumentation herfor foreligger i form af en skriftlig bekræftelse på vedkommendes fulde skatteophør i Danmark, og datoen for skatteophøret er fastsat. Der kan ikke udbetales før denne dato.

På Industriens Overenskomster, hvor arbejdsmarkedspensionsordningen er placeret i Industriens Pension og i Pension for Funktionærer, sker tilbagekøb på anmodning fra medlemmer, ved emigration fra Danmark efter de i pensionselskaberne vedtagne forsikringsbetingelser og en evt. fastlagt procedure.

Der er mellem overenskomstparterne enighed om, at de private pensionselskaber behandler ansøgninger om tilbagekøb af firmapensionsordninger, når en pensionskunde ansøger herom, og de er behjælpelige med at fremskaffe den nødvendige dokumentation. Inden der sker udbetaling af pensionsordningen til pensionskunden, skal der gives skriftlig meddelelse herom til CO-industri og Dansk Industri. Når CO-industri anmoder om det, skal den dokumentation, der ligger til grund for udbetalingen, sendes til CO-industri. Anmodningen har opsættende virkning for udbetalingen. Hvis dokumentationen ikke er fyldestgørende, kan udbetalingen ikke ske på dette grundlag. Endvidere kan en af overenskomstparterne fratage pensionselskabet retten til at behandle ansøgninger om tilbagekøb af firmapensionsordninger. I den situation overtager overenskomstparterne sagsbehandlingen.

Der er mellem overenskomstparterne enighed om, når en arbejdsmarkedspensionsordning eller en firmapensionsordning bliver overført til en anden pensionsordning, kan der kun ske overførsel til en pensionsordning, hvor pensionsordningen normalt ikke kan tilbagekøbes.

København, den 22. oktober 2014

## **Protokollat – Skift af pensionsleverandør i forbindelse med virksomhedsoverdragelse**

Der er ikke i Industriens Funktionæroverenskomst taget højde for firmapensionsordninger ved virksomhedsoverdragelse mellem to virksomheder, der er omfattet af Industriens Funktionæroverenskomster og således underlagt de samme regler for pension.

Der er enighed mellem parterne om, at de virksomhedsoverdragede medarbejdere kan skifte til erhververs firmapensionsordning fra det tidspunkt, hvor overdragelsen faktisk finder sted.

Erhverver orienterer i givet fald de virksomhedsoverdragede medarbejdere herom.

Omkostningerne for skift må ikke på nogen måde pålignes medarbejderne, og inden for to måneder efter skiftet/orienteringen kan den enkelte medarbejder vælge at skifte videre til PFF (overenskomstens ordning). Medarbejderen beslutter selv, om depotet i den pensionsordning, som forlades, skal overføres til den nye ordning.

Det forudsættes, at erhververs ordning lever op til betingelserne i IFO § 8, stk. 8, pkt. 1.

Endvidere skal IFO § 8, stk. 8, pkt. 8.5 d og pkt. 8.5 f iagttages

I relation til virksomhedsoverdragede medarbejdere, omfattet af Industriens Overenskomst, kan medarbejderne ved overdragelsen alene overflyttes til Industriens Pension, selvom erhverver måtte have en protokolleret firmapensionsordning for sine medarbejdere, omfattet af Industriens Overenskomst.

København, den 25. maj 2015

---

## **Fælles Pensionsforhold – Industriens Overenskomst og Industriens Funktionæroverenskomst**

---

### **Protokollat – Pension af ferietillæg**

Parterne er enige om, at ferietillæg til funktionærer og funktionærlignende medarbejdere indgår i beregningsgrundlaget for pensionsbidrag i Industriens Overenskomst og Industriens Funktionæroverenskomst.

Arbejdsgivervejledningen fra Industriens Pension nævnt i anmærkningen til IO § 34, stk. 5 samt anmærkningen til IFO § 8, stk. 2 opdateres i forhold hertil.

Bestemmelsen træder i kraft 1. maj 2014.

København, den 9. februar 2014

## **Protokollat – Diverse aftaler om pensionsmæssige forhold mv.**

Nedennævnte parter er enige om følgende aftaler om pensionsforhold:

### **I relation til Industriens Overenskomst**

#### **1. Pensionsaftale ved tiltrædelsesoverenskomster**

Den generelle pensionsaftale i Industriens Overenskomst er gældende for tiltrædelsesaftaler og lokaloverenskomster med tilknytning til området, således at der ikke for disse af forbundene kan aftales dispensationer for tilslutning til Industriens Pension.

#### **2. Indbetaling og ikrafttrædelse af forsikringselementer**

Siden oprettelsen i 1993 har det været og er et grundlæggende princip for pensionsordningen i Industriens Pension, at rettidig indberetning og indbetaling af første pensionsbidrag for en medarbejder, der opfylder de fastsatte kriterier for at være omfattet af ordningen, er en betingelse for, at den obligatoriske forsikringsdel, herunder invalideforsikringen, træder i kraft for medarbejderen på det tidspunkt, hvor medarbejderen opfylder/opfyldte overenskomstens betingelser.

### **I relation til Industriens Funktionæroverenskomst**

#### **3. Erhvervsevnetabserstatning og præmiefritagelse**

En pensionsordning efter Industriens Funktionæroverenskomst eller en firmapensionsordning indgået efter Industriens Overenskomst § 48, stk. 5 kan indeholde vilkår om, at erstatningsydelse for tab af erhvervsevne skal tilfalde arbejdsgiveren, så længe den skadelidte er ansat hos den pågældende arbejdsgiver, og/eller præmiefritagelse for virksomheden.

#### **Erhvervsevnetabserstatning**

Det er en betingelse for, at virksomheden kan modtage erstatning fra pensionsordningen, at medarbejderen fortsat modtager fuld løn under sygdom fra virksomheden. Hvis medarbejderen fratræder, og lønnen dermed bortfalder, tilfalder erstatningen herefter medarbejderen.

### Præmiefritagelse

Ved præmiefritagelse tilfalder lønmodtagerbidraget den ansatte, og arbejdsgiverbidraget tilfalder virksomheden. Hvis det samlede bidrag er udbetalt fra pensionselskabet til virksomheden, efterbetaler virksomheden lønmodtagerandelen til medarbejderen. Det er en betingelse for, at virksomheden kan modtage tilbagebetaling/fritages for indbetaling af pensionsbidrag, at den forsikringsmæssige tilskrivning, som medarbejderens pensionsopsparring modtager, mindst svarer til, hvad der ville blive tilført pensionsordningen, såfremt der var blevet indbetalt almindelige pensionsbidrag til ordningen på grundlag af den udbetalte løn. Såfremt medarbejderen dokumenterer, at dette ikke er tilfældet, skal virksomheden indbetale det manglende beløb til pensionsordningen. Parterne opfordrer pensionselskaberne til i givet fald at være behjælpelige med dette, og virksomheden skal i det omfang, det er muligt, medvirke ved at fremkomme med oplysninger, f.eks. lønsedler og beregninger.

### **I relation til både Industriens Overenskomst og Industriens Funktionæroverenskomst**

#### 4. Pension og fratrædelsesalder

Overenskomsternes regler om pension og alder i Industriens Funktionæroverenskomst og Industriens Overenskomst indebærer ikke nogen indskrænkning i den enkelte virksomheds dispositionsret med hensyn til at aftale eller fastsætte en bestemt alder som virksomhedens fratrædelsesalder.

#### 5. Forsikringsordning for elever

Aftalen om visse forsikringsydelser til lærlinge og elever genforhandles, såfremt det ikke er muligt at opnå dækning på væsentligt tilsvarende vilkår, eller såfremt dækning eller omkostninger måtte ændre sig væsentligt fra det aftalte.

#### 6. Afregning af pension af feriegodtgørelse ved fratrædelse

Der beregnes pension af feriegodtgørelsen, når en medarbejder, der har haft ferie med løn, fratræder. Både arbejdsgiverens bidrag og medarbejderens eget bidrag beregnes af den feriegodtgørelse, der skal tilfalde medarbejderen, og indbetales til pensionselskabet i forbindelse med afregning af sidste løn. Arbejdsgiverens andel udredes af arbejdsgiveren ud over løn og feriegodtgørelse. Parterne er enige om, at medarbejderens andel kan fradrages i feriegodt-

gørelsen inden endelig afregning af denne. Overenskomstparterne er enige om at anbefale denne løsning.

#### 7. Afregning af pension af sygeferiegodtgørelse

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

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

København, den 9. februar 2014

Ændret ved OK2020

## **Protokollat – Håndtering af sager om optrappingsordninger og firmapensionsordninger**

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

Der henvises i øvrigt til Mødeplanaftalen, hvor den normale procedure i forbindelse med optrappings- og firmapensionsordninger for virksomheder, der indmeldes i DIO I, beskrives.

### **1. Optrappingsordninger omfattende I-OK**

- a. Når en virksomhed indmeldes i DIO I, og virksomheden ønsker at gøre brug af pensionsoptræning, meddeler DI ved optagelsen CO-industri herom i DIO - medlemsdata med et B efter pensioner.
- b. Såfremt der ikke i DIO - medlemsdata er foretaget en sådan meddelelse, men virksomheden alligevel ønsker at gøre brug af pensionsoptræning, kan dette rettidigt begæres af DI ved fremsendelse af protokollat indenfor 2 måneder efter DIO - medlemsdata er tilgået CO-industri, mod at DI betaler et bodsmæssigt beløb på kr. 5.500 til CO-industri.
- c. Såfremt der i DIO - medlemsdata er skrevet et B efter pensioner, udfærdiger DI protokollat herom. Protokollatet sendes til CO-industri, senest 2 måneder efter DIO - medlemsdata er tilgået CO-industri.
- d. Såfremt protokollaterne ikke er tilgået CO-industri rettidigt jf. pkt. 1.c, meddeler CO-industri dette til DI i en ”optræningsrykker”. Såfremt virksomheden fortsat ønsker at gøre brug af pensionsoptræning, kan det ske ved at protokolleringen, jf. pkt. 1c, sker senest 14 dage efter datoen for modtagelsen af optræningsrykkeren i DI og mod, at DI betaler et bodsmæssigt beløb på kr. 5.500. I modsat fald bortfalder pensionsoptræningen, og virksomheden indbetaler eget overenskomstmæssige pensionsbidrag fra optagelsen i DI.



## 2. Firmapensionsordninger omfattende I-OK

- a. Når en virksomhed indmeldes i DIO I, og virksomheden ønsker at videreføre en eksisterende firmapensionsordning, meddeler DI ved optagelsen CO-industri herom i DIDO – medlemsdata med et A efter pensioner.
- b. Såfremt der ikke i DIDO – medlemsdata er foretaget en sådan meddelelse, men virksomheden alligevel ønsker at videreføre firmapensionsordningen, kan dette rettidigt begæres af DI ved fremsendelse af protokollat, firmapensionsordningen og navneliste, inden for 2 måneder efter DIDO – medlemsdata er tilgået CO-industri, mod at DI betaler et bodsmæssigt beløb på kr. 5.500 til CO-industri.
- c. Såfremt der i DIDO – medlemsdata er skrevet et A efter pensioner, udfærdiger DI protokollat herom. Protokollatet, firmapensionsordningen og navneliste sendes til CO-industri, senest 2 måneder efter DIDO - medlemsdata er tilgået CO-industri.
- d. Såfremt protokollatet, firmapensionsordningen og navneliste ikke er tilgået CO-industri rettidigt jf. pkt. 2.c, meddeler CO-industri dette til DI i en ”firmapensionsrykker”. Såfremt virksomheden fortsat ønsker at videreføre firmapensionsordningen, kan det ske ved, at protokolleringen, jf. pkt. 2c, sker senest 14 dage efter datoen for modtagelsen af firmapensionsrykkeren i DI, og mod at DI betaler et bodsmæssigt beløb på kr. 5.500. I modsat fald skal virksomheden for de relevante medarbejdere opsigse firmapensionsordningen jf. I-OK § 48, stk. 6 og ved udløb af opsigelsesfristerne heri tilmelde medarbejderne til Industriens Pension.

## 3. Indeståelseserklæringer omfattende I-OK

- a. Dokumentation for, at firmapensionsordningen opfylder de overenskomstmæssige kriterier, kan ske ved erklæring fra pensionsforsikringselskabet om, at ordningen opfylder overenskomstens bestemmelser, og at selskabet indestår herfor. En sådan indeståelseserklæring skal tilgå CO-industri, senest 12 måneder efter at DIDO - medlemsdata er tilgået CO-industri.
- b. Såfremt indeståelseserklæringen ikke er tilgået CO-industri rettidigt jf. pkt. 3.a, meddeler CO-industri dette til DI i en ”indeståelsesrykker”. Såfremt virksomheden fortsat ønsker at videreføre firmapensionsordningen, kan det ske ved, at inde-

ståelseserklæring fremsendes til CO-industri senest 14 dage efter datoen for modtagelsen af indeståelsesrykkeren i DI og mod betaling af et bodsmæssigt beløb på kr. 5.500. I modsat fald skal virksomheden for de relevante medarbejdere opsiges firmapensionsordningen, jf. § 48, stk. 6 og ved udløb af opsigelsesfristerne heri tilmelde medarbejderne til Industriens Pension.

#### **4. Optrapningsordninger omfattende I-FOK**

- a. Når en virksomhed indmeldes i DIO I, og virksomheden ønsker at gøre brug af pensionsoptrapning, meddeler DI ved optagelsen CO-industri herom i DIDO – medlemsdata med et C efter pensioner.
- b. Optrapningsordningen, som nævnt i pkt. 4.a, gælder for hele Funktionæroverenskomstens dækningsområde, uanset om overenskomsten aktuelt er i kraft for hele området eller ej. Såfremt overenskomsten efterfølgende træder i kraft for grupper omfattet af 50%-reglen enten derved, at 50%-reglen opfyldes, og dette konstateres af HK, eller derved at virksomheden frivilligt tiltræder Funktionæroverenskomsten for disse grupper, indtræder de pågældende medarbejdere i pensionsordningen på det niveau, optrapningsordningen er nået til på det pågældende tidspunkt.
- c. Såfremt der ikke i DIDO – medlemsdata er foretaget en sådan meddelelse, men virksomheden alligevel ønsker at gøre brug af pensionsoptrapning, kan dette rettidigt begæres af DI ved fremsendelse af protokollat, inden for 2 måneder efter DIDO – medlemsdata er tilgået CO-industri, mod at DI betaler et bodsmæssigt beløb på kr. 5.500 til CO-industri.
- d. Såfremt der i DIDO - medlemsdata er skrevet et C efter pensioner, udfærdiger DI protokollat herom. Protokollatet sendes til CO-industri, senest 2 måneder efter DIDO – medlemsdata er tilgået CO-industri.
- e. Såfremt protokollaterne ikke er tilgået CO-industri rettidigt jf. pkt. 4.c, meddeler CO-industri dette til DI i en ”optrapningsrykker”. Såfremt virksomheden fortsat ønsker at gøre brug af pensionsoptrapning, kan det ske ved, at protokolleringen, jf. pkt. 4c, sker senest 14 dage efter datoen for modtagelsen af optrapningsrykkeren i DI og mod, at DI betaler et bodsmæssigt beløb på kr. 5.500. I modsat fald bortfalder

pensionsoptrapningen, og virksomheden indbetaler eget overenskomstmæssige pensionsbidrag fra optagelsen i DI.

## **5. Firmapensionsordninger omfattende I-FOK**

- a. Når en virksomhed indmeldes i DIO I, og virksomheden ønsker at videreføre en eksisterende firmapensionsordning, meddeler DI ved optagelsen CO-industri herom i DIDO – medlemsdata med et F efter pensioner.
- b. Såfremt der ikke i DIDO – medlemsdata er foretaget en sådan meddelelse, men virksomheden alligevel ønsker at videreføre firmapensionsordningen, kan dette rettidigt begæres af DI, inden for 2 måneder efter DIDO – medlemsdata er tilgået CO-industri, mod at DI betaler et bodsmæssigt beløb på kr. 5.500 til CO-industri.
- c. Såfremt der i DIDO – medlemsdata er skrevet et F efter pensioner, fremsender DI protokollat og firmapensionsordning til CO-industri, senest 2 måneder efter DIDO – medlemsdata er tilgået CO-industri.
- d. Såfremt protokollaterne og firmapensionsordningen ikke er tilgået CO-industri rettidigt jf. pkt. 5.c, meddeler CO-industri dette til DI i en ”firmapensionsrykker”. Såfremt virksomheden fortsat ønsker at videreføre firmapensionsordningen, kan det ske ved, at fremsendelse af protokollat, jf. pkt. 5c, sker senest 14 dage efter datoen for modtagelsen af firmapensionsrykkeren i DI og mod at DI betaler et bodsmæssigt beløb på kr. 5.500. I modsat fald skal virksomheden for de relevante medarbejdere opsigse firmapensionsordningen og ved udløb af opsigelsesfristerne heri tilmelde medarbejderne til Pension For Funktionær (PFF). Opsigelsesperioden kan maksimalt have en varighed af 6 måneder, som organisationerne i enighed kan forlænge til 12 måneder.

## **6. Indeståelseserklæringer omfattende I-FOK**

- a. Dokumentation for, at firmapensionsordningen opfylder de overenskomstmæssige kriterier, kan ske ved erklæring fra pensionsforsikringsselskabet om, at ordningen opfylder overenskomstens bestemmelser, og at selskabet indestår herfor. En sådan indeståelseserklæring skal tilgå CO-industri, senest 12 måneder efter at DIDO-medlemsdata er tilgået CO-industri.

- b. Såfremt indeståelseserklæringen ikke er tilgået CO-industri rettidigt jf. pkt. 6.a, meddeler CO-industri dette til DI i en ”indeståelsesrykker”. Såfremt virksomheden fortsat ønsker at videreføre firmapensionsordningen, kan det ske ved, at indeståelseserklæring fremsendes til CO-industri senest 14 dage efter datoen for modtagelsen af indeståelsesrykkeren i DI og mod betaling af et bodsmæssigt beløb på kr. 5.500. I modsat fald skal virksomheden for de relevante medarbejdere opsiges og ved udløb af opsigelsesfristerne heri tilmelde medarbejderne til PFF. Opsigelsesperioden kan maksimalt have en varighed af 6 måneder, som organisationerne i enighed kan forlænge til 12 måneder.

#### **7. Firmapensionsordninger omfattende I-FOK § 1 stk. 2a og/eller 2b og/eller 3**

- a. Når I-FOK § 1, stk. 2a, og/eller 2b og/eller 3 er sat i kraft, idet HK opfylder betingelserne i Bilag 1 på en virksomhed, der er medlem af DIO I, og virksomheden ønsker at videreføre en eksisterende firmapensionsordning, meddeler DI dette til CO-industri herom i protokollat A og/eller B. Omfatter firmapensionsordning ikke alle de medarbejdere, der overenskomstdækkes, når den træder i kraft, indbetaler virksomheden for de medarbejdere pensionsbidraget til PFF fra tiltrædelsestidspunktet.
- b. Såfremt der i protokollat A og/eller B er foretaget meddelelse herom, fremsender DI firmapensionsordningen til CO-industri senest 2 måneder efter endelig udveksling af protokollat A og/eller B mellem parterne.
- c. Såfremt der ikke er foretaget en sådan meddelelse, men virksomheden alligevel ønsker at videreføre firmapensionsordningen, kan dette rettidigt begæres af DI, inden for 2 måneder efter DIDO - medlemsdata er tilgået CO-industri, mod at DI betaler et bodsmæssigt beløb på kr. 5.500 til CO-industri.
- d. Såfremt firmapensionsordningen ikke er tilgået CO-industri rettidigt jf. pkt. 7.b, meddeler CO-industri dette til DI i en ”dokumentationsrykker”. Såfremt virksomheden fortsat ønsker at videreføre firmapensionsordningen, kan det ske ved, at fremsendelse af firmapensionsordningen, jf. pkt. 7.b, sker senest 14 dage efter datoen for modtagelsen af firmapensionsrykkeren i DI, og mod at DI betaler et bodsmæssigt beløb på kr. 5.500. I modsat fald skal virksomheden for de relevante

medarbejdere opsigse firmapensionsordningen og ved udløb af opsigelsesfristerne heri tilmelde medarbejderne til PFF. Opsigelsesperioden kan maksimalt have en varighed af 6 måneder, som organisationerne i enighed kan forlænge til 12 måneder.

## **8. Indeståelseserklæringer omfattende I-FOK § 1 stk. 2a og/eller 2b og/eller 3**

- a. Dokumentation for, at firmapensionsordningen opfylder de overenskomstmæssige kriterier, kan ske ved erklæring fra pensionsforsikringsselskabet om, at ordningen opfylder overenskomstens bestemmelser, og at selskabet indestår herfor. En sådan indeståelseserklæring skal tilgå CO-industri senest 12 måneder efter, at Industriens Funktionæroverenskomst er blevet gældende.
- b. Såfremt indeståelseserklæringen ikke er tilgået CO-industri rettidigt jf. pkt. 8.a, meddeler CO-industri dette til DI i en ”indeståelsesrykker”. Såfremt virksomheden fortsat ønsker at videreføre firmapensionsordningen, kan det ske ved, at indeståelseserklæring fremsendes til CO-industri senest 14 dage efter datoen for modtagelsen af indeståelsesrykkeren i DI og mod betaling af et bodsmæssigt beløb på kr. 5.500. I modsat fald skal virksomheden for de relevante medarbejdere opsigse firmapensionsordningen og ved udløb af opsigelsesfristerne heri tilmelde medarbejderne til PFF. Opsigelsesperioden kan maksimalt have en varighed af 6 måneder, som organisationerne i enighed kan forlænge til 12 måneder.

I sager, hvor der indtræder samtidige og sammenlignelige hændelser vedrørende både Industriens Overenskomst og Industriens Funktionæroverenskomst, jf. ovenfor, er parterne enige om, at der alene udløses én bodsmæssig betaling, der således dækker det samlede forhold.

## **9. Udlevering af firmapensionsordning eller fremsende erklæring med oplysninger**

- a. Udgangspunktet er, at firmapensionsordningen skal udleveres i forbindelse med protokollering af en firmapensionsordning, og dette protokollats pkt. 9 finder alene anvendelse på protokolletets punkt 7 – Firmapensionsordninger omfattende I-FOK § 1, stk. 2a og/eller 2b og/eller 3. I disse situationer kan DI fremsende en erklæring fra virksomheden eller pensions-selskabet med de nedenfor nævnte oplysninger, der træder i

stedet for en fremsendelse af firmapensionsordningen, jf. protokollatets pkt. 7b.

- b. Såfremt CO-industri finder, der er begrundet tvivl om rigtigheden i de afgivne oplysninger, skal firmapensionsordningen inden for 14 dage sendes til CO-industri. Indenfor denne frist, kan DI begære spørgsmålet drøftet med henblik på en afklaring. Ved manglende afklaring skal firmapensionsordningen udleveres ved fristens udløb.

Følgende oplysninger skal afgives:

1. Hvilket pensionselskab firmapensionsordningen er tegnet hos.
2. Dato for ikrafttrædelse af firmapensionsordningen.
3. Angivelse af den selskabsretlige dækning (aktuelle cvr-numre).
4. Arbejdsgiver- og arbejdstagerbidraget i procenter, oplyst både opdelt og i alt.
5. Hvornår pensionsbidraget senest skal indbetales.
6. Om firmapensionsordningen indeholder en ratepension, og/eller en livsvarig alderspension, og/eller en kapitalpension/aldersforsikring.
7. Hvilke forsikringsdækninger og sumudbetalinger firmapensionsordningen indeholder.
8. Om firmapensionsordningen indeholder en mulighed for individuel investering.
9. Med hvilket opsigelsesvarsel firmapensionsordningen kan opsiges.

#### **10. Skift af firmapensionsleverandør**

- a. Parterne har drøftet løsninger af en række sager omkring indeståelseserklæringer, omhandlende tilbagekaldelse af indeståelseserklæring, ikke orienteret om valg af overenskomstbaseret ordning, anticiperet tilbagekaldelsen af indeståelseserklæring, nedsættelse af varsel og valg foretaget før afgivelse, samt skift i tid af pensionsordning.

- b. Der kan ved lokal enighed aftales et varsel på 6 måneder ved skift fra en firmapensionsordning til anden firmapensionsordning, før der foreligger en indeståelseserklæring. Varslet på de 6 måneder gælder fra modtagelsen af indeståelseserklæringen i CO-industri, og fra denne dato har medlemmerne 6 måneder til at vælge den overenskomstbaserede ordning. Dette kan ikke fraviges ved aftale lokalt. På forlangende fra CO-industri overfor DI, påhviler det virksomheden at dokumentere, at skiftet er aftalt ved lokal enighed, og medarbejdernes eventuelle overflytning af depot håndteres jf. § 8, stk. 8.5.
- c. Der søges at indgå udenretligt forlig i sager om indeståelseserklæringer, hvori fristerne ikke er overholdt, samt når der modtages besked om tilbagekaldelse af indeståelseserklæringer, ligesom parterne vil have en afstemt kommunikation overfor virksomhederne, som løbende drøftes.
1. Der modtages en ny indeståelseserklæring, hvor fristen for skift ikke er overholdt.

Der er ikke sket indbetaling til nyt pensionsselskab. Fristen for skift forlænges til 12 måneder, gældende fra den dato, indeståelseserklæringen blev modtaget i CO-industri, og der indbetales til nuværende pensionsselskab de næste 12 måneder. DI sender indenfor 14 dage ”afstemt kommunikation med CO-industri” – brev til virksomheden, med kopi til CO-industri, som sender kopi til forbundene. Medarbejderne har 12 måneder fra den dato, hvor indeståelseserklæringen blev modtaget i CO-industri, til at vælge den overenskomstbaserede ordning, og depot kan overflyttes uden omkostninger for medarbejderne, jf. § 8, stk. 8.5.

2. Der modtages en ny indeståelseserklæring, hvor fristen for skift ikke er overholdt

Der er sket indbetaling til nyt pensionsselskab. Der er brud på overenskomsten, som søges forligt med bod og på følgende præmisser: Overtagende pensionsselskab udsteder indeståelseserklæring, der indestår fra første indberetningsperiodes start. Medarbejderne har 12 måneder fra den dato, hvor indeståelseserklæringen modtages i CO-industri, til at vælge den overenskomstbaserede ordning, og depot kan overflyttes uden omkostninger for medarbejderne, jf. § 8, stk. 8.5.

3. Der modtages meddelelse om tilbagekaldelse af indeståelseserklæring bagudrettet

Der er sket indbetaling til nyt pensionsselskab. Der er brud på overenskomsten, som søges forligt med bod og på følgende præmisser: Overtagende pensionsselskab udsteder indeståelseserklæring, der indestår fra første indberetningsperiodes start. Medarbejderne har 12 måneder fra den dato, hvor indeståelseserklæringen modtages i CO-industri, til at vælge den overenskomstbaserede ordning, og depot kan overflyttes uden omkostninger for medarbejderne, jf. § 8, stk. 8.5.

4. Der modtages meddelelse om tilbagekaldelse af indeståelseserklæring fremadrettet, på bestemt dato

Det overtagende pensionsselskab fremsender ny indeståelseserklæring, som indestår senest på samme dato for ophør af nuværende indeståelseserklæring. Der er brud på overenskomsten, som søges forligt med bod og på følgende præmisser: Medarbejderne har 12 måneder fra den dato, hvor ny indeståelseserklæring indestår og er modtaget i CO-industri, til at vælge den overenskomstbaserede ordning, og depot kan overflyttes uden omkostninger for medarbejderne, jf. § 8, stk. 8.5. Kan det overtagende pensionsselskab ikke udstede en indeståelseserklæring, indbetales der fra først kommende forfaldsdato til den overenskomstbaserede ordning, og der betales ikke bod.

5. Der modtages meddelelse om, at tilbagekaldelse af indeståelseserklæring ikke sker alligevel

Der er ikke sket indbetaling til nyt pensionsselskab. DI sender indenfor 14 dage ”afstemt kommunikation med CO-industri” - brev til virksomheden, med kopi til CO-industri, som sender kopi ”afstemt kommunikation” til forbundene.

Såfremt en sag ikke kan løses ved forlig mellem parterne, står det parterne frit at videreføre sagen for Arbejdsretten.

København, den 9. februar 2014



## Protokollat – Omkostninger i firmapensionsordninger

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

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

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

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

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

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

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

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

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

København, den 9. februar 2020

## Protokollat – Pensionsforhold for flexjobbere

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

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

2. Pensionsforhold for medarbejdere, der ansættes i flexjob uden for dækningsområdet for Industriens Overenskomst

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

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

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

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

Det er en forudsætning, at der er indgået aftale mellem Industriens Pension og det andet pensionsinstitut om, at flexjob berettiger til fortsættelse af pensionsordningen i det hidtidige pensionsinstitut. Er dette ikke tilfældet, optages det nye

medlem i Industriens Pension med en særlig pensionsordning for ansatte i flexjob, jf. pkt. 4.

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

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

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

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

København, den 13. september 2002

**Protokollat – Pensionsordninger omfattet af  
Pensionsbeskatningslovens § 53 A i forbindelse med  
udstationeringer for medarbejdere, der indbetaler pension  
til Industriens Pension**

Der er mellem overenskomstparterne enighed om, at der i forbindelse med aftale om arbejde i udlandet, jf. Industriens Overenskomst § 20, stk. 5, mellem virksomheden og den enkelte medarbejder skriftligt kan træffes aftale om at etablere pensionsordning i henhold til Pensionsbeskatningslovens (PBL) § 53 A med indbetaling til Industriens Pension, hvis medarbejderen skal være omfattet af pensionsordningen i Industriens Pension.

Nærværende aftale betragtes således som en kollektiv aftale, der ikke ændrer ved overenskomstens dækningsområde, men giver Industriens Pension mulighed for, at medarbejdere på virksomheder, der har eller kommer til at have deres pensionsordning i Industriens Pension, kan indbetale til en pensionsordning omfattet af PBL § 53 A i forbindelse med udstationering.

Det er en betingelse for anvendelsen af denne ordning, at virksomheden på vegne af medarbejderen, inden for en frist på 4 uger inden udstationeringen påbegyndes, giver besked til Industriens Pension om, at medarbejderen vil anvende ordningen.

Det er endvidere en betingelse, at medarbejderen ikke kan vælge pensionsordningen til eller fra i udstationeringsperioden.

København, den 22. oktober 2014

## **IV. Fællesbestemmelser**

### **Industriens Overenskomst & Industriens Funktionæroverenskomst**

---

#### **Samarbejde og tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter**

---

##### **Teknologi- og samarbejdsudvalg**

Aftale om oprettelse af Dansk Industris og CO-industris Teknologi- og samarbejdsudvalg.

##### **Formål:**

- Udvalget skal følge den teknologiske udvikling og støtte oplysnings-, vejlednings- og udviklingsarbejde til fremme af samarbejdet i virksomhederne, herunder om anvendelse af ny teknologi.
- Udvalget skal desuden støtte oprettelsen af samarbejdsudvalg og vejlede dem i deres virksomhed.
- Udvalget skal være organ for behandling af uoverensstemmelser efter afsnit 6 i Samarbejdsaftalen.

##### **Sammensætning:**

- Udvalget sammensættes af fire repræsentanter udpeget af Dansk Industri og fire repræsentanter udpeget af CO-industri. Formanden udpeges blandt Dansk Industris medlemmer, og næstformanden udpeges blandt CO-industris medlemmer.
- Til støtte for udvalgets arbejde oprettes et sekretariat med en konsulent fra henholdsvis Dansk Industri og CO-industri. Sekretariatets konsulenter indgår samtidig i et tæt samspil med Samarbejdsnævnets sekretariat.

##### **Sekretariatets opgaver:**

- Ved behandling af uoverensstemmelser og påstande om brud på Samarbejdsaftalen aftales følgende procedure:

- Konsulenterne søger uoverensstemmelserne bilagt.

Såfremt det ikke lykkes at tilvejebringe enighed, kan hver af parterne indbringe sagen for udvalget, som søger sagen bilagt ved forhandling mellem de implicerede parter.

Hvor en forhandlingsløsning ikke er mulig, indbringer udvalget sagen for Samarbejdsnævnet.

Konsulenterne forbereder beslutningsgrundlag og formidler beslutninger for Teknologi- og samarbejdsudvalget.

Der udarbejdes kvartalsvise rapporter for udvalgets arbejde.

**Økonomi:**

Udgifter til den daglige drift og aftalte aktiviteter i øvrigt deles ligeligt mellem Dansk Industri og CO-industri.

København, den 3. juni 1998

## **Protokollat – Tilføjelse til aftale om oprettelse af DI's og CO-i's Teknologi- og samarbejdsudvalg af 3. februar 1995**

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

### **Teksten lyder:**

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

København, den 1. februar 2004

For Dansk Industri

For CO-industri



## **Protokollat – Tillidsrepræsentanterne og det lokale samarbejde i industriens virksomheder**

Et godt samarbejde mellem ledelsen og medarbejderne i virksomhederne er en væsentlig forudsætning for virksomhedernes produktivitet og konkurrencekraft og medarbejdernes trivsels- og udviklingsmuligheder.

Den danske model bygger både på et professionelt og konstruktivt samarbejde mellem overenskomstparterne og på et velfungerende lokalt samarbejde mellem virksomhedsledere og tillidsrepræsentanter. Grundlaget for succes er ofte den decentrale aftalefastlæggelse og en samarbejdsproces i gensidig respekt og tillid.

### **Fælles indsats for valg af tillidsrepræsentant hvor en sådan ikke måtte findes**

Der er iværksat en fælles indsats for at få valgt tillidsrepræsentanter i de virksomheder, hvor der aktuelt ikke er valgt en tillidsrepræsentant.

Indsatsen skal tydeliggøre den række af fordele, der ligger i et struktureret og vedvarende lokalt samarbejde mellem en valgt tillidsrepræsentant og virksomhedens ledelse.

Den fælles indsats varetages af TekSam.

### **Protokollat – TekSam – Det sociale kapitel**

Parterne er enige om i regi af det mellem parterne etablerede TekSam-udvalg at gennemføre fælles aktiviteter med det formål at øge kendskabet til og erfaringerne med overenskomsternes sociale kapitel.

København, den 22. januar 2000

(med ændring fra 2010).

### **Protokollat – Oplysning om genvalg af arbejds miljørepræsentanter**

Organisationerne er enige om, at ved genvalg af arbejdsmiljørepræsentanter følges samme procedure som ved genvalg af tillidsrepræsentanter, dvs. der skal ikke ske fornyet anmeldelse til Dansk Industri ved genvalg.

Nærværende protokollat erstatter breve af henholdsvis 19. maj 1993 og 13. juli 1993.

København, den 3. juni 1998

## Protokollat – Den grønne omstilling

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

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

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

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

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

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

TekSam-udvalget og samarbejdskonsulenttjenesten vil derfor i perioden i forbindelse med de virksomhedsrettede aktiviteter arbejde for at styrke det systematiske samarbejde på virksomheder

mellem ansatte og ledelse om den grønne omstilling. Dette vil blandt andet omfatte TekSams årsdage, konsulenthjælp til samarbejdsudvalg og nyhedsbreve.

København, den 9. februar 2020

---

## Fagretlige regler/konflikter

---

### **Protokollat – Forståelsen af frister for fagretlig behandling i Industriens Overenskomst og Industriens Funktionæroverenskomst**

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

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

Alle øvrige dage tælles som arbejdsdage, uanset organisationernes åbningsdage.

København, den 1. februar 2004

For Dansk Industri

For CO-industri

## **Protokollat – Organisationsansvar**

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

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

Parterne kan ad hoc indgå aftale om, at sager med påstand om organisationsansvar kan behandles, uden at hele organisationsudvalget deltager. Det er afgørende, at begge parter er repræsenteret på et niveau, der kan tegne de to organisationer. Ligeledes deltager en repræsentant fra det forbund, der har nedlagt påstand om organisationsansvar, eller som påstanden er nedlagt imod.

København, den 1. februar 2004

(med ændring fra 2007).

## Protokollat – Afvikling af sager om chikane

Mellem DI og CO-industri er der d.d. indgået aftale omkring afvikling af fagretlig behandling i tilknytning til den mellem organisationerne indgåede ”Aftale om trivsel på arbejdet og et godt psykisk arbejdsmiljø” af 3. marts 2008. (opdateret 13. marts 2019)

Parterne er enige om, at man i relation til ovenstående aftale punkt 4.3, som lyder:

*Såfremt der er tale om uoverensstemmelser af konkret karakter, for eksempel sager der drejer sig om enkeltpersoner, behandles sagen på sædvanlig vis efter de almindelige fagretlige regler i den relevante kollektive overenskomst.*

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

Denne hurtigere gennemførelse af fagretlig behandling sker på baggrund af parternes ønske om, at disse ofte personfølsomme sager kan behandles hurtigt og skånsomt i det fagretlige system.

København, den 12. maj 2010

(med ændringer fra OK 2020)

## **Protokollat – Rammeaftale vedrørende chikane og vold på arbejdspladsen af 26. april 2007**

DI og CO-industri har indgået nedenstående aftale med henblik på at foretage en delvis implementering af bestemmelserne i rammeaftale vedrørende chikane og vold på arbejdspladsen i begge de mellem parterne gældende overenskomster.

Parterne er i denne forbindelse enige om følgende:

- at de mellem parterne gældende overenskomster ikke strider mod indholdet af omtalte rammeaftale, og
- at protokollatet implementerer omtalte rammeaftales bestemmelser,
- at den del af rammeaftalen, der angår chikane, er implementeret ved den mellem parterne gældende aftale af 13. marts 2019 om trivsel på arbejdet og et godt psykisk arbejdsmiljø, og
- at den del af rammeaftalen, der angår fysisk vold, er et rent strafferetligt tema, hvorfor parterne ikke foretager implementering heraf.

I relation til sidstnævnte er det parternes opfattelse, at det fagretlige system næppe rummer de fornødne strafferetlige garantier, der sikrer en hensigtsmæssig behandling af sager om fysisk vold.

Samtidig hermed er der dog enighed mellem parterne om

- at de rent ansættelsesretlige aspekter af sager om fysisk vold på arbejdspladsen skal afgøres inden for rammen af det fagretlige system, og
- at fastsættelsen af politikker, der skal forebygge episoder, hvor vold indgår, er et anliggende, som skal behandles inden for rammen af de Samarbejdsudvalg, der er etableret på medlemsvirksomheder i DI.

København, den 16. januar 2009

(med ændringer fra OK 2020)



## Protokollat – Fravigelsesordninger

Protokollat om lokalaftaler efter Industriens Overenskomst § 8, stk. 7 og Industriens Funktionæroverenskomst § 23, stk. 7

På et møde den 20. maj 2010 drøftede nedennævnte parter en sproglig modernisering af Protokollat om forsøgsordninger af 13. december 2004.

Parterne er herefter enige om følgende, som træder i stedet for nævnte protokollat.

Overenskomstparterne har en fælles interesse i at kende til omfanget og indholdet af fravigelser af og supplementter til overenskomsterne i medfør af de ovennævnte overenskomstbestemmelser. Parterne understøtter derfor i den daglige rådgivning og information overenskomstens bestemmelser om, at de lokale parter skal orientere overenskomstparterne, når der indgås sådanne lokalaftaler. Parterne er enige om, at orienteringspligten ikke er en betingelse for lokalaftalernes gyldighed.

Parterne forudsætter i forlængelse heraf, at overenskomsten er i kraft i fuldt omfang, hvis der ikke er modtaget orientering om en fravigende eller supplerende lokalaftale. Fagretlig behandling af uoverensstemmelser vedrørende sådanne lokalaftaler kan alene finde sted efter forudgående orientering af overenskomstparterne.

Lokalaftaler af den nævnte karakter udveksles gensidigt, når organisationerne modtager orientering herom. Udvekslingen kan udelukkende betragtes som en orientering om aftalens eksistens og kan ikke betragtes som en accept af, at det forhold, som lokalaftalen omhandler, forudsætter en fravigende eller supplerende lokalaftale.

Såfremt en af overenskomstparterne måtte have bemærkninger til en modtaget forsøgsordning, underrettes den modstående organisation om disse bemærkninger.

København, den 1. juni 2010

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

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

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

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

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

## **Protokollat – Organisationsaftale om databeskyttelse**

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

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

København, den 9. februar 2020

---

## Uddannelse

---

### Uddannelsesfonde

#### Bestyrelse

Industriens Uddannelsesfond ledes af en bestyrelse på 10 medlemmer – 5 repræsentanter fra arbejdsgiverside og 5 repræsentanter fra arbejdstagerside.

#### Opkrævning og administration

Overenskomstparterne etablerer en fælles opkrævning til Uddannelsesfonden af 1973 og Industriens Uddannelsesfond. Opkrævningen kan henlægges til IP Service eller til anden institution efter parternes nærmere aftale. Regler for beregning/omregning, opkrævning og fordeling af bidragene samt administration i øvrigt fastlægges ligeledes nærmere ved særskilt aftale mellem parterne.

Fællesopkrævningen omfatter – hos medlemmer af Dansk Industri – de bidrag, der i Industriens Overenskomst og i Industriens Funktionæroverenskomst er fastsat til de to fonde samt bidrag til Uddannelsesfonden af 1973. For virksomheder uden for Dansk Industri, der gennem tiltrædelsesaftale eller lokaloverenskomst er forpligtet til at betale uddannelsesfondsbidrag, omfatter opkrævningen tillige et eventuelt fastsat administrationsbidrag.

## Lokaloverenskomster og tiltrædelsesaftaler

Der er mellem Dansk Industri og CO-industri samt de tilsluttede medlemsforbund enighed om, at der ikke inden for overenskomsternes dækningsområde i fremtiden indgås overenskomster, der ikke omfatter pligt til at betale uddannelsesfondsbidrag samt eventuelt fastsat administrationsbidrag.

Ved afgrænsningen af dækningsområdet for nærværende aftale er parterne enige om, at lokale overenskomster, der i det væsentligste er afskrifter af Industriens Overenskomst eller Industriens Funktionæroverenskomst, er omfattet. Parterne er ligeledes enige om, at landsdækkende og lokale tiltrædelsesaftaler, der tiltræder Industriens Overenskomst eller Industriens Funktionæroverenskomst, er omfattet.

De enkelte forbund er forpligtede til – via CO-industri – til Dansk Industri at indberette alle indgåede overenskomster og tiltrædelsesaftaler. Indberetning skal ske senest ved udgangen af det kvartal, der følger efter det kvartal, hvor overenskomsten/aftalen er indgået.

København, den 22. januar 2000

For Dansk Industri

For CO-industri

## **Tillægsprotokollat – Bidrag til Industriens Uddannelses- og Samarbejdsfond**

Protokollat nr. 10 fra overenskomstforhandlingerne 2014, med ændringer fra protokollat nr. 35, 2017 og protokollat 46, 2020.

Overenskomstparterne har aftalt at forhøje bidraget til Industriens Uddannelses- og Samarbejdsfond til:

**Pr. 1. marts 2020:** 65 øre

Denne stigning – 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.

København, den 5. marts 2014

## **Protokollat – Opsøgende uddannelseskonsulent tjeneste**

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

Konsulent tjenesten 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

### **Protokollat – Dokumentation for erhvervede kvalifikationer**

Parterne er enige om i overenskomstperioden at undersøge mulighederne for at fastsætte nærmere regler eller vejledninger for, at den enkelte medarbejder i forbindelse med afskedigelse eller jobskift på en administrativt enkel måde kan få den bedst mulige dokumentation for erhvervede kvalifikationer.

København, den 22. marts 1998



## Protokollat – Erhvervsrettet uddannelse

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

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

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

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

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

Parterne er enige om, at

- Vekseldannelsesprincippet er den bedste uddannelsesvej til at sikre uddannelse af dygtig faglært arbejdskraft i industrien

- Tilstedeværelsen af ledige praktikpladser er en vital motivation for at fastholde eleverne i deres lyst til at få en erhvervsrettet uddannelse
- Virksomhedernes rammer for at oprette praktikpladser gøres så fleksible som muligt.

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

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

København, den 1. februar 2004

For Dansk Industri

For CO-industri

## Protokollat – Kompetenceudvikling i virksomhederne

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

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

Parterne ønsker at styrke forudsætningerne for et samlet kompetenceløft og forbedring af virksomhedernes konkurrenceevne og den enkeltes beskæftigelsesmuligheder.

Parterne er enige om at søge at styrke uddannelsesarbejdet i virksomheden. Dette kan ske ved at bruge overenskomstens muligheder og gøre uddannelsesarbejdet mere tilgængeligt for ledelse og medarbejdere, bl.a. gennem et større fokus på uddannelsesplanlægning.

Parterne vil – for at understøtte ovenstående – gennem TekSam stille rådgivning til rådighed mhp. at gøre det lettere for virksomheder og medarbejdere at benytte de etablerede uddannelses tilbud, bl.a. de uddannelses tilbud, som er udviklet af parterne i fællesskab.

For at styrke uddannelsesarbejdet i virksomheden er der mulighed for bistand i form af besøg fra TekSams proceskonsulenter samt adgang til inspirationsmateriale på TekSams hjemmeside.

København, den 22. februar 2010

(ændret ved OK 2012)

(ændret ved OK 2014)

DIO 1

CO-industri

### **Protokollat – Adgang til IKUF-støtte ved afskedigelse**

Der er enighed om at øge muligheden for i forbindelse med afskedigelser at få frihed til uddannelse med støtte fra Industriens Kompetenceudviklingsfond (IKUF).

Der er endvidere enighed om, at parterne i overenskomstperioden kan hæve bidraget til Industriens Kompetenceudviklingsfond, hvis det er nødvendigt.

Bestemmelsen træder i kraft 1. maj 2014.

København, den 9. februar 2014

## **Protokollat – Støtte til danskuddannelse for voksne udlændinge**

Der er enighed om, at Industriens Kompetenceudviklingsfond (IKUF) kan yde støtte til danskuddannelse for voksne udlændinge på samme vilkår som øvrige aktiviteter støttes. Danskuddannelse for voksne udlændinge iht. Lov om danskuddannelse til voksne udlændinge (lbk. 1010/2010) optages på positivlisten.

Så længe medarbejderen er omfattet af gratis adgang til danskuddannelsesstilbud fra kommunen, yder IKUF alene støtte til dækning af eventuelt løntab.

Bestemmelsen træder i kraft 1. maj 2014.

København, den 9. februar 2014

## **Protokollat – Støtte til screening til FVU- og ordblindeundervisning**

Der er enighed om, at Industriens Kompetenceudviklingsfond (IKUF) vil yde støtte til screening til FVU- og ordblindeundervisning, som gennemføres af godkendte udbydere af FVU- og ordblindeundervisning.

Der ydes støtte på de almindelige vilkår for tildeling af støtte til kompetenceudvikling. Screening til FVU- og ordblindeundervisning optages på listen over kurser, som IKUF-sekretariatet administrativt kan tildele støtte til (positivlisten).

Bestemmelsen træder i kraft den 1. maj 2014.

København, den 9. februar 2014

## **Organisationsaftale – Industriens Kompetenceudviklingsfond**

### **1. Formål**

Industriens Kompetenceudviklingsfond har til formål at sikre udvikling af medarbejdernes kompetencer med henblik på at bevare og styrke virksomhedernes konkurrencekraft i en globaliseret økonomi. Det er ligeledes fondens formål at understøtte udvikling af medarbejdernes kompetencer for at bevare og styrke disses beskæftigelsesmuligheder.

Med henblik på en yderligere styrkelse af indsatsen på dette felt etableres Industriens Kompetenceudviklingsfond, som har til formål at yde tilskud til medarbejdernes deltagelse i selvvalgt kompetenceudvikling.

Parterne ønsker med denne aftale at skabe et dynamisk grundlag for anvendelse og administration af midler, som parterne aftaler at afsætte efter Industriens Overenskomst § 47, stk. 1 og Industriens Funktionæroverenskomst § 25, stk. 7. Det er målet, at midlerne anvendes til gavn for medarbejdernes beskæftigelsesmuligheder, såvel på kortere som på længere sigt. Samtidig skal industriens konkurrenceevne bedst muligt tilgodeses.

### **2. Frihed til uddannelse**

Overenskomsternes nuværende rettigheder til frihed til uddannelse udbygges, så der gives ret til frihed til selvvalgt uddannelse, som er relevant for beskæftigelse inden for overenskomsternes dækningsområde. Der er mulighed for at uddanne sig inden for begge overenskomsters område, uanset hvilken overenskomst medarbejderen er omfattet af. Det er en betingelse for at have ret til frihed til uddannelse, som ikke af virksomheden vurderes som relevant for virksomheden, at medarbejderen kan opnå tilskud til denne uddannelse efter nedenstående regler om kompetenceudviklingsstøtte.

Medarbejdere har ret til 2 ugers frihed om året – placeret under fornødent hensyn til virksomhedens produktionsforhold – til efter- eller videreuddannelse, der er relevant

- a. for beskæftigelse under dækningsområderne for Industriens Overenskomst og Industriens Funktionæroverenskomst, forudsat at der er meddelt tilsagn om tilskud til uddannelsen, hvis medarbejderen har 6 måneders anciennitet, eller
- b. for virksomheden, hvis medarbejderen har 9 måneders anciennitet.

Friheden kan eksempelvis bruges til uddannelse på såvel grundlæggende som videregående niveau, almen såvel som faglig efter- og videreuddannelse samt til deltagelse i realkompetencevurdering i offentligt regi og relevante private tilbud.

### **3. Økonomisk tilskud**

- a. Virksomheden betaler årligt 520 kr. pr. medarbejder omfattet af overenskomsten med virkning fra 1. april 2009.
- b. Beregningsgrundlag. Bidraget beregnes på baggrund af det antal medarbejdere, der er omfattet af Industriens Overenskomst eller Industriens Funktionæroverenskomst.
- c. Medarbejdere under overenskomsterne kan ansøge om tilskud efter nedenstående regler. Midler kan tidligst uddeles fra 1. januar 2009.

### **4. Industriens Kompetenceudviklingsfond**

- a. Overenskomstens parter etablerer et sameje, som administrerer de efter pkt. 3 opgjorte bidrag. De nærmere retningslinjer herfor fastlægges i vedtægter, som parterne udarbejder i fællesskab inden den 1.10.2007. Parterne repræsenteres ligeligt i fondens bestyrelse.
- b. Fondens bestyrelse træffer nærmere beslutning om:
  - administration og opkrævning af bidrag, som kan henlægges til Industriens Pension eller en anden administrator
  - retningslinjer for uddeling, jf. pkt. d
  - regnskab mv., idet fondens regnskaber skal underkastes revision
  - fastlæggelse og opkrævning af VEU-bidrag, i det omfang denne opgave overdrages til arbejdsmarkedets parter.



Fondens bestyrelse kan yderligere fastlægge retningslinjer for afrapportering fra kompetenceudviklingsstøtte administreret i virksomheden, som supplerer reglerne i pkt. 5.

- c. **Ansøgninger.** Fondens midler kan søges af medarbejdere, som er ansat på en virksomhed under Industriens Overenskomst og/eller Industriens Funktionæroverenskomst, hvis virksomheden ikke har etableret egen kompetenceudviklingskonto mv. jf. pkt. 5.

Ansøgninger fremsendes gennem virksomheden, som attesterer, at ansættelsen er omfattet af Industriens Overenskomst eller Industriens Funktionæroverenskomst, og oplyser samtidig, hvad medarbejderens løn udgør.

- d. **Anvendelse.** Kompetenceudviklingsfonden kan inden for fondens økonomiske muligheder yde tilskud til medarbejderes uddannelsesaktiviteter, som er omhandlet i Industriens Overenskomst § 44, stk. 2 og § 45 samt Industriens Funktionæroverenskomst § 25, stk. 2 og stk. 5. Det er en betingelse for at være tilskudsberettiget, at virksomheden ikke helt eller delvist betaler løn under uddannelsen. Midlerne kan anvendes til

- tilskud til eksterne udgifter ved uddannelse (kursusgebyr, kursusmaterialer, evt. transportudgifter m.v.),
- tilskud til delvis dækning af medarbejdernes løntab ved uddannelsen, dog højst et beløb, som med tillæg af evt. offentlig løntabsgodtgørelse udgør 85 pct. af lønnen beregnet, jf. IO § 29, stk. 2, 3. afsnit.

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

Der skal ved tildelingen af støtte tilstræbes en rimelig balance mellem de forskellige faggrupper under overenskomsterne i forhold til indbetalingerne for disse.

## **5. Kompetenceudviklingsstøtte administreret i virksomheden**

- a. Virksomheder, som selv ønsker at administrere uddannelsesmidlerne, kan administrere og udbetale midlerne i pkt. 3 a og b.

Det er en forudsætning, at virksomheden

- har etableret uddannelsesudvalg og
  - har mindst 100 medarbejdere, opgjort efter pkt. 3b.
- b. Er en af forudsætningerne i pkt. a ikke længere opfyldt, omfattes virksomheden med virkning fra førstkommende kalenderår af pkt. 4. En eventuel restsaldo fra virksomhedens kompetenceudviklingskonto overføres til Industriens Kompetenceudviklingsfond.
- c. Lokale rammer og planer. Virksomheden skal tage initiativ til, at der i samarbejde med medarbejderne fastlægges overordnede rammer og prioriteringer for anvendelsen af midlerne på kompetenceudviklingskontoen. Det er virksomhedens uddannelsesudvalg, jf. Industriens Overenskomst § 43/Industriens Funktionæroverenskomst bilag 9, der fastlægger kriterier for tildeling af tilskud. Tilskud kan kun ydes efter reglerne i pkt. 4 d. Der kan således ikke ydes tilskud til uddannelse, som efter virksomhedens beslutning iværksættes efter Industriens Overenskomst § 44, stk. 1/Industriens Funktionæroverenskomst § 25, stk. 1.

Der skal ved planlægningen tages hensyn til, at der skal kunne ydes tilskud til både kompetenceudvikling, som retter sig mod kvalificering af medarbejdere til andre funktioner i virksomheden, og til kompetenceudvikling, der styrker den enkelte medarbejders kvalifikationer og mulighed for beskæftigelse inden for overenskomstparternes overenskomsters dækningsområder.

Hvis der er lokal enighed, kan kompetenceudviklingskontoen benyttes til anden uddannelse i forbindelse med fratrædelse, jf. Industriens Overenskomst § 38, stk. 8/Industriens Funktionæroverenskomst § 25, stk. 5, f.eks. fordi det varer mere end 2 uger.

- d. Tildeling. Inden for rammerne i pkt. c kan medarbejderne ansøge om tilskud. Uddannelsesudvalget bærer det overordnede ansvar for kriterierne for fordeling af midlerne, jf. pkt. c. Det er en forudsætning for, at der kan tildeles tilskud, at der er midler til rådighed på kompetenceudviklingskontoen. Uddannelsesudvalget kan beslutte, at der opsamles midler på kontoen til brug ved fremtidige uddannelsesaktiviteter. Medmindre

andet aftales, overføres uforbrugte midler, der overstiger 1 års indbetalinger, til Industriens Kompetenceudviklingsfond.

Virksomhedens uddannelsesansvarlige vurderer, om ansøgningen ligger inden for de af uddannelsesudvalget fastlagte kriterier og rammer, og tildeler på det grundlag tilskud. Hvis der gives afslag, har medarbejderen ret til at få en skriftlig begrundelse, og tillidsrepræsentanten kan – efter at afslaget har været til høring i uddannelsesudvalget – kræve sagen fagretligt behandlet i henhold til Industriens Overenskomst § 49/ Industriens Funktionæroverenskomst § 24. Sagen kan dog ikke videreføres til faglig voldgift.

- e. Administration. Virksomheden sørger for løbende at opføre virksomhedens kompetenceudviklingskonto. Virksomhedens revision attesterer i forbindelse med årsrapporten, at der er hensat og anvendt eller overført midler i overensstemmelse med disse regler.

Virksomhedens overholdelse af sin pligt til at beregne, orientere og afregne kursuskonti håndhæves alene efter reglerne i Industriens Overenskomst § 49/Industriens Funktionæroverenskomst § 24.

## **6. Andre overenskomstområder**

- a. DI kan beslutte at lade andre overenskomstområder eller virksomheder indgå i den under pkt. 3 etablerede ordning. Disse adskilles regnskabsmæssigt, så midler fra ét område ikke bruges på et andet.
- b. Virksomheder, der følger bestemmelserne i Industriens Overenskomst/Industriens Funktionæroverenskomst uden at være medlem af DI, f.eks. ved tiltrædelsesoverenskomster, skal indbetale til Industriens Kompetenceudviklingsfond. Fondens bestyrelse kan pålægge disse virksomheder et omkostningsbestemt administrationsgebyr for behandling af ansøgninger fra disse virksomheders ansatte. Fondens bestyrelse sikrer, at ind- og udbetalinger af midler fra disse virksomheder og til deres medarbejdere regnskabsmæssigt holdes adskilt fra DI-virksomheders midler.

## **7. Overenskomstbestemmelser**

Industriens Overenskomst § 44, stk. 2 og Industriens Overenskomst § 46 samt Industriens Funktionæroverenskomst § 25, stk. 2 og 8 ændres i overensstemmelse med Protokollat om selvvalgt uddannelse og Industriens Kompetenceudviklingsfond (Industriens Overenskomst) og Protokollat om selvvalgt uddannelse og Industriens Kompetenceudviklingsfond (Industriens Funktionæroverenskomst).

Er der en uoverensstemmelse mellem indholdet af overenskomsterne og organisationsaftalen, er det sidstnævnte, der gælder.

## **8. Grundbetingelser for ordningen**

- a. Vedtægterne godkendes af stifterne efter afslutning af de planlagte trepartsdrøftelser om VEU. Endelig stillingtagen til udformningen af bestemmelserne vedrørende Industriens Kompetenceudviklingsfond og yderligere rettigheder til frihed til uddannelse afventer afslutningen af og opfølgningen på ovennævnte drøftelser.
- b. Hvis Folketinget i overenskomstperioden vedtager regler, der på efteruddannelsesområdet fastsætter yderligere betalingsforpligtelser eller forpligtelser i øvrigt for overenskomstparterne, medlemsvirksomhederne og/eller medarbejderne, bortfalder nærværende aftale.

## **9. Kompetenceudviklingsstøtte i forbindelse med arbejdsfordeling**

I forbindelse med arbejdsfordeling kan virksomheden søge støtte fra Industriens Kompetenceudviklingsfond, hvis følgende betingelser er opfyldt:

- a. Uddannelsesaktiviteterne skal fastlægges ved lokal enighed. Aktiviteternes indhold skal beskrives. Hvis der allerede er formuleret uddannelsesplaner, skal disse inddrages i forhandlingen. Det anbefales at bruge blanketten i IO bilag 2 (ny blanket).
- b. Der kan søges støtte til uddannelsesaktiviteter i højst halvdel af arbejdsfordelingsperioden. Mindst halvdel af uddannelsesaktiviteterne skal ligge på ledighedsdagene.

- c. Det er en betingelse, at uddannelsesaktiviteten er berettiget til offentligt tilskud. Uddannelsen kan være såvel alment kvalificerende som faglig, herunder rettet mod virksomhedens drift.
- d. Virksomheden betaler løn efter IO § 44, stk. 1 under uddannelsesaktiviteten.
- e. Virksomheden kan søge støtte efter reglen i pkt. 4, d. Der kan således gives støtte til kursusgebyr mv. og 85 % af betalingen efter pkt. 9d, med fradrag af offentlig løntabsgodtgørelse, som tilfalder virksomheden.
- f. Uddannelsesaktiviteterne kan omfatte andre af virksomhedens medarbejdere, som ikke er omfattet af arbejdsfordelingen. Overenskomstdækkede medarbejdere kan dog kun deltage ved lokal enighed. Der kan i givet fald kun ydes støtte fra fonden til overenskomstdækkede medarbejdere.
- g. Det overlades til bestyrelsen for IKUF at fastlægge/justere de mere præcise rammer for tildeling af støtte, herunder hvor mange midler som skal afsættes til dette formål.

## 10. Uddannelse i forbindelse med arbejdsfordeling

Parterne er enige om, at formålet med ændringerne i organisationsaftalen om Industriens Kompetenceudviklingsfond var at konvertere ledighed i forbindelse med arbejdsmangel eller lignende i virksomhederne til uddannelse. Med ændringerne åbnede parterne derfor muligheden for at anvende midler fra Industriens Kompetenceudviklingsfond (IKUF) til andre uddannelsesformål end selvvalgt uddannelse. Parterne er enige om, at der ikke hermed er åbnet for, at virksomhederne kan søge andre uddannelsesaktiviteter finansieret via IKUF, dvs. virksomhedernes allerede planlagte eller påtænkte uddannelsesaktiviteter.

Åbningen sikrer således adgang til at søge støtte til uddannelsesaktiviteter fra IKUF i situationer, hvor virksomhederne har det svært og oplever arbejdsmangel eller lignende og i den forbindelse etablerer en arbejdsfordeling.

### Dokumentation:

Det er en betingelse for at opnå nævnte støtte fra IKUF, at alternativet til uddannelsesaktiviteterne utvivlsomt er, at medarbejderne vil opleve ledighed i form af arbejdsfordeling eller afskedigelser.

Virksomhederne fremlægger dokumentation over for IKUF's sekretariat, som på grundlag heraf vurderer, om uddannelsesaktiviteten er støtteberettiget.

Under indkørfasen (1 år fra underskrift) vurderes ansøgningerne ligeledes af overenskomstparterne med henblik på at etablere en sikker administrativ praksis for håndtering af fremtidige ansøgninger. Parterne fastlægger i fællesskab, hvilke nærmere dokumentationskrav der skal være opfyldt. Som udgangspunkt kan dokumentationskravet opfyldes ved, at de lokale parter udfærdiger en erklæring på tro og love. Enhver af parterne kan, hvis det skønnes hensigtsmæssigt, kræve yderligere dokumentation, herunder i form af erklæring fra virksomhedens revisor.

### **Arbejdsfordeling:**

Parterne fastholder, at uddannelsesforløbene skal etableres som foreskrevet i pkt. 9 i organisationsaftalen om Industriens Kompetenceudviklingsfond. Det indebærer, at forløbene betragtes som arbejdsfordeling, og at der under sådanne forløb forbruges af adgangen til etablering af arbejdsfordeling i øvrigt, jf. bilag 2 til Industriens Overenskomst. Det hindrer ikke, at virksomhederne etablerer forlænget arbejdsfordeling efter reglerne herfor.

### **Økonomiske tærskler:**

Der kan maksimalt anvendes 50 % af foregående kalenderårs indbetalinger til fonden til ovennævnte formål. Når 50 % af disse midler inden for et kalenderår er anvendt, reduceres støtten fra 85 % til 75 % af betalingen til virksomheden. Bestyrelsen kan træffe beslutning om at reducere støttesatsen yderligere, såfremt det skønnes nødvendigt.

### **Opsigelse/evaluering:**

Parterne træder sammen for en evaluering 1 år efter underskrift af indeværende protokollat. Parterne kan efter udløbet af prøveperioden på 1 år opsiges protokollatet med 2 måneders varsel til genforhandling eller bortfald. I tilfælde af bortfald optages drøftelser imellem overenskomstparterne.

København, juni 2013

(Red.: Gælder for punkt 10).

## 11. Støtte til aftalt uddannelse

### a.

Virksomheden kan søge støtte fra IKUF til uddannelse, der er fastlagt i en uddannelsesplan, der er aftalt med medarbejderen. Planen skal udfyldes efter den skabelon, der er herfor på [www.ikuf.dk](http://www.ikuf.dk), og underskrives af medarbejder og virksomhed inden indsendelse til [ikuf.dk](http://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](http://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](http://ikuf.dk) senest samtidig med første ansøgning om støtte.

### c.

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

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

4. Talsrepræsentant for pågældende medarbejdergruppe og ledelsesrepræsentant, hvis sådan findes.

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

**d.**

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

**e.**

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

**f.**

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

1. Kursusgebyr til uddannelserne i Positivlisten over aftalt uddannelse.

Der ydes dog ikke støtte til kursusgebyr til FVU (forberedende voksenundervisning), RKV (realkompetencevurdering), EUV (erhvervsuddannelse for voksne) og ordblindeundervisning, da der ikke i dag er kursusgebyr på disse uddannelsesaktiviteter, hvilket forudsættes også at gælde fremadrettet.

Der tildeles støtte til kursusgebyr med udgangspunkt i det antal uddannelsesuger, som indgår i uddannelsen. Der kan gives støtte til flere uger, end medarbejderen kan bytte fra



selvvalgt uddannelse til aftalt uddannelse, men alle selvvalgte uger forbruges i de kalenderår, uddannelsen strækker sig over.

2. Tilskud til hel eller delvis dækning af medarbejderens løn, idet medarbejderen, hvis uddannelsen ligger i arbejdstiden, modtager løn uden tillæg, jf. IO §29, stk. 2, afsnit 3. Virksomheden forudsættes at modtage offentlig løntabsgodtgørelse (se [www.veug.dk](http://www.veug.dk) og [www.svu.dk](http://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, f.eks. befordring, kost og logi. Fordelingen af sådanne udgifter skal aftales i uddannelsesplanen.

#### **g.**

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

København, den 25. februar 2007

(med ændringer fra OK 2010, 2012, 2014, 2017 og 2020).

## **Protokollat – Kriterier mv. for tildeling af støtte til aftalt uddannelse**

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

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

Støtten tildeles uddannelsesaktiviteter inden for følgende kategorier:

1. Forberedende undervisning
  - Forberedende voksenundervisning (FVU)
  - Ordblindeundervisning
  - Realkompetencevurdering (Enkeltfaget ”Realkompetencevurdering”)
  - Almen Voksenuddannelse i form af grundfag på de erhvervsuddannelser, som støttes som aftalt uddannelse
  - Forkurser til de videregående uddannelser, som støttes som aftalt uddannelse
2. Erhvervsuddannelse for voksne
  - Euv1
  - Euv2
3. Udvalgte AMU-kurser
4. Udvalgte moduler på akademi- og diplomuddannelse.

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

Støtten tildeles i alle tilfælde betinget af, at medarbejderen bytter sin ret til frihed til selvvalgt uddannelse til aftalt uddannelse, og

dermed kan medarbejderen ikke gøre brug af selvvalgt uddannelse i de kalenderår, hvor den aftalte uddannelse gennemføres.

Støtten er ligeledes betinget af, at uddannelsesaktiviteten er fastlagt i den uddannelsesplan, som er aftalt mellem virksomhed og medarbejder. Der skal anvendes en uddannelsesplan fra [www.ikuf.dk](http://www.ikuf.dk).

## **Om 1. Forberedende undervisning**

1.1 Støtten gives som tilskud til lønkomensation.

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

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

1.2 Der kan opnås støtte til deltagerbetalingen til følgende, jf. "Positivliste over aftalt uddannelse", pkt. 1:

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

## **Om 2. Erhvervsuddannelse for voksne**

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

Det er en betingelse for støtte, at der indgås uddannelsesaftale efter Erhvervsuddannelsesloven om en af de erhvervsuddannelser, der fremgår af "Positivliste over aftalt uddannelse", pkt. 2. Det er en forudsætning, at medarbejderen kan opnå merit, så uddannel-

sen 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 afkørtningskrav.

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. ”Positivliste over aftalt uddannelse”, 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 lønkomensation.

Lønkomensationen 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 lønkomensation.

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

#### **a. Akademiuddannelsesmoduler**

Der kan ydes tilskud til enkelte moduler i én af de akademiuddannelser, som fremgår af ”Positivliste over aftalt uddannelse” punkt 4a. Der ydes tilskud til undervisning, der mod-

svarer op til i alt 60 ECTS- point, og til et fravær fra arbejdet på op til 60 dage i hele uddannelsesforløbet. To ugers byttet selvvalgt uddannelse modsvarer således uddannelse, der giver 10 ECTS-point og et fravær på op til 10 arbejdsdage.

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

b. Diplomuddannelsesmoduler

Der kan ydes tilskud til de enkeltmoduler, som fremgår af "Positivliste over aftalt uddannelse" punkt 4b. Der ydes tilskud til undervisning, der modsvarer op til i alt 20 ECTS-point, og til et fravær fra arbejdet på op til 20 dage i hele uddannelsesforløbet. To ugers byttet selvvalgt uddannelse modsvarer uddannelse, der giver 10 ECTS- point og et fravær på op til 10 arbejdsdage.

København, den 12. februar 2017

## **Protokollat – Støtte fra kompetenceudviklingsfonden til aftalt uddannelse**

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

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

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

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

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

København, den 12. februar 2017

*Anm.*

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

København, den 9. februar 2020

## Vedr. Protokollat om op til 5 ugers uddannelse i forbindelse med afskedigelse

Hvis Folketinget imødekommer parternes ønsker til tilpasninger i lovgivningen, vil nedenstående bestemmelser blive tilføjet § 38, stk. 8 i Industriens Overenskomst og § 14, stk. 4 i Industriens Funktionæroverenskomst som nyt pkt. 6. Hvis den nye lovgivning falder på plads, er parterne enige om at træde sammen med henblik på at drøfte, om der er behov for justeringer i de aftalte formuleringer af § 38, stk. 8 i Industriens Overenskomst og § 14, stk. 4 i Industriens Funktionæroverenskomst. Der er enighed om hurtigst muligt at træffe aftale om sådanne eventuelle justeringer samt om ikrafttrædelse af bestemmelserne. Ændret tekst vil fremgå af overenskomstteksterne på organisationernes hjemmesider og af industriens overenskomster i e-bøger.

*”Stk. 6 Kursusdeltagelse kan gennemføres efter fratrædelse, hvis følgende betingelser er opfyldt:*

- a. Kursusdeltagelse skal i videst muligt omfang forsøges afholdt i opsigelsesperioden, hvilket såvel medarbejder som virksomhed skal medvirke til. IKUF-sekretariatet kan kræve dokumentation fra begge parter.*
- b. Medarbejderen skal have søgt og modtaget tilsagn fra IKUF om støtte til konkret, tidsfastsat kursus inden udløbet af opsigelsesvarslet. Der kan være tale om et eller flere kurser.*
- c. Den pågældende fortsat er arbejdssøgende og til rådighed for arbejde, idet kursus med støtte fra IKUF viger for tilbudt arbejde, også efter kurset måtte være påbegyndt.*
- d. Kompetenceudvikling med støtte fra IKUF skal være gennemført senest tre måneder efter udløbet af medarbejderens opsigelsesvarsel.*

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

København, den 9. februar 2020

## **Protokollat – Indhentning af lønsummer til brug for opkrævning til Industriens Uddannelsesfonde**

Nedenstående parter har aftalt at ændre indberetningen af årslønsummer til Industriens Uddannelsesfonde. Ændringen gælder for indberetningerne af 2013-lønsummerne og fremefter.

### **Industriens Overenskomst**

Da grundlaget for opkrævning af bidrag til Industriens Uddannelsesfonde er den pensionsgivende lønsum, og da langt de fleste virksomheder allerede i dag indberetter pensionsbidrag til Industriens Pension, er det aftalt, at indberetningerne til Industriens Pension omregnes til pensionsgivende lønsummer og benyttes til opkrævninger til Industriens Uddannelsesfonde. Dermed fritages virksomhederne for at skulle indberette lønsummer for denne gruppe medarbejdere.

Der skal i beregningen af lønsummerne tages højde for den enkelte virksomheds pensionsbidragsprocent. Løbende justeringer i pensionsindberetningerne medtages i følgende års indberetning.

Hvis en virksomheds pensionsindberetninger omfatter flere eller færre medarbejdere, end der er omfattet af Industriens Overenskomst, kan det være nødvendigt, at virksomheden stadig selv indberetter og ændrer til den korrekte lønsum.

Ved rettidige pensionsindberetninger anses lønsummerne tilsvarende for at være indberettet rettidigt.

Foreligger der ikke en troværdig indberetning til Industriens Pension, som kan ligge til grund for en omregning, eller foretages der ikke indberetning, følges allerede aftalte retningslinjer.

En virksomheds allerede betalte bod for manglende eller for sen pensionsindberetning kan modregnes i en eventuel bodsbetaling for manglende eller for sen indberetning af lønsum til Industriens Pension Service for så vidt, at bodsbetalingen omhandler samme indberetningsperiode og samme medarbejdergruppe

### **Industriens Funktionæroverenskomst**

Virksomhederne vil fortsat skulle indberette årslønsummer for medarbejdere omfattet af Industriens Funktionæroverenskomst, da der ikke findes nogen central kilde til information om lønsummerne, som kan erstatte den direkte indberetning. Foretages der



ikke indberetning, som kan danne grundlag for opkrævning, følges allerede aftalte retningslinjer.

### **Generelt**

Såfremt en virksomheds lønsumsindberetning stadig udestår 2 år efter overleveringen fra Industriens Pension Service, og enhver fagretlig behandling er afsluttet, fastlægger IPS lønsummen på baggrund af en eller flere målbare faktorer aftalt mellem organisationerne. Denne lønsumsfastsættelse iværksættes efter aftale mellem organisationerne, når tilstrækkelig pålidelige faktorer er identificeret.

Forfaldsdatoen for den årlige indberetning af lønsummer bliver herefter den 1. marts eller følgende hverdag.

Forfaldsdatoen for 2 halvårslige bidragsbetalinger bliver herefter den 10. april eller følgende hverdag henholdsvis den 10. september eller følgende hverdag.

Parterne er enige om, at ovenstående indarbejdes i eksisterende retningslinjer.

København, den 17. februar 2014

## **Protokollat – Virksomhedens anmodning om nedjustering af tidligere indberettet lønsum – Industriens Uddannelsesfonde**

I medfør af Industriens Overenskomst og Industriens Funktionær-overenskomst skal virksomheder bidrage til Industriens Uddannelsesfonde. Bidragene opkræves af Industriens Pension Service (IPS) og beregnes på baggrund af den enkelte virksomheds pensionsgivende årslønsummer.

For overenskomstdækkede medarbejdere omfattet af Industriens Pension udledes lønsummerne af pensionsindberetningerne. Der er som udgangspunkt taget højde for den enkelte virksomheds bidragsprocent, ligesom løbende justeringer i pensionsindberetningerne medtages i følgende års indberetning. Der kan dog være konkrete grunde til, at lønsummerne ændres af virksomhederne. Virksomhederne skal i givet fald kunne begrunde dette overfor IPS.

For overenskomstdækkede medarbejdere, som ikke er omfattet af Industriens Pension, indberetter virksomhederne derimod selv lønsummerne.

Det hænder, at en virksomhed fejlagtigt indberetter en for høj lønsum til Industriens Pension Service (IPS), hvilket medfører, at virksomhedens bidrag bliver tilsvarende for højt. I den situation er parterne enige om flg.:

1. En virksomhed, der bliver opmærksom på den for højt indberettede lønsum, kan rette henvendelse til IPS med henblik på at få det for meget betalte bidrag tilbagebetalt. Nye lønsummer skal være dokumenteret eksempelvis ved revisorerklæring.
2. Såfremt IPS på anmodningstidspunktet er i besiddelse af bidraget til DA/LO's Udviklingsfond, tilbagebetaler IPS tillige det for meget betalte bidrag til DA/LO's Udviklingsfond.
3. Såfremt IPS ikke er i besiddelse af bidraget til DA/LO's Udviklingsfond på anmodningstidspunktet, oplyses virksomheden om, at denne kan rette henvendelse til DA med henblik på at søge om tilbagebetaling af det for meget indbetalte bidrag til DA/LO's Udviklingsfond.
4. IPS kan opkræve et administrationsgebyr på kr. 1.000,00 i forbindelse med tilbagebetaling af det for meget indbetalte bidrag

for et indberetningsår. Administrationsgebyret opkræves ved, at det umiddelbart fratrækkes det for meget indbetalte bidrag, der skal tilbagebetales. Der tilbagebetales således ikke bidrag mindre end kr. 1.000,00 for et indberetningsår.

5. Ændringen af en årslønsum vedrører bidraget 2. halvår i indberetningsåret samt 1. halvår i følgende år.
6. Bidrag fastslået ved en fagretlig behandling kan ikke returneres.
7. Retten til tilbagebetaling af bidrag er begrænset af Forældelseslovens almindelige bestemmelser.

København, den 16. juni 2016.

For DIO I v/DI

For CO-industri

## **Protokollat – DI-medlemsvirksomheders manglende tilmelding til Industriens Pension Service (IPS)**

I medfør af Industriens Overenskomst og Industriens Funktionær-overenskomst skal virksomheder bidrage til Industriens Uddannelsesfonde. Virksomhederne tilmeldes Industriens Pension Service (IPS), som administrerer opkrævningen af bidrag.

DI meddeler IPS en virksomheds optagelse i eller udmeldelse af DI samt virksomhedens eventuelle tiltrædelse eller ikrafttrædelse af Industriens Funktionæroverenskomst for HK administrative medarbejdere eller laboranter.

Såfremt det konstateres, at en virksomhed ikke behørigt er tilmeldt IPS, betaler DI en bod stor kr. 15.000,- til CO-industri.

Boden er uafhængig af medlemsperiodens længde og størrelsen af periodens lønsummer.

IPS tilmelder virksomheden med virkning fra indmeldelsesdatoen i DI. For administrative funktionærer og laboranter er datoen tiltrædelsen eller ikrafttrædelsen af Industriens Funktionæroverenskomst.

Når virksomheden rettelig er blevet tilmeldt Industriens Pension Service, for så vidt angår Industriens Funktionæroverenskomst for HK administrative medarbejdere og/eller laboranter, og virksomheden herefter ikke indberetter lønsummer/indberetter lønsummer for sent eller undlader at betale bidrag/betaler for sent, så behandles sådanne sager på sædvanlig vis i henhold til organisationernes gældende protokollat herom. Sådanne sager omfattes ikke af nærværende protokollat.

København, den 16. juni 2016

## **Protokollat – Aftale om håndtering af sager om manglende indberetning eller indbetaling vedr. uddannelsesfondene**

Parterne er enige om, at virksomhederne skal overholde diverse forpligtelser vedr. uddannelsesfondene.

Med henblik på en hurtig, rigtig og smidig behandling af sager om virksomhedernes manglende overholdelse af disse forpligtelser er parterne enige om nedenstående retningslinjer.

Industriens Pension Service (IPS) indhenter én gang årligt oplysninger om virksomhedernes pensionsgivende lønsummer for medarbejdere omfattet af Industriens Overenskomst og Industriens Funktionæroverenskomst.

Rettidig indberetning af lønsummer er 1. marts for lønsummerne i forudgående kalenderår.

IPS tilsender virksomhederne én rykker ved manglende rettidig indberetning.

Indberettes lønsummerne fortsat ikke, tillægger IPS seneste års kendte lønsum 25 %.

Opgørelsen af lønsummerne med tillæg af 25 % kan ikke gentages for følgende indberetningsår.

De indberettede lønsummer udgør beregningsgrundlaget for to halvårslige opkrævninger af uddannelsesfondsbidrag. Bidragene beregnes som en procentsats af lønsummerne.

Rettidig indbetaling af bidrag er den 10. april for andet halvår i forudgående kalenderår henholdsvis den 10. september for første halvår i samme kalenderår.

IPS tilsender virksomhederne to rykkere ved manglende rettidig indbetaling.

IPS følger en fastlagt procedure i forbindelse med manglende henholdsvis for sen indberetning af lønsummer eller manglende henholdsvis for sen indbetaling af skyldigt uddannelsesfondsbidrag.

Der henvises i det hele til aftalens bilag 1, som er en oversigt over IPS's gældende rykkerprocedurer.

Frister udmåles i arbejdsdage. Hvor en fristdato ikke falder på en arbejdsdag, rykkes fristen til flg. arbejdsdag.

Der er samtidig enighed om, at der kan være en række forhold af teknisk eller administrativ karakter, som indebærer, at en mangelfuld indberetning eller indbetaling kan være undskyldelig. Det kan eksempelvis gælde situationer, hvor indførelsen af nye IT-systemer i virksomhederne medfører uforudsete problemer, eller hvis løn-serviceudbydere begår fejl, som virksomhederne ikke kan bebrejdes. Det kan ligeledes være undskyldeligt, hvis mangelfuld indberetning eller indbetaling skyldes omlægninger af indberetnings- eller indbetalingssystemer i IPS.

IPS overleverer de virksomheder til organisationerne, hvor indberetning af lønsummer eller indbetaling af fondsbidrag fortsat ikke er modtaget.

### **Overleveringer fra IPS**

Når organisationerne modtager overleveringer fra IPS, behandles sagerne pr. korrespondance og mail efter nedenstående retningslinjer.

### **Bod ved udenretligt forlig for manglende eller for sen indberetning af lønsummer henholdsvis manglende eller for sen betaling af bidrag**

Bodsforlig udmåles efter skema i aftalens bilag 2.

En virksomheds tidligere overlevering, som henhører fra en periode før seneste 6 halve kalenderår, kan ikke henregnes som gentagelsestilfælde.

Sager, i hvilke der ikke indgås forlig, kan videreføres til fællesmøde.

Sager, i hvilke et forlig ikke efterleves, kan videreføres til fællesmøde.

CO-industri forbeholder sig at videreføre sager for Arbejdsretten, hvor fællesmødeforlig ikke efterleves.

### **Bod ved fællesmøde for manglende eller for sen indberetning af lønsummer henholdsvis manglende eller for sen betaling af bidrag**

Bodsforlig udmåles efter skema i aftalens bilag 2.

En virksomheds tidligere overlevering, som henhører fra en periode før seneste 6 halve kalenderår, kan ikke henregnes som gentagelsestilfælde

Sager, hvorom der ikke kan opnås enighed, kan videreføres ved Arbejdsretten.

### **Lønsum opgjort med 25 % tillæg**

Der kan ikke udmåles bod for manglende indberetning, hvor lønsummerne er opgjort med tillægget på 25 %.

Den manglende indberetning indgår dog i opgørelsen af gentagelsestilfælde.

### **Bod ved for lidt indberettet lønsum udtaget i stikprøvekontrol**

Når IPS-proceduren for stikprøvekontrol af lønsummer er fastlagt, fastsætter parterne bodsprincipperne ved for lidt indberettet lønsum.

### **Bod ved forlig for gentagne rykkere**

Bodsførlig udmåles efter skema i bilag 2.

Rykkere, som henhører fra en periode før seneste 6 halve kalenderår, kan ikke henregnes som gentagelsestilfælde.

For virksomheder, som er overleveret inden for de seneste 3 halve kalenderår, udmåles bod fra 1. rykker.

Sager, i hvilke der ikke indgås forlig, kan videreføres til fællesmøde.

Sager, i hvilke et forlig ikke efterleves, kan videreføres til fællesmøde.

### **Bod ved virksomheders førstegangindberetning til Industriens Uddannelsesfonde**

Det er aftalt at minimere bodssatserne for nytilmeldte virksomheders manglende eller for sene indberetning af lønsummer til Industriens Uddannelsesfonde, administreret af Industriens Pension Service.

Protokollatet omhandler virksomheders førstegangindberetning til Industriens Uddannelsesfonde.

Nedenstående bodsbeløb er aftalt under forudsætning af, at der indgås udenretligt forlig i sagen og at dette efterleves.

Er indberetningen af lønsummer foretaget, inden CO-industri rejser sagen overfor DI, kan bodens størrelse maksimum udgøre et beløb svarende til fondsbidragets størrelse, dog minimum kr. 500.

Er indberetningen af lønsummer foretaget, efter CO-industri rejser sagen overfor DI, kan bodens størrelse maksimum udgøre et beløb svarende til fondsbidragets størrelse, dog minimum kr. 1.000.

Er indberetningen af lønsummer foretaget, inden CO-industri rejser sagen overfor DI, og er den indberettede lønsum 0, vil boden udgøre kr. 500.

Er indberetningen af lønsummer foretaget, efter CO-industri rejser sagen overfor DI, og er den indberettede lønsum 0, vil boden udgøre kr. 1.000.

### **Forligsprocedure**

CO-industri fremsender forlig til DI, hvori parterne pålægger virksomheden inden 14 dage fra forligsdato at indberette eller indbetale skyldigt bidrag og at indbetale bodsbeløbet inden for samme frist til CO-industri. Forliget kan rettidigt tiltrædes af DI inden for 15 arbejdsdage fra afsendelsesdatoen ved fremsendelse af underskrevet forlig til CO-industri. Forliget er tiltrådt rettidigt, såfremt det i underskrevet udgave afsendes fra DI på sidste dag i 15-dages perioden. Hvis det er nødvendigt at overskride fristen i konkrete situationer, kan parterne aftale det.

CO-industri afventer fremsendelse af begæring om fællesmøde til efter udløbet af tiltrædelsesfrist på forlig.

Vedrørende bod ved udenretligt forlig aftales det, at en virksomhed får halveret den efter bilag 2 givne bod, for manglende eller ikke-rettidig indberetning af lønsummer, hvor denne lønsum skulle have været 0. Det er en betingelse for ovenstående, at virksomheden for samme periode alene er overleveret for den pågældende 0-lønsum, samt at virksomheden ikke tidligere er overleveret for manglende eller ikke-rettidig 0-lønsumsindberetning.

Vedrørende virksomheder, der i det forgangene kalenderår er blevet omfattet af reglerne om indberetning af lønsummer til IPS, aftales det, at disse virksomheder tilsendes en ekstra påmindelse om indberetning, der går en måned forud for den i parternes aftale nævnte påmindelse. Dette rykker ikke på fristerne for indberetning og indbetaling.



Parterne er enige om, at det påhviler IPS at informere virksomhederne om den bodsmæssige konsekvens af fortsat undladelse eller forsinkelse af indbetaling og/eller indberetning til IPS.

Aftalen træder i kraft pr. 1. januar 2011 med ændringer fra 2014 og 2017.

København, den 8. november 2010

## Bilag 1

### **Industriens Pension Service's procedure for indberetning og opkrævning**

For ansatte omfattet af Industriens Overenskomst (I-OK) og Industriens Funktionæroverenskomst (I-FOK) har virksomheder, som er medlem af DI, i henhold til IPS's retningslinjer pligt til at indberette lønsummer og indbetale uddannelsesfondsbidrag.

Bidraget omfatter betaling til DA/LO Udviklingsfonden, Industriens Uddannelses- og Samarbejdsfond samt Industriens Kompetenceudviklingsfond.

#### **Indberetning af lønsummer**

Virksomhederne indberetter senest den 1. marts pensionsgivende lønsummer for det forudgående kalenderår.

Nytilkomne virksomheder indberetter lønsummerne med oplysning om, hvilken bidragspligtig periode i året lønsummerne henhører til. Med baggrund heri fastsætter IPS årslønsummerne. Er lønsumsperioden under 3 måneder, fastsætter IPS årslønsummen efter en forudgående kontakt med virksomheden.

Lønsummerne indberettes opdelt for ansatte omfattet af:

- I-OK. Arbejdere. OK-kode 10.000
- I-FOK. TL – Tekniske funktionærer. OK-kode 90.000
- I-FOK. HK – Administrative funktionærer. OK-kode 90.200
- I-FOK. HK – Laboranter. OK-kode 90.300

Såfremt der i året ikke er ansatte, indberettes 0 i lønsum på overenskomstkode.

IPS fremsender primo januar en påmindelse til virksomhederne om, at indberetning af lønsummer for forudgående år skal ske elektronisk senest den 1. marts. Samtidig oplyses virksomhederne her om betalingsfristerne.

Hvis lønsummer ikke indberettes, modtager virksomheden umiddelbart efter en rykker fra IPS med en indberetningsfrist på 5 arbejdsdage.

Såfremt virksomheden fortsat ikke har indberettet, tillægges seneste års kendte lønsummer 25 %.

Registreringen heraf tilgår organisationerne.

Opgørelsen af lønsummerne med tillæg af 25 % kan ikke gentages for følgende indberetningsår.

Virksomheder, hvor lønsummerne ikke kan opgøres i henhold til ovenstående, overleveres umiddelbart til organisationerne.

Virksomhederne kan indberette ændringer af lønsummer, herunder lønsummer tillagt 25 %, frem til fristdatoen for 1. betalingsrykker, men overleveres til organisationerne for ikke-rettidig indberetning.

Herefter kan ændringer i lønsummerne kun ske efter aftale mellem organisationerne.

IPS afslutter som udgangspunkt sin sagsbehandling ved udløbet af sidste indberetningsfrist. IPS kan dog efter en forudgående dialog med virksomheden undtagelsesvist give en fristforlængelse for indberetning af lønsummer. Forholdet søges herefter løst mellem IPS og virksomheden indenfor den fornyede frist. Løses sagen ikke, overleveres virksomheden umiddelbart herefter til organisationerne.

Hvor en fristdato ikke falder på en arbejdsdag, rykkes fristen til flg. arbejdsdag.

### **Betaling af bidrag**

Med baggrund i de indberettede lønsummer fremsender IPS senest den 1. april henholdsvis den 1. september opkrævning af bidrag for det forudgående halvår med betalingsfrist henholdsvis den 10. april og 10. september eller følgende hverdag.

For nytilkomne virksomheder opkræves første bidragsperiode samtidig med den flg. halvårsperiode.

For framelte virksomheder opkræves resterende bidragsperiode straks med baggrund i seneste kendte lønsum.

Hvor det fulde bidrag i henhold til opkrævningen ikke er modtaget ved fristens udløb, modtager virksomheden umiddelbart efter en 1. rykker fra IPS med betalingsfrist på 5 arbejdsdage.

Såfremt virksomheden fortsat ikke betaler fuldt bidrag, fremsender IPS umiddelbart efter en 2. rykker med betalingsfrist på 5 arbejdsdage.

Er bidraget herefter ikke betalt inden for fristen, overleveres virksomheden umiddelbart herefter til organisationerne.

Der fremsendes ikke rykkere for opkrævninger udfærdiget på baggrund af ændrede lønsummer.

IPS afslutter som udgangspunkt sin sagsbehandling ved udløbet af sidste indbetalingsfrist. IPS kan dog efter en forudgående dialog med virksomheden undtagelsesvist give en fristforlængelse for indbetaling af bidrag. Forholdet søges herefter løst mellem IPS og virksomheden inden for den fornyede frist. Løses sagen ikke, overleveres virksomheden umiddelbart herefter til organisationerne.

Hvor en fristdato ikke falder på en arbejdsdag, rykkes fristen til flg. arbejdsdag.

### **Gentagne rykkere**

Såfremt en virksomhed inden for de seneste 6 halve kalenderår har modtaget 4 rykkere, overleveres den umiddelbart herefter til organisationerne.

Virksomheder, som inden for de seneste 3 halve kalenderår har været overleveret til organisationerne, overleveres ved første efterfølgende rykker.

### **Overlevering til overenskomstparterne**

Ved overlevering til overenskomstparterne oplyses flg:

- Dato for overlevering
- Virksomhedens cvr-nr., navn og adresse
- Eventuel kontakttelefon
- Overenskomstparten, der har tilmeldt virksomheden
- Overenskomstens navn
- Virksomhedens startdato
- Skyldigt beløb

- Dato for rykkere og fristerne for disse
- Det omhandlende år/halvår
- Eventuelle tidligere overleveringer
- Seneste betaling
- Eventuelle bemærkninger, herunder relevante notater

Herefter henlægger IPS sagen indtil videre. Hvis indberetning eller betaling registreres efter overleveringen, giver IPS straks besked til organisationerne, herunder med oplysninger om dato og størrelse for indberettet lønsum eller betalt bidrag.

CO-industri meddeler IPS resultatet af overleveringssager, som omhandler manglende betaling af bidrag, herunder overføres betalte bidrag straks til IPS.

Industriens Pension Service

**Bilag 2****Bodsudmåling i fondsbidragsager****Gentagne rykkere**

<b>Referenceperiode forudgående 6 halvår</b>	<b>4 rykkere</b>	<b>5 rykkere</b>	<b>6 rykkere</b>	<b>Flg. rykkere</b>
Ikke tidligere overleveret	2.000	4.000	6.500	Samme
<b>Referenceperiode forudgående 3 halvår</b>	<b>1 rykker</b>	<b>2 rykkere</b>	<b>3 rykkere</b>	<b>Flg. rykkere</b>
Tidligere overleveret vedr. indberetning/betaling	2.000	4.000	6.500	Samme

**Manglende eller for sen indberetning af lønsummer  
Manglende eller for sen indbetaling af bidrag**

<b>Referenceperiode forudgående 6 halvår</b>	<b>1. gang</b>	<b>2. gang</b>	<b>3. gang</b>	<b>Flg. gange</b>
Manglende indberetning Bodsførlig udenretligt	2.000	4.000	6.500	Samme
Manglende betaling Bodsførlig udenretligt	Mindst 2.000 eller 20%	Mindst 4.000 eller 20%	Mindst 6.500 eller 20%	Samme
Manglende indberetning Bodsførlig ved fællesmøde	3.000	5.500	8.250	Samme
Manglende betaling Bodsførlig ved fællesmøde	Mindst 3.000 eller 25%	Mindst 5.500 eller 25%	Mindst 8.250 eller 25%	Samme

København, 2010

## **Protokollat – For sen afrapportering til IKUF**

Protokollat om behandling af sager om manglende eller for sen afrapportering/revisorerklæring for virksomheder, der har valgt at administrere kompetenceudviklingsstøtte i virksomheden.

Hvor årsrapport og/eller revisorerklæring ikke er rettidigt fremsendt til IKUF, har overenskomstparterne bestemt, at dette behandles efter de fagretlige regler i henholdsvis IOK § 49 og IFOK § 24 (Organisationsaftale om Industriens Kompetenceudviklingsfond, punkt 5, litra e).

Overenskomstparterne er enige om at dispensere for bestemmelserne i de pågældende §§ og mødeplanaftalen således, at mæglingsmøder for de enkelte medlemsvirksomheder gennemføres i DI's lokaler i København, uden forudgående lokalforhandling.

Ud over en repræsentant fra henholdsvis CO-industri og DI Overenskomst I v/DI deltager formand og næstformand for virksomhedens uddannelsesudvalg.

Mæglingsmøderne aftales via Plan ud fra sædvanlig praksis, og DI indkalder repræsentanterne fra virksomheden.

København, den 26. maj 2011

---

## EU-implemterering

---

### Protokollat – Organisationsaftale mellem CO og DI

1. Det direktiv, der implementeres, skal i sin helhed vedlægges organisationsaftalen.
2. Implementeringsforhandlingerne udmøntes i en organisationsaftale, der skal have følgende indledning:

(Overenskomstparterne – navnene) har indgået nedenstående aftale med henblik på implementering af rådsdirektiv (nr. og navn).

Selve teksten i aftalen, der er opnået enighed om, skal være præcise begreber, der ligger så tæt som muligt på direktivets tekst.

Aftalen skal opbygges som følger:

Artikel i direktivet, artikel nr., stk. nr. og eventuelt litra nr., herunder implementeringsteksten.

Organisationsaftalen skal afsluttes med en formulering, der sikrer, at implementeringsbestemmelserne overholdes i tilfælde af opsigelse af overenskomsten.

»I tilfælde af opsigelse af overenskomsten er parterne forpligtet til at overholde bestemmelserne vedrørende implementering af direktiv (nr. og navn), indtil anden overenskomst træder i stedet, eller direktivet ændres. Der er mellem parterne enighed om, at der ikke er konfliktadgang i forbindelse med denne implementeringsaftale.

Det er i denne forbindelse underordnet, om forhandlingsteksten placeres i selve overenskomstteksten eller i en særskilt organisationsaftale.

Ændringer kan dog forhandles på normal vis, men kan aldrig forringe direktivets minimumsforskrifter.«

3. Efter at organisationsaftalen er udfærdiget, udformes der et redaktionelt protokollat, der henviser til, hvor den enkelte artikel og stk.-nummers forhandlingstekst skal placeres i overenskomsterne eller i andre aftaler mellem organisationerne, hvor implementeringen naturligt hører hjemme.



Den eksakte placering skal fremgå af protokollatet.

4. Herefter sker den endelige placering ved førstkommende optryk af overenskomsterne eller de i pkt. 3 nævnte aftaler.
5. De aftalemæssige implementeringsregler skal notificeres over for EU-Kommissionen.

Dette sker ved fremsendelse til arbejdsministeren.

»Organisationsaftalen vedrørende implementering af direktiv (nr. og navn) tilstilles arbejdsministeren med henblik på gennemførelse af artikel .....« Den anførte artikel henviser til direktivets afsluttende bestemmelser.

København, den 1. februar 1995

## **Implementering af vikardirektivet i Industriens Overenskomst**

DIO I v/DI og CO-industri har indgået nedenstående aftale med henblik på implementering af Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2008/104/EF af 19. november 2008 om vikararbejde.

Parterne er enige om, at den nuværende ordning i Industriens Overenskomsts Vikarprotokollat (bilag 17) videreføres uændret. Bilag 17 begrænses ikke af Vikardirektivets mindre omfattende princip om ligebehandling.

Parterne er enige om, at følgende bestemmelser til fulde implementerer vikardirektivet:

### **§ 1. Anvendelsesområde**

Denne aftale finder anvendelse på arbejdstagere, som har indgået en aftale med et vikarbureau og udsendes til brugervirksomheder for midlertidigt at udføre arbejdsopgaver under deres tilsyn og ledelse.

### **§ 2. Formål**

Formålet med denne aftale er at implementere vikardirektivet og videreføre bilag 17, således at der etableres passende rammer for anvendelse af vikararbejde med henblik på at bidrage til at skabe arbejdspladser og til at udvikle fleksible former for arbejde.

### **§ 3. Definitioner (vikardirektivet)**

#### **a. "arbejdstager"**

Enhver person omfattet af nærværende overenskomst.

#### **b. "vikarbureau"**

Enhver virksomhed, hvis hovedforretning er at indgå ansættelsesaftaler med arbejdstagere med henblik på at udsende dem til brugervirksomheder for midlertidigt at udføre arbejde under disses ledelse.

#### **c. "vikaransat"**

Enhver arbejdstager, der indgår en ansættelsesaftale med et vikarbureau med henblik på at blive udsendt til brugervirksomheder for midlertidigt at udføre arbejde under disses ledelse.

**d. ”brugervirksomhed”**

Enhver virksomhed, hvor vikariansatte midlertidigt udfører arbejde under virksomhedens ledelse.

**e. ”udsendelse”**

Det tidsrum, hvor den vikariansatte udfører arbejde på en brugervirksomhed under dennes ledelse.

**f. ”væsentlige arbejds- og ansættelsesvilkår”**

De arbejds- og ansættelsesvilkår, der er reguleret i Industriens Overenskomst samt bestående tilknyttede lokalaftaler og kutymer på brugervirksomheden, der er gældende for de arbejdsfunktioner, den vikariansatte udfører, jf. Protokollat om Vikarbureauer i Industriens Overenskomst og den dertil knyttede praksis.

**§ 4. Revision af restriktioner eller forbud**

DIO I v/DI og CO-industri er enige om, at overenskomsten ikke indeholder noget forbud eller restriktioner for anvendelsen af vikararbejde.

**§ 5. Princippet om ligebehandling**

DIO I v/DI og CO-industri er enige om, at Protokollatet om Vikarbureauer i Industriens Overenskomst respekterer den generelle beskyttelse af vikariansatte og dermed lever op til vikardirektivets artikel 5, stk. 3 under forudsætning af, at bestemmelsen implementeres i den nationale lovgivning. Princippet om ligebehandling i vikardirektivets artikel 5, stk. 1, anses derfor som opfyldt.

DIO I v/DI og CO-industri er enige om, at denne aftale ikke ændrer på den eksisterende fagretlige praksis vedrørende Protokollat om Vikarbureauer i Industriens Overenskomst.

**§ 6. Adgang til beskæftigelse, kollektive faciliteter og efteruddannelse****stk. 1**

Brugervirksomheden skal annoncere opslåede stillinger på en måde, så vikariansatte har mulighed for at se dem, for eksempel ved opslag på steder, hvor vikariansatte har adgang.

**stk. 2**

Vikarbureauer kan modtage en rimelig betaling fra brugervirksomheder til dækning af vikarbureauets omkostninger i forbindelse med udsendelse, ansættelse og uddannelse af vikaransatte, hvis brugervirksomheden fastansætter en vikaransat efter udsendelsens ophør inden for en frist fastlagt i aftalen mellem brugervirksomhed og vikarbureau.

**stk. 4**

Brugervirksomheder må ikke lægge hindringer for eller forhindre vikaransatte i at anvende kantine, børnepasning og andre kollektive faciliteter, som brugervirksomheden stiller til rådighed for fastansatte, der udfører samme arbejdsopgaver som vikarerne, medmindre, der er objektive grunde til dette.

**stk. 5**

DIO I v/DI og CO-industri er enige om, at de nuværende bestemmelser i overenskomsten giver vikaransatte adgang til uddannelsesaktiviteter.

**§ 7. Vikaransattes repræsentation**

DIO I v/DI og CO-industri er enige om, at de nuværende regler i Industriens Overenskomst sikrer vikaransatte repræsentation i vikarbureauer, der er omfattet af Industriens Overenskomst.

Vikaransatte tæller derfor ikke med, når man opgør grænser for repræsentation i brugervirksomheden. Anvendelse af vikarer må ikke ske med det formål at hindre valg af tillidsrepræsentanter, SU-repræsentanter m.v., hvis betingelserne i øvrigt ville være opfyldte.

**§ 8. Information af arbejdstagerrepræsentanter**

DIO I v/DI og CO-industri er enige om, at de nuværende regler i overenskomsten sikrer, at brugervirksomheden giver passende oplysninger til arbejdstagerrepræsentanter om sin brug af vikaransatte.

**§ 10. Sanktioner**

DIO I v/DI og CO-industri er enige om, at det fagretlige system sikrer arbejdstagerne og deres repræsentanter de fornødne midler til at sikre håndhævelsen af denne aftale.

**§ 11. Gennemførelse**

Organisationsaftalen træder i kraft samme dato som den danske lovgivning, der implementerer direktiv 2008/104/EF om vikararbejde.

I tilfælde af opsigelse af overenskomsten er parterne forpligtede til at overholde bestemmelserne vedrørende implementering af direktiv 2008/104/EF om vikararbejde, indtil anden overenskomst træder i stedet, eller direktivet ændres. Der er mellem parterne enighed om, at der ikke er konfliktadgang i forbindelse med denne implementeringsaftale. Det er i denne forbindelse underordnet, om forhandlingsteksten placeres i selve overenskomsten eller i en særskilt organisationsaftale. Ændringer kan dog forhandles på normal vis, men kan aldrig forringe direktivets minimumsforskrifter. I forbindelse med lovens vedtagelse gennemgår parterne aftalen med henblik på at konstatere eventuelle uhensigtsmæssigheder i forhold til lovgivningen.

København, den 19. august 2011

## Øvrige bestemmelser

---

### Organisationsaftale for Oplevelsesindustrien mellem CO-industri og DIO I

#### § 1 Område

1.1 Aftalen omfatter virksomheder i oplevelsesindustrien med den særlige driftsform, disse har, jf. nærmere § 7, og supplerer hermed IO og IFO.

1.2 Aftalen omfatter overenskomstdækkede medarbejdere, for så vidt de indgår i den særlige driftsform.

1.3 Arbejdet kan f.eks. bestå af arbejde hovedsageligt udført som:

- Opsyn, vedligeholdelse/repairation, gartnerarbejde, oprydning, rengøring, billettering, butikssalg, tilknyttet restaurant/cafearbejde, betjening af forlystelser og servicering, undervisning/guidning mv. af gæster, samt lignende arbejde, der naturligt udføres i virksomheder nævnt i pkt. 1.1.
- Teknisk funktionærarbejde, jf. IFO § 1, stk. 1a og stk. 1b.
- Funktionærer omfattet af IFO § 1, stk. 4.

1.4 Yderligere kan kontorarbejde jf. IFO § 1, stk. 2 a og c og arbejde IFO § 1, stk. 2b og stk. 3 omfattes efter reglerne for disse kategorier, såfremt IFO er tiltrådt på de respektive områder.

1.5 Aftalen dækker både arbejde inden for og uden for funktionærloven. Arbejdet fordeles fleksibelt, og den enkelte kan af ledelsen tildeles forskellige funktioner.

1.6 Aftalen omfatter dog ikke medarbejdergrupper, som hovedsageligt udfører ledelse mv., udvikling, design, akademisk arbejde og lignende arbejde, der normalt alene reguleres af lovgivning og individuelle kontrakter.

## **§ 2 Overenskomstgrundlag**

2.1 Medarbejdergrupper, der omfattes af denne aftale, er omfattet af de i IO aftalte regler, dog med de nedenfor aftalte ændringer og tilføjelser i § 3, § 4, § 5.1-4, § 6 og § 7.

2.2 Det kan under forudsætning af lokal enighed skriftligt aftales, at § 4 fraviges for bestemte arbejdsområder/medarbejdere. I en sådan aftale kan satsen i § 4.3 aftales lokalt.

2.3 Medarbejdere, som hovedsageligt arbejder som funktionærer efter funktionærlovens regler, omfattes dog af lovens ufravigelige regler, herunder f.eks. om betaling under sygdom og opsigelsesregler.

## **§ 3 Løn og pension**

3.1 Der betales som udgangspunkt timeløn efter IO kap. V, men der kan aftales månedsløn efter IFO § 3.

3.2 Der betales pension til medarbejdere, der er fyldt 18 år, efter reglerne i IO § 34. På virksomheder, der ved tiltrædelse har en anden aldersgrænse, tilpasses til denne efter pkt. 7.2. Er der lokalt et ønske om at indføre en anden aldersgrænse end den overenskomstmæssige, kan overenskomstparterne optage drøftelse herom i forbindelse med en tilpasningsforhandling efter pkt. 7.2.

3.3 Henvisningen til IO § 34 i pkt. 3.2 afskærer ikke virksomhederne fra at benytte adgangen til firmapensionsordninger efter IFO § 8, stk. 4.

## **§ 4 Arbejdstid**

4.1 Virksomheden kan efter forudgående dialog med en evt. tillidsrepræsentant med 14 dages varsel indføre og afskaffe enhedsdrift, eksempelvis i forbindelse med højsæson(er) eller i øvrigt af driftsmæssige hensyn.

4.2 Ved enhedsdrift lægges den normale, daglige arbejdstid mellem kl. 06.00 og kl. 24.00 og kan lægges på såvel hverdage som søn- og helligdage. Virksomheden udarbejder vagtplaner. Principper for vagtplaner drøftes med en evt. tillidsrepræsentant og kan ændres efter reglerne i IO § 15, stk. 7 og 8, idet der dog er mulighed for, at virksomheden etablerer ordninger, hvor medarbejderne kan bytte vagter mv. Det tilstræbes i så god tid forud som muligt at orientere om evt. foreløbige planer og endelige planer. Der kan indgås lokal-

aftale om frister for endelige planer og ændringer heri. Planerne skal respektere følgende retningslinjer, som skal være overholdt i den periode, vagtplanen løber over:

- Der gives i gennemsnit én ugentlig fridag. Der kan placeres indtil 7 dage med arbejde mellem to fridøgn.
- Der tilstræbes, at der inden for en fire ugers periode gives 2 friweekender (lørdag og søndag i sammenhæng), tilkalde-/sæsonansatte kan dog arbejde i op til 3 på hinanden følgende weekender, med mindre andet er aftalt.

4.3 Ved enhedsdrift betales et tillæg for alle arbejdstimer grundet de særlige arbejdstidsforhold, jf. pkt. 4.2. på

- pr. 1.3.2020: 13,70 kr.

- pr. 1.3.2021: 13,95 kr.

- pr. 1.3.2022: 14,15 kr.

4.4 Virksomheden kan aftale med medarbejderen eller med 2 mdr. frist varsle, at reglerne om betaling for overarbejde i IO § 13 erstattes af reglerne i IFO § 11, stk. 1-4.

Såfremt der ved lønfastsættelsen er truffet aftale om, at lønnen også omfatter betaling for almindeligt forefaldende overarbejde, ydes der ikke overarbejdsbetaling.

En sådan aftale udelukker ikke særskilt overarbejdsbetaling i henhold til IFO § 11, stk. 2 for arbejde ud over almindeligt forefaldende overarbejde.

Aftalen skal stå i forhold til løn, stillingsindhold og overarbejdets omfang.

### **§ 5 Ferie, feriefridage og søgnehellidage**

5.1 Der optjenes ferie efter ferieloven. Til timelønnede betales feriegodtgørelse, p.t. med 12½ %. Til medarbejdere med fast månedsløn betales ferie med løn og ferietillæg.

5.2 Det tilstræbes, at der i hovedferieperioden gives minimum 2 sammenhængende ferieuger til medarbejdere, der er ansat i perioden 1. april til 1. november. Hvis der grundet virksomhedens



beslutning ikke kan gives 2 sammenhængende ferieuger i ferieperioden, ydes der en kompensation på

- pr. 1.3.2020: 910 kr.
- pr. 1.3.2021: 925 kr.
- pr. 1.3.2022: 940 kr.

5.3 For tilkaldte-/sæsonansatte med timeløn efter IO gælder følgende: Medarbejdere omfattes af Fritvalgs Lønkonto i IO med en betalings­sats på

- pr. 1.3.2020: 9,0%
- pr. 1.3.2021: 10,0%
- pr. 1.3.2022: 11,0%

Medarbejdere med minimum 9 måneders akkumuleret anciennitet, dog med en betalings­sats på

- pr. 1.3.2020: 11,5%
- pr. 1.3.2021: 12,5%
- pr. 1.3.2022: 13,5%

I betalingen er indeholdt et fravalg af overenskomstmæssige feriefridage. Hvis virksomheden i forvejen har en anden betalingsordning vedrørende søgnehellidage/feriefridage, tilpasses til denne efter pkt. 7.2. I stedet for at etablere Fritvalgs Lønkonto kan virksomheden forhøje feriebetalingen tilsvarende.

Anciennitet fra tidligere ansættelsesforhold i virksomheden medregnes, uanset fratrædelse. Anciennitet kan beregnes som arbejdstimer (160,33 timer = 1 måned) eller i dage, hvor der arbejdes (22 arbejdsdage = 1 måned).

5.4 Medarbejdere med fast månedsløn modtager løn på søgnehellidage. Bidrag til Fritvalgs Lønkonto afregnes efter overenskomstens almindelige regler med

- pr. 1.3.2020: 5,0%
- pr. 1.3.2021: 6,0%
- pr. 1.3.2022: 7,0%

## **§ 6 Ansættelse**

6.1 Virksomheden ansætter medarbejderen i henhold til den gældende overenskomst, som medarbejderens arbejdsfunktioner overvejende relaterer sig til på ansættelsestidspunktet. Hvis arbejdsopgavernes overvægt senere ændrer sig, kan de lokale parter bringe spørgsmålet op til fornyet vurdering.

6.2 Det noteres, at der i almindelighed kan anvendes tilkalde- og/eller tidsbegrænsede ansættelser/sæsonansættelser, efter hvilke fratredelse finder sted senest til det aftalte tidspunkt. Sådanne ansættelser kan i øvrigt opsiges i perioden af begge parter ved iagttagelse af det individuelle opsigelsesvarsel. Det oplyses efter reglerne i IO § 37 i ansættelsesbeviset, at medarbejderen er ansat under denne særlige aftale.

**§ 7 Omfattede virksomheder**

7.1 Virksomheder, som af DIO I placeres under den i § 1 nævnte kategori, kan vælge at tiltræde denne aftale, enten i forbindelse med indmeldelse i DIO I, eller under medlemskab efter reglerne i IO § 48, stk. 2. Ved indmeldelse træder aftalen i kraft for virksomheden ved indmeldelsen, ved senere tiltræden sker dette 2 måneder efter tiltrædelsen.

7.2 Der kan ved tiltrædelse af denne aftale kræves tilpasningsforhandling efter IO § 48, stk. 2.

7.3 Tiltrædes denne aftale af virksomheder, hvor IFO ikke er i kraft jf. pkt. 1.4, optager overenskomstparterne drøftelse om frivillig tiltræden til IFO med virksomheden. Drøftelserne har til formål at afdække konsekvenserne af at tiltræde henholdsvis undlade at tiltræde IFO.

**§ 8 Organisationsaftalens ikrafttræden**

Denne aftale supplerer de til enhver tid mellem DIO I og CO-industri gældende overenskomster (IO og IFO).

I forbindelse med fornyelsen af overenskomsterne kan aftalens parter aftale en anden udmøntning af resultatet under hensyn til aftaleområdets særlige forhold.

København, marts 2014

**Protokollat – Organisationernes bistand til lokale drøftelser af fleksibilitet, herunder vikarer m.v.**

Parterne er enige om, at de lokale parter i enighed kan anmode organisationerne om bistand til lokale drøftelser af fleksibilitet, herunder anvendelsen af vikarer, etablering af varierende ugentlig arbejdstid, indgåelse af overenskomstfravigende aftaler m.v.

Når sådanne begæringer fremsættes, aftaler organisationerne konkret det mest hensigtsmæssige forløb. Møder på virksomhederne aftales via PLAN.

København, den 9. februar 2014

## Protokollat – Aftale om fleksjob

Dansk Industri og CO-industri har en fælles interesse i, at der i Danmark er gode rammer for at bringe alle borgeres ressourcer i anvendelse i videst muligt omfang.

Med det formål at skabe en platform for ansættelse af fleksjobbere inden for rammerne af den politisk aftalte reform af førtidspension og fleksjob af 30. juni 2012 har Dansk Industri og CO-industri derfor aftalt følgende:

### Grundlag for ansættelse af en fleksjobber

Dansk Industri og CO-industri er enige om, at ansættelse af fleksjobbere fremmes betydeligt, hvis det kan ske på et objektivt og operativt grundlag. Parterne forudsætter derfor, at den enkelte fleksjobber visiteres så præcist af kommunen, at virksomhederne umiddelbart vil have et grundlag for ansættelse.

Parterne lægger til grund, at de personer, der visiteres til fleksjob, opfylder et af følgende kriterier:

1. Personen kan arbejde med fuld produktivitet i et reduceret antal timer.
2. Personen kan arbejde fuld tid med reduceret produktivitet.
3. Personen kan arbejde i et reduceret antal timer med reduceret produktivitet.

Det lægges til grund, at den kommunale visitation af den enkelte fleksjobber indeholder en begrundet, præcis vurdering af såvel timetal (T) som produktivitetsgrad (P). Produktivitetsgraden defineres som den tilbageværende del af erhvervsevnen, som den pågældende vil kunne præstere i et job. Parterne opfordrer til, at aftale om fleksjob ikke bør kunne indgås med et væsentligt lavere timetal, end kommunen har vurderet, at fleksjobberen er i stand til at præstere.

Parterne forudsætter, at alene personer, som har lidt et væsentligt erhvervsevnetab, visiteres til fleksjob. Parterne forudsætter endvidere, at produktivitetsgraden fastsættes med f.eks. 50%, 40%, 30% eller 20%, idet parterne hæfter sig ved, at kommunen allerede i den bestående ordning gennemfører en vurdering af den pågældendes erhvervsevnetab med henholdsvis 1/2 eller 2/3.

### **Evaluering af ansættelsen på virksomheden**

Dansk Industri og CO-industri er endvidere enige om, at parterne på virksomheden skal have en mulighed for at evaluere fleksjob-ansættelsen.

Der er derfor enighed om, at hver af parterne på virksomheden kan bede om, at der gennemføres en sådan lokal evaluering, når der eksisterer et rimeligt erfaringsgrundlag fra ansættelsen. En første evaluering skal være foretaget senest 12 uger efter ansættelsen, og derefter kan evaluering foretages efter behov. En sådan evaluering vil indeholde en vurdering af, om den kommunale visitation svarer til de erfaringer, man har gjort sig i det konkrete ansættelsesforhold.

Enes parterne på virksomheden om, at der er grundlag for en ændret vurdering af den pågældende fleksjobber, udfærdiges et referat af evalueringen, som sendes til kommunen med henblik på en eventuel revurdering af visitationen.

Kan der mellem parterne på virksomheden ikke opnås enighed under en lokal evaluering, kan uenigheden gøres til genstand for fagretlig behandling.

### **Lokal drøftelse af principper for virksomhedens sociale engagement**

Samarbejdsudvalget skal i henhold til bestemmelserne i Samarbejdsaftalen orienteres og inddrages i tilrettelæggelsen af principperne for virksomhedens ansættelse af fleksjobbere.

Såfremt virksomheden ikke har et samarbejdsudvalg, orienteres og inddrages tillidsrepræsentanten i tilrettelæggelsen af principperne.

### **Aflønning af fleksjobbereren**

Dansk Industri og CO-industri har noteret sig, at en vigtig forudsætning om at fleksjobbereren ikke skal kunne have en samlet indtægt (tilskud og lønindkomst), som overstiger niveauet for den overenskomstmæssige fuldtidsløn for det tilsvarende arbejde, er indeholdt i den politisk aftalte reform af førtidspension og fleksjob af 30. juni 2012. Modellen for beregning af det offentlige tilskud må sikre dette i lyset af fleksjobberens aflønning fra virksomheden.

Virksomhedens aflønning af fleksjobbereren fastlægges som en funktion af timetal (T) og produktivitetsgrad (P) og kan udtrykkes på følgende måde:

Fleksjobberens aflønning = Produktivetsgrad (P) \* Timetal (T) \* Timelønsniveauet (L)

**P** fastsættes forudsætningsvist af kommunen. Vurderes pågældende at have tabt 70% af erhvervsevnen, vil produktivetsgraden være 0,30.

**T** fastsættes forudsætningsvist af kommunen ud fra en vurdering af, hvor mange timer den pågældende fleksjobber kan præstere med en given produktivetsgrad.

**L** fastsættes af virksomheden ud fra lønniveauet i tilsvarende og sammenlignelige job i virksomheden. Er det ikke muligt at fastsætte lønniveauet på denne måde, anvender virksomheden lønniveauet for tilsvarende og sammenlignelige job i lokalområdet.

Virksomhedens fastsættelse af lønnen kan gøres til genstand for fagretlig behandling.

### **Omfang af fleksjob-ansættelse i den enkelte virksomhed**

Parterne er enige om, at antallet af fleksjobbere bør stå i rimeligt forhold til antallet af fuldtidsansatte på virksomheden.

### **Sociale kapitler**

Parterne er enige om, at denne aftale indgås i regi af Industriens Overenskomst § 31 og Industriens Funktionæroverenskomst § 7. Overenskomsternes øvrige bestemmelser gælder i øvrigt for ansættelsen.

Parterne opfordrer til, at betingelserne for ansættelse i fleksjob på den hidtidige arbejdsplads indrettes, så det bliver muligt at fortsætte i et fleksjob på samme virksomhed for personer, der kommer ud for en væsentlig nedsættelse af erhvervsevnen, idet en ansættelse alene under overenskomsternes sociale kapitel i dette tilfælde vil medføre en betragtelig indkomstnedgang.

### **Evaluering**

Parterne er enige om løbende at drøfte udviklingen på området med henblik på den evaluering, som forudsættes i den politiske aftale.

### **Forudsætninger**

Parterne forudsætter i enighed, at den politisk aftalte reform af førtidspension og fleksjob af 30. juni 2012 udmøntes lovgivnings-

mæssigt på en sådan måde, at der foretages en kommunal visitation, som virksomhederne kan lægge til grund for ansættelse af fleksjobbere, at alene personer, der har lidt et væsentligt erhvervs-evnetab, visiteres til fleksjob, samt at produktivitetsgraden fastsættes som beskrevet. Når den politiske aftale er udmøntet i lovtækt, træder parterne sammen med henblik på at vurdere, om forudsætningerne for indeværende aftale er opfyldt. Er det tilfældet, træder aftalen umiddelbart derefter i kraft. Aftalen kan af hver af aftalparterne opsiges med et varsel på 2 måneder til udgangen af en måned.

København, den 29. august 2012



**Protokollat – Kompensation for ikke afholdte feriefridage**

Parterne er enige om at kompensation for ikke-afholdte feriefridage efter IO § 18, stk. 2 f og IFO § 12, stk. 12 f indgår i den ferieberettigede indkomst. Kompensationen indgår ikke som pensionsberettiget løndel, jf. Faglig Voldgift 2012.0175.

Parterne er endvidere enige om at denne retsstilling har virkning fra 1. marts 2014, og at der ikke kan rejses krav om betaling/tilbagebetaling herom i forhold til allerede afregnet kompensation forud for denne dato.

København, den 9. februar 2014

## Ligelønsnævnets forretningsorden

*Forretningsorden for det mellem DI Organisation for erhvervslivet og CO-industri ved overenskomstfornyelsen 2010 aftalte Ligelønsnævn*

### § 1

Ligelønsnævnet består af 2 repræsentanter valgt af hver af organisationerne samt en formand. Der vælges 2 stedfortrædere for hver af de 4 repræsentanter fra organisationerne samt indtil 3 stedfortrædere for formanden.

Ligelønsnævnets formand og dennes stedfortrædere udpeges blandt Højesterets medlemmer. Kan enighed om formandskabet ikke opnås, udpeges dette af Højesterets præsident. Formanden og dennes stedfortrædere udpeges for en periode på 3 kalenderår ad gangen med mulighed for genudnævnelse.

Beskikkelsen af formanden eller dennes stedfortrædere gælder indtil udløbet af den måned, hvori den pågældende fylder 70 år. Organisationerne kan i særlige tilfælde dispensere fra alderskravet.

### Stk. 2

I den enkelte sags behandling deltager en nævnsformand samt for lønmodtagersiden en repræsentant fra CO-industri og en repræsentant fra det involverede medlemsforbund, og fra arbejdsgiversiden deltager 2 repræsentanter fra DI Organisation for erhvervslivet. Intet nævnsmedlem må have direkte tilknytning til ledelsen eller medarbejderstaben i en virksomhed, hvis sag er til behandling.

I særlige tilfælde kan Ligelønsnævnets formandskab udvides til at bestå af 3 i stedet for 1, hvis parterne inden sagens indbringelse for Ligelønsnævnet er enige herom, og Ligelønsnævnets formandskab tiltræder dette. En sådan udvidelse kan også besluttes af den i den pågældende sag fungerende nævnsformand.

### Stk. 3

Ligelønsnævnet har sit sæde i København, men kan sættes andetsteds i landet, hvis dette skønnes nødvendigt.

### § 2

Skriftlig klage skal være såvel Ligelønsnævnet som den modstående organisation i hænde senest 30 arbejdsdage efter forgæves orga-

nisationsmæssig behandling. Som arbejdsdage regnes ikke lørdage, søndage, sønehelligdage eller overenskomstsmæssige fridage. Overskrides fristen, afvises sagen efter påstand herom.

Såfremt en af parterne begærer sagen behandlet på et forhandlingsmøde, jf. Industriens Overenskomst § 49, stk. 5 eller Industriens Funktionæroverenskomst § 24, stk. 5, regnes ovennævnte frist fra datoen efter afholdelse af et sådant forhandlingsmøde.

## **Stk. 2**

Klagen indsendes i 1 eksemplar til Ligelønsnævnets Sekretariat, og i 1 eksemplar til den modstående organisation. Det samme gælder svarskrift, replik, duplik, supplerende processkrifter samt bilag, jf. stk. 3 og 5.

## **Stk. 3**

Svarskrift skal være såvel Ligelønsnævnets Sekretariat som den modstående organisation i hænde senest 20 arbejdsdage efter, at klageskriftet er modtaget. Overskrides fristen for afgivelse af svarskrift, kan Ligelønsnævnet beslutte at afgøre sagen på grundlag af oplysninger i klageskriftet og de i øvrigt for Ligelønsnævnet foreliggende oplysninger.

En eventuel replik skal være såvel Ligelønsnævnets Sekretariat som den modstående organisation i hænde senest 15 arbejdsdage efter modtagelsen af svarskrift

En eventuel duplik skal være såvel Ligelønsnævnets Sekretariat som den modstående organisation i hænde senest 15 arbejdsdage efter modtagelsen af replik.

Sekretariatet påser, at forhandlinger i Ligelønsnævnet berammes således, at der forløber mindst 7 arbejdsdage fra afgivelsen af duplik, til sagen skal procederes.

## **Stk. 4**

Skriftvekslingen skal indeholde en udførlig redegørelse for sagens omstændigheder, herunder oplysninger om tidspunktet for afslutningen af den organisationsmæssige behandling.

## **Stk. 5**

Supplerende skrifter og bilag, som fremkommer efter de i stk. 3 nævnte frister, kan ikke påberåbes under proceduren og vil ikke blive taget i betragtning ved sagens afgørelse, medmindre Ligeløns-

nævnet på grund af ganske særlige omstændigheder fraviger denne hovedregel.

Senest 7 arbejdsdage før sagen skal procederes, skal hver part til Ligelønsnævnet og modparten meddele navn på de personer, den pågældende ønsker at afhøre under nævnnsforhandlingen. Begæring om afhøring, der fremkommer senere end 7 arbejdsdage før nævnnsforhandlingen, vil ikke blive imødekommet, medmindre Ligelønsnævnet på grund af ganske særlige omstændigheder fraviger denne hovedregel.

### **Stk. 6**

Ligelønsnævnets Sekretariatet sender indkomne klager og øvrige processkrifter til Ligelønsnævnets medlemmer og suppleanter, i det omfang de skal deltage i mødet og nævnnsforhandlingen.

### **§ 3**

Forinden sagen berammes til procedure, behandles den på et forberedende møde, der skal afholdes senest 20 arbejdsdage efter klagens modtagelse i Ligelønsnævnets Sekretariatet.

På det forberedende møde samt ved nævnnsforhandlingen deltager udover sagens parter (den/de omhandlede medarbejdere, og den eller disses tillidsrepræsentant, repræsentanter fra den pågældende virksomhed), tillige fra hver af organisationerne én af disse udpegede repræsentant.

### **Stk. 2**

Ligelønsnævnets formand kan indkalde parterne til et forberedende møde inden nævnnsforhandlingen.

### **§ 4**

Forhandlingen af sager for Ligelønsnævnet sker ved mundtlig procedure, der foretages af repræsentanter fra henholdsvis DI Organisation for erhvervslivet og CO-industri. Hver af parterne er dog berettiget til at lade sig repræsentere ved sin hovedorganisation, henholdsvis Dansk Arbejdsgiverforening og Fagbevægelsens Hovedorganisation.

**Stk. 2**

Procedure for Ligelønsnævnet afholdes snarest muligt. Ligelønsnævnets Sekretariat fastlægger efter aftale med nævnets formand dato for proceduren.

**§ 5**

Udebliver klageren fra den mundtlige procedure for Ligelønsnævnet, kan nævnet beslutte at afvise sagen. Udebliver den indklagede arbejdsgiver fra den mundtlige procedure for Ligelønsnævnet, kan nævnet beslutte at afgøre sagen på grundlag af klagers oplysninger under den mundtlige procedure og de i øvrigt for Ligelønsnævnet foreliggende oplysninger.

**Stk. 2**

Ligelønsnævnets formand kan efter anmodning beslutte at genoptage en sag, hvor der er truffet afgørelse efter stk. 1, hvis særlige grunde taler herfor.

**§ 6**

Forlig indgået for Ligelønsnævnet eller sager i Ligelønsnævnets regi, der på anden måde afsluttes uden afsigelse af kendelse, har ikke præjudicerende virkning, og kan ikke påberåbes under procedure for Ligelønsnævnet.

**Stk. 2**

I sager, der efter en tilkendegivelse fra Ligelønsnævnets formand forliges eller hæves af klageren, kan hver af parterne anmode om, at tilkendegivelsen udformes skriftligt. En skriftlig tilkendegivelse sidestilles med en kendelse.

**§ 7**

Der tillægges for hver sag den eller de deltagende nævnsformand/nævnsformænd et af organisationerne fastsat honorar.

Honoraret til nævnsformænd udgør indtil videre:

- Kr. 4.000,00 såfremt sagen hæves senere end 3 arbejdsdage før nævnsmødet.
- Kr. 8.000,00 såfremt sagen hæves eller forliges under forhandlingen ved nævnsmødet.

- Kr. 10.000,00 såfremt sagen sluttet med opmandens skriftlige tilkendegivelse.
- Kr. 12.000,00 såfremt sagen sluttet med opmandens skriftlige kendelse.
- I sager, hvor Ligelønsnævnet finder, at der foreligger særlige omstændigheder, kan nævnet beslutte, at der skal tillægges den eller de deltagende nævnsformand/nævnsformænd et højere honorar.

### **§ 8**

Uorganiserede arbejdsgivere skal ud over eventuelt honorar til formanden/ formændene betale et af organisationerne fastsat gebyr til delvis dækning af sagsomkostninger ved Ligelønsnævnets virksomhed.

Gebyret udgør indtil videre:

- Kr. 3.000,00 såfremt der afholdes forberedende møde og sagen hæves inden 3 arbejdsdage før nævnsmødet.
- Kr. 4.500,00 såfremt sagen hæves senere end 3 arbejdsdage før nævnsmødet.
- Kr. 7.500,00 såfremt sagen hæves, forliges under forhandlingen ved nævnsmødet eller sluttet med opmandens tilkendegivelse.
- Kr. 10.500,00 ved afsigelse af kendelse.

Gebyr og honorar til formand/formænd kan reguleres ved meddelelse fra Ligelønsnævnets Sekretariat.

Honorar til nævnsformand/nævnsformænd pålægges som hovedregel den tabende part som sagsomkostninger. Ligelønsnævnet kan dog fravige denne hovedregel, når særlige omstændigheder taler herfor.

Såvel honorar som gebyr skal indbetales til Ligelønsnævnets Sekretariat senest 14 kalenderdage efter sagens afslutning. Organisationerne indestår for betaling af honorar til nævnsformand/nævnsformænd, og Ligelønsnævnets Sekretariat forestår udbetaling af honorar snarest muligt efter sagens afslutning.

Eventuelle honorarer til almindelige ligelønsnævnsmedlemmer udredes af de respektive organisationer efter disses egne regler, og er sagens parter uvedkommende.

Omkostninger ved Ligelønsnævnets virksomhed afholdes af organisationerne, og fordeles ligeligt mellem disse efter forelæggelse af en af Ligelønsnævnets Sekretariatet udarbejdet opgørelse over afholdte omkostninger.

## **§ 9**

Ligelønsnævnets sekretariat har følgende adresse: Ligelønsnævnets Sekretariat c/o Dansk Industri 1553 København V.

København, 2011

## **Protokollat – Implementering af model for helbredskontrollens gennemførelse**

Parterne har drøftet Model for helbredskontrollens gennemførelse og er enige om, at gennemførelsen skal foregå i overensstemmelse med nedenstående.

### **Model for helbredskontrollens gennemførelse**

Parterne er enige om, at helbredskontrollen skal foregå på følgende måde:

1. Virksomheden indgår aftale med en ”operatør”, der lever op til nedenstående retningslinjer og benytter de af parterne udarbejdede materialer. Virksomheder, som selv udfører helbredskontrollen, skal ligeledes leve op til retningslinjerne og benytte de af parterne udarbejdede materialer.
2. Virksomheden udleverer en introduktionsfolder om natarbejde til alle natarbejdere, inden de begynder beskæftigelse som natarbejder, samt til de medarbejdere, der efter bilagets pkt. 2 – 4 bliver klassificeret som natarbejdere i det tilfælde, at de ikke tidligere har fået den udleveret. Introduktionsfolderen skal som minimum indeholde de informationer som parterne har aftalt i ”**Introduktionsfolder om helbreds kontrol til natarbejdere**”
3. I samarbejde med den operatør virksomheden har valgt tilbydes natarbejdere en helbreds kontrol i overensstemmelse med retningslinjerne i Protokollat om Helbreds kontrol.
4. Forud for helbreds kontrollen udfylder de medarbejdere, der ønsker at gennemføre en helbreds kontrol et spørgeskema, der som minimum indeholder de spørgsmål, som parterne har aftalt i **Spørgeskema til natarbejdere**. Spørgeskemaet enten sendes, afleveres eller medbringes til den operatør virksomheden har valgt til at udføre helbreds kontrollen i praksis efter nærmere aftale mellem virksomheden og operatøren.
5. Medarbejderen aftaler en tid med operatøren efter nærmere aftale mellem virksomheden og operatøren.
6. Operatøren gennemfører helbreds kontrollen efter nærmere aftale med virksomheden. Kontrollen skal gennemføres af en læge eller sygeplejerske eller anden person med relevant



uddannelse og efteruddannelse. I det tilfælde, at det ikke er en læge, der gennemfører kontrollen, skal operatøren sikre sig, at den pågældende person har en relevant uddannelse og efteruddannelse samt evt. nødvendig autorisation.

7. Kontrollen skal som minimum indeholde følgende elementer:
  - a. Kort introduktion til helbredskontrollen
  - b. Måling af blodtryk, vægt og hofte/taljemål, fedtprocent, BMI, blodprøve for kolesterol samt blodprøve for blod-sukker
  - c. Samtale med udgangspunkt i udførte målinger og evt. tests samt spørgeskema
    - i. Hvad siger målingerne og testene?
    - ii. Struktureret gennemgang af spørgeskemaet
    - iii. Kombination af spørgsmål og gode råd
  - d. Rapport udfyldes under samtalen
  - e. Vurdering af medarbejderens "egnethed", herunder mundtlig konklusion og fælles vurdering af, om der er behov for en læges vurdering
  - f. Gennemgang af rapport og udlevering af pjece om natarbejde, der som minimum indeholder de informationer, som parterne har aftalt i "Pjece om natarbejde"
  - g. Den endelige rapport udleveres eller sendes til medarbejderen, efter at den er attesteret af en læge, der besidder arbejdsmedicinske kompetencer.

De oplysninger, der fremkommer i forbindelse med helbredskontrollen, er fortrolige og tilhører alene medarbejderen.

København, den 6. april 2011

### **Protokollat – Dispensationer for hviletid og fridøgn**

Overenskomtparterne er enige i, at hvor der i henhold til bekendtgørelsen om hviletid og fridøgn – kapitel 5 – kan indgås aftale mellem »arbejdsgiverpart« og »arbejdstagerorganisation«, vil dette fremover på Industriens Overenskomstområde betyde henholdsvis Dansk Industri og CO-industri.

København, den 20. februar 1995

## **Protokollat – Rådighedstjeneste**

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

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

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

København, den 9. februar 2020

## Protokollat – Etablering af barselsordning i industrien

Overenskomstens parter er enige om at etablere en barselsordning efter følgende principper:

- Arbejdsgiveren udbetaler til medarbejdere, der på fødselstidspunktet har 9 måneders anciennitet, løn under barsel/adoption («barselsorlov») i overensstemmelse med Industriens Overenskomst § 35 og Industriens Funktionæroverenskomst § 12, stk. 14. Lønnen svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden. Bestemmelsen træder i kraft pr. 1. marts 1997.

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

- For at udligne udgifterne til barselsordningen mellem industriens virksomheder og brancher opretter Dansk Industri Industriens Barselsfond.
- Dansk Industri kan indgå en aftale med IndustriPension Holding A/S om at administrere Industriens Barselsfond.
- Industriens Barselsfond modtager et af Dansk Industri fastsat bidrag, hvis størrelse fastsættes under hensyn til de forventede udgifter ved ordningen. Bidragsbetalingen påhviler virksomhederne og er en del af Industriens Overenskomst.
- Industriens Barselsfond refunderer arbejdsgiverne for deres udgifter til den ovenfor anførte ordning med løn under barsel.
- Dansk Industri kan tilbyde at lade andre industrielle arbejdsgiverforeninger deltage i udligningsordningen i Industriens Barselsfond, såfremt de lader deres arbejdsmarkedspensionsordning indgå i IndustriPension.
- Dansk Industri kan tilbyde alle arbejdsgivere, der er medlemmer af Dansk Industri, at deltage i Industriens Barselsfond. Arbejdsgivere, der tilsluttes fonden, opnår samme rettigheder og forpligtelser som de virksomheder, der allerede er omfattet af fonden i henhold til Industriens Overenskomst og Industriens Funktionæroverenskomst.

København, den 20. februar 1995

(med ændring fra 2007)

*Anm.*

*Tilføjet ved overenskomstforhandlingerne 2004:*

*Organisationerne er enige om, at protokollatet dækker såvel Industriens Overenskomst som Funktionæroverenskomsten.*

*Se i øvrigt Industriens Overenskomst § 35 og Funktionæroverenskomsten § 12.*

## Protokollat – Samarbejde om internationale spørgsmål

Med det formål at fremme danske industrivirksomheders udvikling og beskæftigelse er parterne enige om at fortsætte og videreudvikle samarbejdet om internationale spørgsmål efter nedenstående retningslinjer:

1. Det hidtidige kontaktudvalg om EU-spørgsmål videreføres under betegnelsen »Kontaktudvalget om internationale spørgsmål«.
2. Ved drøftelser i Kontaktudvalget samordnes organisationernes arbejde med
  - at sikre størst mulig deltagelse for danske industrivirksomheder i Danmarks internationale bistandsarbejde, såvel bilateralt som multilateralt,
  - at sikre danske virksomheder de bedst mulige vilkår i forbindelse med offentlige myndigheders indkøb af varer og tjenesteydelser, herunder i forbindelse med EU-licitationer,
  - at sikre danske virksomheders friest mulige adgang til eksportmarkederne, bl.a. gennem dansk deltagelse i EUs Indre Marked og den internationale verdenshandelsorganisation WTO.
3. Kontaktudvalget er fortsat forum for drøftelser af internationale arbejdsmarkedsspørgsmål, herunder spørgsmål vedrørende EU og ILO. I Kontaktudvalget drøftes også organisationernes mulige initiativer i forbindelse med implementering af EU-direktiver på arbejdsmarkedsområdet.
4. Parterne vil arbejde for indgåelsen af europæiske aftaler mellem arbejdsmarkedets parter frem for vedtagelse af direktiver.
5. Kontaktudvalgets møder forberedes af et af parterne nedsat sekretariat.

København, den 20. februar 1995

## **Aftale om miljøsamarbejde mellem CO-industri og Dansk Industri**

Organisationerne er enige om at understøtte igangværende samarbejde om miljø, hvor dette ønskes fortsat af de lokale parter på virksomheden, samt at bistå til etablering af et sådant frivilligt samarbejde på virksomheder, der måtte ønske det.

Parterne er indstillet på at i fald behovet for et uddannelses tilbud til medarbejdere vedrørende branchespecifikke miljøspørgsmål skulle opstå, kan der igangsættes pilotprojekter herom.

København, den 8. september 1994

(med ændring fra 2007 og OK 2012 og OK 2020)

## Rammeaftale om sikkerheds- og sundhedsarbejdet

Organisationsaftale om organisering af sikkerheds- og sundhedsarbejdet i virksomhederne

### Baggrund

Af Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 1181 af 15. oktober 2010 om samarbejde om sikkerhed og sundhed § 20 fremgår det, at reglerne om organisering i §§ 9 – 10 og §§ 12 – 16 ikke finder anvendelse i det omfang, der for at styrke og effektivisere virksomhedernes samarbejde om sikkerhed og sundhed

1. er indgået en aftale mellem en eller flere lønmodtagerorganisationer og den eller de modstående arbejdsgiverorganisationer eller arbejdsgivere eller dem, de bemyndiger hertil, og
2. på virksomheder, der er omfattet af en aftale indgået efter nr. 1, er indgået en aftale mellem arbejdsgiveren, herunder eventuelle arbejdsledere, og de ansatte i virksomheden eller de ansatte i en del af virksomheden.

En arbejdsmiljøorganisation kan omfatte

1. flere driftsmæssigt forbundne virksomheder,
2. flere arbejdsgivere på samme arbejdssted, eller
3. kommuner eller regioner og selvejende institutioner, som kommunen eller regionen har indgået driftsoverenskomst med.

Det er en betingelse, at der er indgået aftale for hver af de virksomheder, der er omfattet af den fælles arbejdsmiljøorganisation, og at der deltager mindst én ansat udpeget af arbejdsgiveren og mindst én valgt arbejdsmiljørepræsentant for hver af de deltagende virksomheder.

Det fremgår endvidere af bekendtgørelsens § 22, at opgaverne i forbindelse med sikkerhed og sundhed kan varetages af et samarbejdsorgan, hvis der er indgået aftale i henhold til § 20, og under forudsætning af, at personer, der er valgt til at varetage sikkerheds- og sundhedsarbejdet, er repræsenteret i samarbejdsorganet.



**Aftalens dækningsområde**

DI og CO-industri er enige om, at nærværende rammeaftale dækker de områder, som er omfattet af de af DI og CO-industri indgåede overenskomster.

**Formål**

Formålet er at understøtte partssamarbejdets mulighed for en større fleksibilitet i måden at organisere virksomhedernes sikkerheds- og sundhedsarbejde med henblik på at styrke og effektivisere arbejdsmiljøarbejdet.

**Fremgangsmåde**

Forslag til ændringer af virksomhedens arbejdsmiljøarbejde kan komme fra såvel arbejdsgivere som arbejdsledere og medarbejdere og skal drøftes i arbejdsmiljøorganisationen.

Med udgangspunkt i disse drøftelser udarbejdes en skriftlig begrundelse for, på hvilke punkter de foreslåede ændringer vil betyde et styrket og mere effektivt arbejdsmiljøarbejde i forhold til den eksisterende arbejdsmiljøorganisations form.

Såfremt det besluttes at gennemføre de foreslåede ændringer, udarbejdes en virksomhedsaftale herom.

**Krav til virksomhedsaftalens indhold og form**

Aftalen skal være skriftlig og indgået mellem arbejdsgiveren og de valgte repræsentanter for medarbejdere i arbejdsmiljøorganisationen. Det skal sikres, at aftalen er vedtaget af et flertal af de medarbejdere, aftalen omfatter. Dette kan f.eks. ske ved, at tillidsrepræsentanten/tillidsrepræsentanter for de berørte medarbejdere underskriver aftalen.

Aftalen kan omfatte hele virksomheden eller dele heraf. Hvis aftalen kun er indgået for en del af virksomheden, skal det fremgå, hvor i virksomheden aftalen er gældende

Aftalen kan opsiges af begge parter i overensstemmelse med principperne i § 8, stk. 1 – 5 i Industriens Overenskomst.

Uoverensstemmelse om aftalen afgøres i henhold til Industriens Overenskomst § 4, stk. 7

Aftalen indsendes til DI og CO-industri.

### **Virksomhedsaftalen skal indeholde:**

Beskrivelse af de aktiviteter/metoder, der kan anvendes for at sikre, at den ændrede organisering af samarbejdet om sikkerhed og sundhed styrker og effektiviserer funktionsvaretagelsen.

1. Beskrivelse af en procedure for gennemførelse og opfølgning af aftalen på virksomheden.
2. Beskrivelse af, hvordan opgaver og funktioner varetages, herunder de ansattes og arbejdsledernes deltagelse i sikkerheds- og sundhedsarbejdet.
3. Beskrivelse af, hvordan aftalen kan ændres og opsiges.
4. Oversigt over den aftalte organisering af samarbejdet om sikkerhed og sundhed i form af en organisationsplan.
5. Angivelse af retningslinjer for udfærdigelse af uddannelsesplaner.

Aftalen skal være tilgængelig for de ansatte i virksomheden og kunne fremvises på forlangende.

### **Aftalens varighed**

Denne organisationsaftale om organisering af sikkerheds- og sundhedsarbejdet i virksomheden kan opsiges af begge parter med seks måneders varsel til udløb den førstkommande 1. januar.

København, den 12. februar 2012

## Protokollat – Det rummelige arbejdsmarked

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

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

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

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

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

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

København, den 1. februar 2004

## Protokollat – Industripolitisk Udvalg

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

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

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

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

Udvalgets opgaver er:

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

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

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

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

CO-industri og Dansk Industri drøfter og fastsætter antallet af regionale industripolitiske udvalg og deres geografiske områder i det centrale industripolitiske udvalg.

Organisationerne kan i den forbindelse aftale en udvidelse af antallet af medlemmer fra 3-5 i et RIPU, der dækker et større geografisk område.

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

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

København

### **Protokollat – Mulig partsadministration af VEU-godtgørelse**

Parterne har som målsætning at øge aktiviteten på efteruddannelsesområdet.

Hvis parterne overtager ansvaret for det nuværende VEU-godtgørelsessystem, vil overenskomstparterne arbejde for, at ansvaret for opkrævning og udbetaling af bidrag i den forbindelse overtages af Industriens Kompetenceudviklingsfond.

København, den 25. februar 2007

## **Protokollat – Lønforhold for udstationerede medarbejdere omfattet af Industriens Overenskomst eller Industriens Funktionæroverenskomst**

Organisationsaftalen supplerer bilag 8 i Industriens Overenskomst og bilag 20 i Industriens Funktionæroverenskomst.

En tilpasning af lønniveauet for udstationerede medarbejdere skal ske efter følgende grundlæggende principper:

- Ud fra et princip om ligebehandling skal lønnen for udstationerede medarbejdere omfattet af overenskomsten fastsættes efter overenskomstens lønbestemmelser
- Opgørelse og sammenligning af lønniveauet skal baseres på den udstationerende virksomheds samlede relevante medarbejderomkostninger, dvs. lovgivningsmæssige sociale forpligtelser og overenskomstmæssige forpligtelser, uanset om de hidrører fra hjemlandet eller Danmark.
- Den udstationerende virksomhed må hverken stilles ringere eller bedre end en tilsvarende dansk virksomhed. Der sammenlignes således med de tilsvarende medarbejderomkostninger, som den danske virksomhed ville have i samme situation.

### **1. Lønfastsættelse**

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

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

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

Ved fastsættelsen af lønnen skal der tages hensyn til f.eks. den enkelte medarbejders dygtighed, erfaring, uddannelse, indsats i produktionen og arbejdets krav til medarbejderen, herunder også

de særlige gener, der er forbundet med arbejdet. Der henvises til Industriens Overenskomst § 22 stk. 4.

Efter Industriens Funktionæroverenskomst fastsættes lønnen efter § 3.

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

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

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

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

## **2. Særligt om pension**

Virksomhedens dokumenterede bidragsomkostninger til en arbejdsmarkedspension i hjemlandet kan modregnes i pensionsbidraget, virksomheden skal betale i henhold til overenskomsten.

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

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



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

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

### **3. Særligt om fritvalgsbidrag og feriefridage**

Hvis tillægget fremgår tydeligt af medarbejdernes lønseddel eller tilsvarende opgørelse, kan en udstationerende virksomhed undlade at etablere en fritvalgsopsparing, men i stedet udbetale fritvalgsbidraget løbende som et tillæg til lønnen, herunder betalingen for fravalgte feriefridage.

### **4. Særligt om ferie**

Hvis udstationerede medarbejdere i henhold til feriereglerne i hjemlandet har ret til færre dages betalt ferie pr. ferieår end den danske ferielov giver, supplerer virksomheden op til niveauet i den danske ferielov, forholdsmæssigt i relation til perioden, hvor medarbejderne udfører arbejde i Danmark.

Alternativt kan det aftales mellem parterne, at virksomheden, i det omfang den til enhver tid gældende lovgivning tillader det, udbetaler medarbejderen kompensation for de manglende feriedage.

### **5. Særligt om udstationeringstillæg**

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

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

Hvis det ikke er angivet nærmere eller belyst, om en ydelse reelt er afholdt som godtgørelse for udgifter i forbindelse med udstationeringen eller som et udstationeringstillæg, anses hele ydelsen for at

være betalt som godtgørelse for udgifter, jf. udstationeringsdirektivets artikel 3, stk. 7.

### **6. Særligt om uddannelsesfonde**

Den udstationerende virksomhed er fritaget for overenskomsternes regler om uddannelsesfonde og kompetenceudviklingsfonde. Dog skal en tilsvarende dansk virksomheds bidragsomkostninger til uddannelsesfonde og kompetenceudviklingsfonde i henhold til overenskomsten indgå i opgørelsen af de samlede medarbejderomkostninger.

### **7. Særligt om genebetalinger**

Den udstationerende virksomheds medarbejdere betales i henhold til overenskomsternes regler om genebetalinger. Genetillæg skal opgøres og betales særskilt.

### **8. Gennemskuelighed i opgørelsen af løn**

Lønnen for udstationerede medarbejdere fastlægges i henhold til Industriens Overenskomst §§ 22, 23 og 24 eller Industriens Funktionæroverenskomst § 3 og skal fremgå for den enkelte udstationerede medarbejder.

Udstationerende virksomheder skal således være i stand til at fremlægge gennemskuelige opgørelser af den udbetalte løn og øvrige overenskomstmæssige lønandele.

### **9. Lokalaftaler**

Virksomheder omfattet af denne aftale kan indgå lokalaftaler efter bestemmelserne i Industriens Overenskomst og Industriens Funktionæroverenskomst.

### **10. Særligt om opgørelse af de sociale bidrag efter Eurostat**

Hvis parterne er enige om dette, kan opgørelsen af virksomhedens omkostninger til sociale bidrag i den konkrete sag ske på baggrund af en procentsats baseret på Eurostats oplysninger.

En gang om året fastsætter parterne på baggrund af Eurostats seneste opgørelse:

1. Hvor stor en andel i procent de sociale bidrag udgør af de samlede lønomkostninger i hvert enkelt land.
2. Hvilke lovpligtige og overenskomstmæssige ydelser, der er indeholdt i de sociale bidrag.

Følgende ydelser i Industriens Overenskomst (IO) og Industriens Funktionæroverenskomst (IFO) indgår ved aftalens underskrift i Eurostats opgørelse af sociale bidrag:

- Arbejdsgivers Pensionsbidrag (IO § 34, IFO § 8)
- Fratrædelsesgodtgørelse (IO § 38, stk. 11)
- Løn under sygdom (IO § 29)
- Løn under barsel (IO § 35, IFO § 12, stk. 17)
- Betalinger til uddannelsesfonde og kompetenceudviklingsfonde (IO §§ 36 og 47; IFO §§ 25 og 26)

Overenskomstmæssige forpligtelser, som er indeholdt i procentsatsen for de sociale bidrag, anses for opfyldt af virksomheden, hvis parterne vælger at opgøre omkostninger til sociale bidrag efter denne model.

Disse overenskomstmæssige forpligtelser indgår derfor ikke separat i opgørelsen af medarbejderomkostninger, ligesom den udstationerende virksomhed ikke skal betale disse særskilt. Dog kan parterne vælge at udskille virksomhedens bidrag til arbejdsmarkedspension til separat udmøntning.

Hvis den udstationerende virksomhed også betaler visse sociale bidrag i Danmark, skal der tages højde for disse i opgørelsen af virksomhedens samlede medarbejderomkostninger.

Opgørelsen af virksomhedens omkostninger til sociale bidrag efter denne model kan kun ske, hvis virksomheden dokumenterer, at den betaler de obligatoriske sociale bidrag i hjemlandet under udstationeringen til Danmark, herunder hvilke dele af lønnen som de sociale bidrag beregnes ud fra.

Parterne er enige om, at det som udgangspunkt er tilstrækkelig dokumentation, hvis virksomheden fremlægger en erklæring fra en autoriseret revisor eller tilsvarende, hvoraf det fremgår, hvilke sociale bidrag virksomheden betaler i hjemlandet.

En opgørelse efter denne model afskærer ikke CO-industri fra at rejse sager om misforhold, jf. Industriens Overenskomst § 22, stk. 3 og stk. 4 eller Industriens Funktionæroverenskomst § 3, stk. 5.

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

### **11. Øvrige forhold**

Denne aftale rykker ikke ved, hvilke overenskomstkrav, der lovligt kan støttes med varsel af konflikt i henhold til udstationeringslovens § 6a.

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

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

Denne organisationsaftale kan opsiges af hver af parterne til bortfald med 6 måneders varsel til udgangen af en måned.

Organisationsaftalen træder i kraft 1. marts 2014.

København, den 9. februar 2014 (med ændringer fra OK 2020)

## Bilag – Eksempler på opgørelse efter Eurostat

Nedenstående er alene forenklede eksempler på opgørelser. Parterne tager med eksemplerne ikke stilling til, hvad virksomheder skal betale for at leve op til Industriens Overenskomst eller Industriens Funktionæroverenskomst, herunder Industriens Overenskomst § 22 og Industriens Funktionæroverenskomst § 3. Med eksemplerne tager parterne heller ikke stilling til, hvad der kan indgå i opgørelsen af de samlede medarbejderomkostninger. Ligesom eksemplerne ikke kan indgå som fortolkningsbidrag i en eventuel uenighed om fortolkning af denne aftale.

### Eksempel A

De samlede medarbejderomkostninger er sammensat af løn og betalinger til sociale bidrag. Efter parternes seneste fælles opgørelser udgør de sociale bidrag 12,7 pct. af de samlede medarbejderomkostninger i Danmark og 22,0 pct. i Tyskland.

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

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

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

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

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

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

**Eksempel B**

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

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

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

## **Protokollat – Kodeks for aftaler med udenlandske medarbejdere**

Mellem overenskomstparterne er der enighed om, at det for udenlandske medarbejdere kan være hensigtsmæssigt, at virksomheden sørger for bolig, transport m.v. for medarbejderne under opholdet i Danmark.

Overenskomstparterne er samtidig enige om, at det skal være frivilligt for medarbejderne at indgå en aftale med virksomheden om køb af ydelser i tilknytning til ansættelsesforholdet, og at det efter parternes forståelse vil være i strid med Industriens Overenskomst og Industriens Funktionæroverenskomst at betinge et ansættelsesforhold af, at medarbejderne indgår en sådan aftale.

I forlængelse heraf er parterne enige om, at medarbejderne efter indgåelsen af en frivillig aftale med virksomheden om køb af serviceydelser skal have mulighed for at opsiges aftalen med en måneds varsel til udgangen af en måned, medmindre et andet, kortere varsel er aftalt.

Såfremt Dansk Industris medlemsvirksomheder indgår sådanne frivillige aftaler med deres udenlandske medarbejdere, er der enighed mellem overenskomstparterne om det naturlige i, at betalingen for ydelserne kan fratrækkes i forbindelse med lønudbetalingen.

København, den 25. februar 2007

## **Protokollat – Rammeaftale vedrørende krystallinsk kvartssand af 25. februar 2007**

DI og CO-industri har foretaget en analyse af, om rammeaftalen om vejledning for god praksis for sundhedsmæssig beskyttelse for medarbejderne gennem god håndtering og brug af krystallinsk silica og produkter, som indeholder det – indgået af CEEMET, EMCEF og EMF – giver anledning til at foretage ændringer i de mellem parterne godkendte overenskomster.

Indledningsvis har DI tilkendegivet, at man ikke har grundlag for at foretage en direkte implementering af den europæiske rammeaftale, mens CO-industri tilkendegiver et ønske om at gennemføre aftalen i Danmark.

Dernæst har overenskomstparterne konstateret, at den europæiske rammeaftale ikke indeholder materielle bestemmelser, som ikke allerede er gældende ifølge danske regler.

DI har i forbindelse med analysen af den europæiske rammeaftale undersøgt, hvilke DI-områder som aftalen berører. Resultatet af undersøgelsen er tilstillet CO-industri.

På dette grundlag er der mellem overenskomstparterne enighed om, at rammeaftalen ikke giver anledning til ændringer i parternes overenskomster.

København, den 16. januar 2009



## Protokollat – Håndtering af sager om optrappingsordninger af Fritvalgs Lønkontobidrag

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

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

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

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

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

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

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

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

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

København, den 9. februar 2020

**Protokollat – Organisationsaftale om forståelsen af  
Industriens Overenskomst § 48, stk. 8 og Industriens  
Funktionæroverenskomst § 2, stk. 5 i overenskomstperioden**

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

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

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

København, den 9. februar 2020

### **Protokollat – Ikrafttrædelse**

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

København, den 9. februar 2020

## **Protokollat – Redaktion af overenskomsterne**

I forbindelse med overenskomstforhandlinger foretages redaktionelle ændringer i Industriens Overenskomst, Lærlingebestemmelserne, Funktionæroverenskomsten og Organisationsaftalerne.

Der er ikke ved det redaktionelle arbejde tilsigtet realitetsændringer i forhold til tidligere overenskomsters indhold og praksis på området, medmindre det direkte fremgår af forhandlingsprotokollaterne fra overenskomstforhandlingerne.

København, februar 2014

### **Protokollat – Fornyelsesaftalens fortolkning**

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

Udtalelser fra det snævre forhandlingsudvalg er bindende for organisationerne.

Nærværende enighed nedfældes i en organisationsaftale gældende for såvel Industriens Overenskomst som Industriens Funktionær-overenskomst.

København, den 22. februar 2010

---

## Udvalg i overenskomstperioden 2020-2023

---

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

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

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

København, den 9. februar 2020

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

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

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

København, den 9. februar 2020

## **Protokollat – Udvalgsarbejde vedrørende revision af fagretlige møderegler mv.**

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

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

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

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

Udvalgets arbejde kan blandt andet omfatte

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

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

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

København, den 9. februar 2020



## **Protokollat – Teknisk redigering af Industriens Overenskomst § 10 om weekendarbejde**

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

København, den 9. februar 2020

## **Protokollat – Kompetenceudvikling i forbindelse med arbejdsfordeling**

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

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

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

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

København, den 9. februar 2020

### **Protokollat – Pensionsforhold for medarbejdere med få arbejdstimer**

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

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

København, den 9. februar 2020

### **Protokollat – Udvalgsarbejde vedrørende indgåelse af en overenskomstaftale på IT-området**

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

Udvalgets arbejde skal være afsluttet senest ved udgangen af 2020.

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

København, den 9. februar 2020

## **Protokollat – Udvalgsarbejde om arbejdsudleje**

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

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

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

København, den 9. februar 2020

## **Protokollat – Afdækning af udviklingen i andre arbejdsformer**

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

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

København, den 9. februar 2020

## **Protokollat – Udvalgsarbejde vedr. Fritvalgs Lønkontoen**

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

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

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

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

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

København, den 9. februar 2020