

EMBALLAGEOVERENSKOMSTEN

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023

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

Der tages forbehold for DA's godkendelse af forhandlingsresultatet.

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

Side

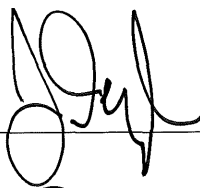
1. Protokollat om lønforhold og betalingssatser
2. Protokollat om teknisk gennemgang af elev- og lærlingebestemmelser i Emballageoverenskomsten
3. Protokollat om fratrædelsesgodtgørelse
4. Protokollat om kompetenceudviklingsstøtte i forbindelse med arbejdsmangel af midlertidig karakter
5. Protokollat om rettelse af Emballageoverenskomstens § 54, stk. 4
6. Protokollat om pension af feriegodtgørelse omfattet af feriegarantiordning
7. Protokollat om ændring af håndtering af sager om optrapningsordninger og firmapensionsordninger
8. Protokollat om Emballageindustriens Kompetenceudviklingsfond
9. Protokollat om ny viden om tilrettelæggelse af natarbejde
10. Protokollat om feriekort
11. Protokollat om overvågning af natarbejde
12. Protokollat om udvalgsarbejde om evt. sammenlægning af Industriens Overenskomst §§ 14 og 15 samt udvalgsarbejde om uddannelse samt informations- og vejledningsmateriale om natarbejde
13. Protokollat om feriekort
14. Protokollat om gravides natarbejde
15. Protokollat om nye regler og rammer vedr. natarbejde
16. Protokollat om overførsel af ferie
17. Protokollat om adgang til at fraviges ferielovens § 7 om ferie på forskud samt princippet om ferielovens § 15 om varsling af ferie, der ikke er optjent på afholdelsestidspunktet
18. Protokollat om feriefridage
19. Protokollat om redaktionel sammenskrivning af bestemmelser vedrørende nyoptagne virksomheder
20. Protokollat om udvidelse af positivliste for aftalt uddannelse
21. Protokollat om opsøgende uddannelseskonsulenttjeneste
22. Protokollat om digitale kompetencer
23. Protokollat om støtte til erhvervsuddannelse for voksne
24. Protokollat om lærlingebestemmelser, redaktionel ændring


25. Protokollat om løndannelsen i Emballageoverenskomsten
26. Protokollat om adgang til at indgå lokalaftaler
27. Protokollat om fælles forståelse af bestemmelsen om fratrædelsesgodtgørelse i Emballageoverenskomstens § 39
28. Protokollat om seniorordning, redaktionelle ændringer
29. Protokollat om udvalgsarbejde om guidelines til et godt lokalt samarbejde mellem virksomheden og tillidsrepræsentanten
30. Protokollat om bortfald af bestemmelser om implementering af forældreorlovsdirektivet
31. Protokollat om organisationsaftale om tillidsrepræsentanternes ret til frihed i forbindelse med indkaldte informationsmødet
32. Protokollat om organisationsaftale om uddannelsesrepræsentant
33. Protokollat om udvidet adgang til Teksam-uddannelse til tillidsrepræsentanter
34. Protokollat om ændring af bestemmelse om barsel
35. Protokollat om styrkelse af tillidsrepræsentanternes rolle
36. Protokollat om implementering af direktiv (EU) 2019/1152 af 20. juni 2019 om gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår i Den Europæiske Union (arbejdsvilkårsdirektivet)
37. Protokollat om udvalgsarbejde om databeskyttelse
38. Protokollat om fritvalg til nyoptagne virksomheder
39. Protokollat om tilskud til dækning af medarbejdernes løntab - EKUF
40. Protokollat om forhøjet pensionsbidrag under barselsorlov
41. Protokollat om Emballageindustriens Uddannelses- og Samarbejdsfond
42. Protokollat om pensionssatser
43. Protokollat om Fritvalgs Lønkonto

Herefter udestår ingen krav parterne imellem.

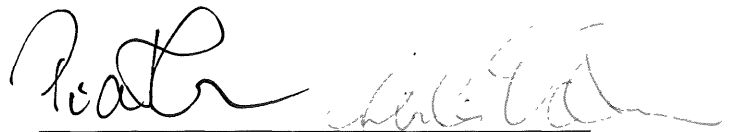
København, den 24. februar 2023

For DI Overenskomst I v/DI







3F Industri (Emballage)



HK Privat

PROTOKOLLAT

om

Lønforhold og betalingssatser

I. Mindestbetalingssatser for timelønsarbejde

De i Emballageoverenskomsten nævnte mindstebetalingssatser for timelønsarbejde pr. time udgør:

pr. 1. marts 2023
for voksne arbejdere kr. 131,65
for arbejdere under 18 år kr. 75,80
pr. 1. marts 2024
for voksne arbejdere kr. 136,15
for arbejdere under 18 år kr. 78,40

II. Regulering af satser vedrørende skiftehold mv.

Samtlige tillæg for arbejde på skiftehold/forlægning forhøjes pr. 1. marts 2023 med 4,5 pct.
Samtlige tillæg for arbejde på skiftehold/forlægning forhøjes pr. 1. marts 2024 med 3,5 pct.

III. Emballageoverenskomstens elev-, lærlinge- og praktikantsatser

Pr. 1. marts 2023 forhøjes samtlige betalingssatser med i gennemsnit 4,5 pct.
Pr. 1. marts 2024 forhøjes samtlige betalingssatser med i gennemsnit 3,5 pct.

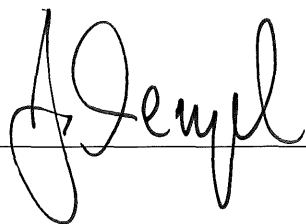
V. Fritvalgsbidrag, Emballageoverenskomstens § 94

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

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

København, den 24. februar 2023

For DI Overenskomst I v/DI



3F Industri (Emballage)





HK Privat




PROTOKOLLAT

om

teknisk gennemgang af elev- og lærlingebestemmelser i Emballageoverenskomsten

Parterne er enige om følgende:

1. § 100, stk. 5, udgår.

2. § 104 affattes således:

”Reglerne for skolehjem for lærlinge følger de til enhver tid gældende regler i Industriens Overenskomst, Lærlingebestemmelser § 16, stk. 2. Samt anmærkningen i § 16.

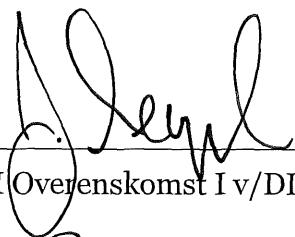
Nødvendigt forskud til afholdelse af disse udgifter udbetales til lærlingen forud for skoleopholdets påbegyndelse, og lærlingen foretager afregning umiddelbart efter hjemkomsten til virksomheden.

For så vidt angår befordringsgodtgørelse henvises der i øvrigt til Emballageoverenskomstens § 103.

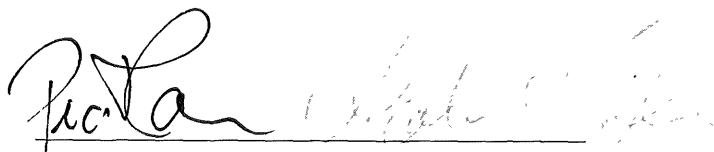
3. Parterne er enige om, at overalt i Emballageoverenskomsten ændres terminologien i overensstemmelse med Bilag 1 til dette protokollat, således at erhvervsuddannelseseleven fremover omtales som ”lærling”.

Parterne er i øvrigt enige om, at overenskomstens §§ 100-107 samles under et nyt afsnit 18 med overskriften ”Lærlingebestemmelser”. Nummereringen af efterfølgende afsnit konsekvensrettes som følge heraf.

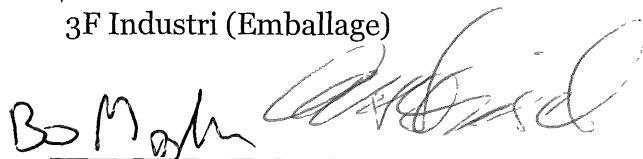
København, den 24. februar 2023



DI Overenskomst I v/DI



3F Industri (Emballage)



HK Privat

EMBALLAGEOVERENSKOMSTEN

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023

Bilag til protokollat

om

Teknisk gennemgang af elev- og lærlingebestemmelser i Emballageoverenskomsten

Bilag

Oversigt over ændring af terminologi for erhvervsuddannelser

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

EMBALLAGEOVERENSKOMSTEN

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023

Nr. PEO3

PROTOKOLLAT

om

Fratrædelsesgodtgørelse

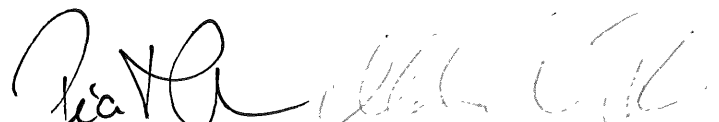
I emballageoverenskomstens § 39 erstattes stk. 2 med følgende:

Bestemmelsen i stk. 1 finder ikke anvendelse, såfremt medarbejderen ved fratrædelsen har opnået anden ansættelse, oppebærer pension, eller af andre årsager ikke oppebærer dagpenge. Endelig udbetales godtgørelsen ikke, hvis medarbejderen i forvejen har krav på fratrædelsesgodtgørelse, forlænget opsigelsesvarsel eller lignende vilkår, der giver en bedre ret end overenskomstens almindelige opsigelsesregler.

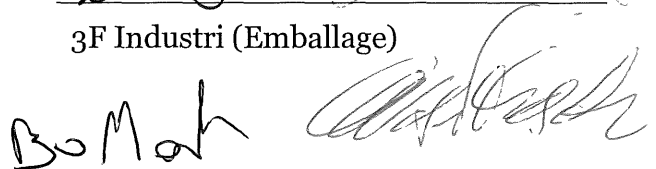
København, den 24. februar 2023



DI Overenskomst Iv/DI



3F Industri (Emballage)



HK Privat

PROTOKOLLAT

om

**Kompetenceudviklingsstøtte i forbindelse med
arbejdsmangel af midlertidig karakter**

Parterne er enige om, at der i Emballageoverenskomstens § 127, tilføjes følgende tekst efter sidste afsnit:

Pr. 1. januar 2024 gælder:

Støtte fra EKUF i forbindelse med arbejdsmangel af midlertidig karakter

Nærværende bestemmelse beskriver rammerne for EKUF-støtte i situationer med arbejdsmangel, hvor alternativet ville være etablering af en egentlig arbejdsfordeling på op til 13 ugers varighed, jf. Emballageoverenskomsten, § 21.

Anvendelse af muligheden for EKUF-støtte efter denne bestemmelse forbruger af mulighederne for at etablere arbejdsfordeling i de op til 13 uger, der er fastlagt i overenskomsten. Tilsvarende reducerer brugen af arbejdsfordeling efter overenskomstens regler mulighederne for EKUF-støtte efter denne bestemmelse.

I begge tilfælde med reference til de op til 13 uger med arbejdsmangel i en løbende 12 måneders periode, jf. § 21 stk. 4. En uges uddannelse med støtte fra EKUF efter dette pkt. modsvarer to ugers arbejdsfordeling.

EKUF-støtten ydes for én sammenhængende periode med midlertidig arbejdsmangel inden for en løbende 12 måneders periode, idet støtten kan vedrøre flere forskellige uddannelsesperioder inden for dén sammenhængende periode.

Støtten ydes inden for følgende rammer:

- *Ved arbejdsmangel på mindst fire uger og højst 12 uger gives der mulighed for støtte i halvdelen af perioden. Dvs. ved arbejdsmangel i f.eks. fire uger kan der opnås støtte til uddannelse i to uger. Muligheden kan anvendes maksimalt én gang inden for 12 måneder (løbende).*
- *Adgang til støtte forudsætter, at der etableres lokal enighed om, at der er tale om en situation med arbejdsmangel, hvor virksomhed og medarbejdere ønsker at benytte mulighederne for EKUF-støtte.*

- Der ansøges om støtte på www.emballageindustrien.dk
- Støtte ydes til aftalte uddannelsesaktiviteter berettiget til offentligt tilskud. Uddannelsen kan være såvel alment kvalificerende som faglig, herunder rettet mod virksomhedens drift.
- Støtte ydes for alle medarbejdere omfattet af overenskomsten, som er omfattet af arbejdsmanglen i en given virksomhed, afdeling eller produktionsenhed.
- Alle medarbejdere i den pågældende virksomhed, afdeling eller produktionsenhed skal deltage i de aftalte uddannelsesaktiviteter.
- Støtten ydes uagtet medarbejdernes anciennitet i virksomheden.
- Støttetildelingen baseres på faste støttesatser ift. løndækning. Pr. 1. januar 2024 udgør denne del af støtten 75 kr. pr. time.
- Kursusgebyret støttes med udgangspunkt i det faktiske gebyr.
- Støtte til aftalt uddannelse ifm. arbejdsmangel forbruger ikke af medarbejdernes adgang til støtte til selvvalgt uddannelse.

EKUF's bestyrelse fastlægger årligt rammerne for brugen af midler til aftalt uddannelse ifm. arbejdsmangel.

Overenskomstparterne er derudover enige om, at konsulenttjenesten til understøttelse af aftalt uddannelse både vedrører uddannelse med støtte fra EKUF efter § 98 stk. 12 og stk. 13.

Konsulenttjenesten yder sparring vedr. uddannelsesplanlægning og hjælp med tilmelding til uddannelse og hjemtagning af støtte i form af lovregulerede løntabsgodtgørelser og støtte fra EKUF i forbindelse med aftalt uddannelse.

Konsulenttjenesten skal ikke være opsøgende vedr. mulighederne for støtte efter stk. 12.

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

I overenskomstens § 98 stk. 12 tilføjes følgende:


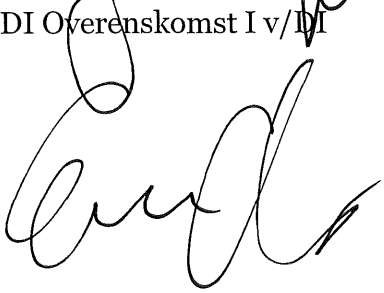
”Pr. 1. januar 2024 gælder:


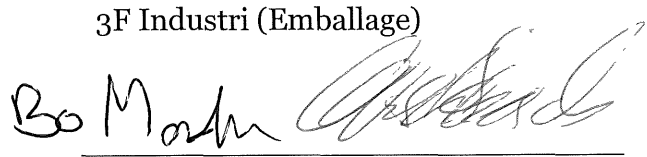
Støtte fra EKUF i forbindelse med arbejdsmangel af midlertidig karakter

Ved arbejdsmangel af midlertidig karakter, kan virksomheden ved lokal enighed ansøge EKUF om støtte til uddannelse omfattet af nærværende bestemmelse jf. § 127”

Parterne er enige om, at kan ske ændringer i forbindelse med redigeringsarbejdet i overensstemmelse med ændringer på DI/CO-I området

København, den 24. februar 2023


DI Overenskomst I v/VI



3F Industri (Emballage)

HK Privat

EMBALLAGEOVERENSKOMSTEN

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023

Nr. PEO5

PROTOKOLLAT


om

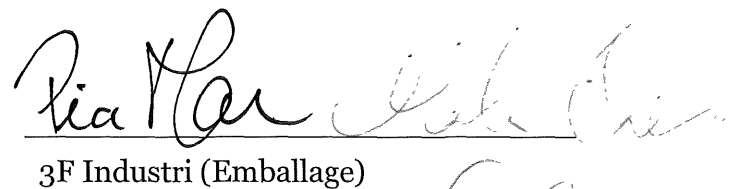
rettelse af Emballageoverenskomstens § 54, stk. 4

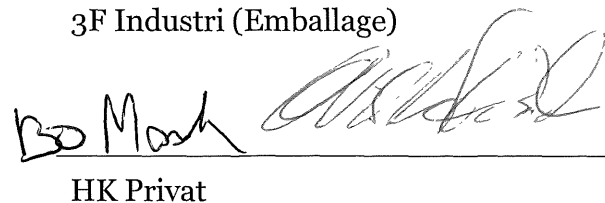
Parterne er enige om, at sidste sætning i Emballageoverenskomstens § 54, stk. 4, oprindeligt var ment som en overskrift inden bestemmelsens stk. 5.

Parterne er enige om, at sætningen "Medarbejdere som ikke har ret til supplerende sygeløn fra arbejdsgiveren" slettes fra stk. 4 og laves til en overskrift inden stk. 5.

København, den 24. februar 2023


DI Overenskomst I v/DI


3F Industri (Emballage)


HK Privat



PROTOKOLLAT

om

Pension af feriegodtgørelse omfattet af feriegarantiordning

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

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

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

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


I forlængelse af ovenstående enighed, har parterne aftalt, at pension af feriegodtgørelse, der er optjent men ikke udbetalt til medarbejderen forud for ikrafttrædelsesdatoen, kan indbetales til pensionselskabet. Indbetalingen skal ske som ved fratreden.

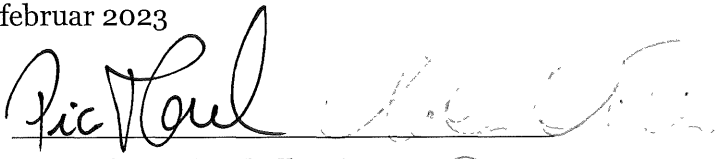
Der er enighed om, at nedenstående tekst ved overenskomstfornyelsen indskrives som nyt stk. 9 i Emballageoverenskomstens § 79 "Feriekort"

*"§79 stk. 9. Pension af feriepenge omfattet af feriegarantiordning
Der beregnes pension af feriegodtgørelse til medarbejdere, der er berettiget til pension jf. Emballage Overenskomsten § 116.*

Pension af feriegodtgørelse omfattet af feriegarantiordning beregnes i takt med, at feriegodtgørelsen optjenes. Det er således uden betydning, at feriegodtgørelsen først beskattes, når den udbetales til medarbejderen."

København, den 24. februar 2023


DI Overenskomst Iv/DI


3F Industri (Emballage)


HK Privat

EMBALLAGEOVERENSKOMSTEN

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023

Nr. PEO7

PROTOKOLLAT

om

ændring af håndtering af sager om optrappingsordninger og firmapensionsordninger

Parterne er enige om, at der skal ske en ændring af bestemmelsen i Emballageoverenskomstens § 116, stk. 11, pkt. 1a, idet optrapning ikke længere skal fremgå af DIDO notefeltet.

Parterne er derfor enige om, at nedenstående tekst indskrives som et nyt punkt 1a:

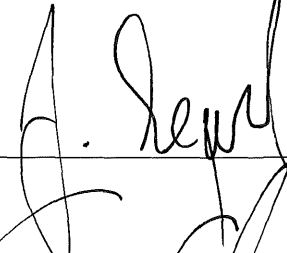
"1a. Når en virksomhed indmeldes i DIO I, og virksomheden ønsker at gøre brug af optrapning af Fritvalgs Lønkontobidrag, meddeler DI ved optagelsen 3F Industri (Emballage)/HK Privat herom i DIDO-medlemsdata med et G efter feltet, der kaldes "Pensioner."

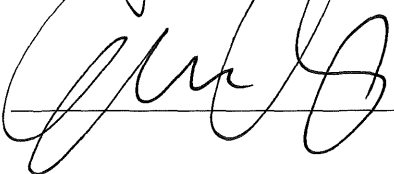
Parterne er endvidere enige om, at teksten i § 116, stk. 11, afsnit 7, affattes således:

"Optrappingsordningen skal senest 2 måneder efter indmeldelsen protokolleres mellem 3F Industri (Emballage) / HK Privat efter begæring fra DIO I, ved at der anføres et U i DIDO-medlemsdata efter feltet, der kaldes "Pensioner", eventuelt protokolleres optrappingsordningen i forbindelse med tilpasningsforhandlinger."

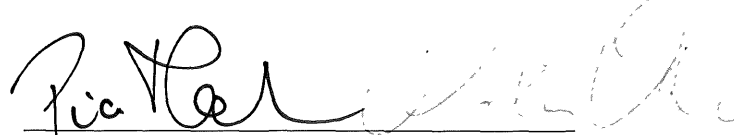
København, den 24. februar 2023


For DI Overenskomst I y/DI





For 3F Industri (Emballage)



HK Privat


EMBALLAGEOVERENSKOMSTEN

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023

Nr. PEO8

PROTOKOLLAT

om

Emballageindustriens Kompetenceudviklingsfond

I Emballageoverenskomstens § 98, stk. 13 er positivlisten for aftalt uddannelse udvidet med Plastmageruddannelsen. Positivlisten for erhvervsuddannelser for voksne (EUV) udgør her-efter:


- Industrioperatør
- Procesoperatør
- Grafisk Tekniker
- Lager- og logistikoperatør
- Plastmager

I Emballageoverenskomstens § 98, stk. 13, erstattes andet afsnit med følgende:

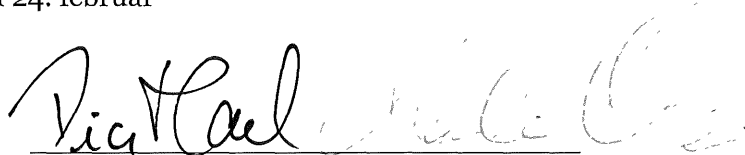
"Ved lokal enighed kan der søges støtte til aftalt uddannelse, som indgår i den enkelte medarbejders uddannelsesplan.

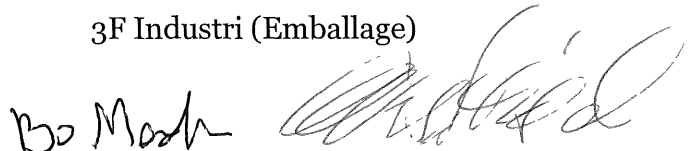
Såfremt der på virksomheden ikke er valgt en tillidsrepræsentant, kan lokal enighed vedr. adgangen til aftalt uddannelse aftales med det relevante forbunds lokale afdeling."

København, den 24. februar


DI Overenskomst I v/DI




3F Industri (Emballage)


HK Privat

PROTOKOLLAT

om

Ny viden om tilrettelæggelse af natarbejde

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

Parterne er derfor enige om, at følge det af DI/CO-I besluttede forskningsprojekt vedr. behov for yderligere målrettet forskning om, hvordan arbejdstiden kan tilrettelægges mest hensigtsmæssigt inden for industrien under hensyntagen til NFA's anbefalinger.

NFA's anbefalinger er:

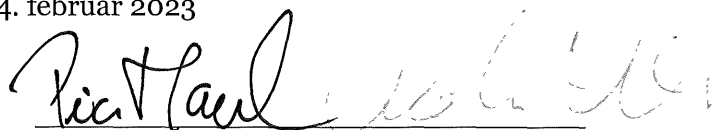
- Højst tre nattevagter i træk
- Højst 9 timer ad gangen
- Mindst 11 timer mellem to vagter
- Gravide normalt arbejder maksimalt 1 nattevagt om ugen for at mindske risiko for abort og andre graviditetskomplikationer.

Med baggrund i NFA's anbefalinger om natarbejde er parterne endvidere enige om at tilslutte sig DI/CO-I's anmodning til regeringen om at sikre, at natarbejdere tilbydes den tilstrækkelige og nødvendige screening for kræftformer relateret til natarbejde.

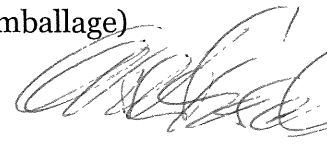
Parterne er enige om at der i § 118 stk. 1 indsættes en henvisning til nærværende protokollat som indsættes som ny bestemmelse i overenskomstens afsnit 29.

København, den 24. februar 2023


DI Overenskomst I v/ DI


3F Industri (Emballage)




Bo Malm
HK Privat

PROTOKOLLAT

om

Feriekort

Parterne er enige om, at der efter Emballageoverenskomstens § 78 indsættes ny paragraf med følgende ordlyd:

”§ 79 Feriekort

Med ferielovsændringen pr. 1. september 2020 blev det obligatorisk for virksomheder og lønmodtagere at anvende feriepengeinfo til håndtering og udbetaling af feriegodtgørelse. Der skal i praksis ikke længere anvendes feriekort.

Stk. 1. Virksomhederne er undtaget fra bestemmelserne om at anvende FerieKonto.

Stk. 2. Arbejdsgiveren skal indberette oplysninger om feriegodtgørelse til indkomstregistret i overensstemmelse med ferielovens bestemmelser herom.

Stk. 3. Medarbejderen skal søge om udbetaling af feriegodtgørelsen via Feriepengeinfo, når ferien holdes.

Stk. 4. Når medarbejderen har ansøgt jf. stk. 3 udbetales feriegodtgørelsen 4 uger forud for datoen for feriens påbegyndelse. Ved deling af ferien udbetales den til feriedagene svarende feriegodtgørelse.

Stk. 5. Der er adgang til lokalt at træffe aftaler om a conto udbetaling af feriegodtgørelse i tilfælde af planlagt ferierejse og lign., som betinger betalinger af depositum.

Stk. 6. Feriegodtgørelsen er en del af medarbejderens løn og kan derfor på samme måde som arbejds løn gøres til genstand for retsforfølgelse over for den pågældende virksomhed.

Stk. 7. DIO I garanterer for feriegodtgørelsen.

*Stk. 8. Feriegodtgørelse, der ikke er hævet af medarbejderen inden udløbet af den ferieafholdelsesperiode, inden for hvilken ferien skulle have været holdt, eller er overført til næste ferieafholdelsesperiode, indbetales for **KART** og **BOGB** til 3F industri (Emballage)s ferie-fonde.*

*For **TYP** og **LIT** indbetales til Arbejdsmarkedets feriefond.”*

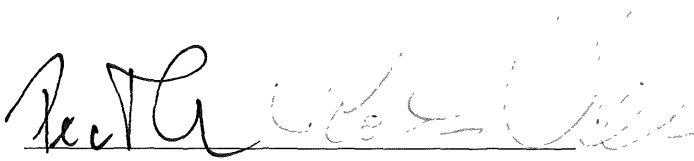
Overenskomstens efterfølgende bestemmelser nummerering konsekvensrettes.

København, den 24. februar 2023

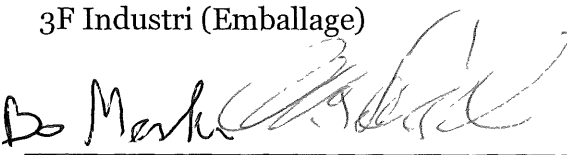


DI Overenskomst I v/DI





3F Industri (Emballage)



HK Privat

EMBALLAGEOVERENSKOMSTEN

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023

Nr. PEO 11

PROTOKOLLAT

om

Overvågning af natarbejde

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

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

På den baggrund erstattes teksten i § 118 stk. 4 med følgende tekst:


"Dokumentation for at medarbejderen tilbydes helbreds kontrol

Der skal udarbejdes en årligt tilbagevendende statistik over omfanget af natarbejde, samt i hvor høj grad virksomheder med natarbejde tilbyder helbreds kontrol, jf. de eksisterende principper i model for helbreds kontrollens gennemførelse jf. § 118 stk. 6 samt de principper, der evt. aftales i overenskomstperioden."

Med baggrund i ovenstående er der enighed om, at parterne en gang årligt drøfter udviklingen. På det første møde fastlægges omfanget af ovenstående. Første møde afholdes senest ultimo 2023.

København, den 24. februar 2023


DI Overenskomst I v/DI


3F Industri (Emballage)


HK Privat

EMBALLAGEOVERENSKOMSTEN

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023

Nr. PEO12

PROTOKOLLAT

om

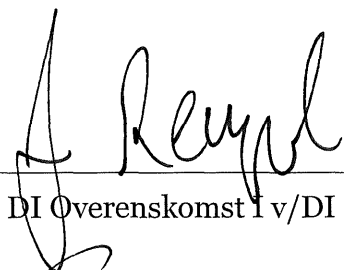
Udvalgsarbejde om evt. sammenlægning af Industriens Overenskomst §§ 14 og 15 samt udvalgsarbejde om uddannelse samt informations- og vejledningsmateriale om natarbejde

Med baggrund i NFA's anbefalinger er parterne enige om at følge det af DI/CO-I nedsatte udvalgsarbejde i overenskomstperioden, hvor parterne drøfter en evt. sammenlægning af Industriens Overenskomst § 14 Forskudt arbejdstid og § 15 Skifteholdsarbejde.

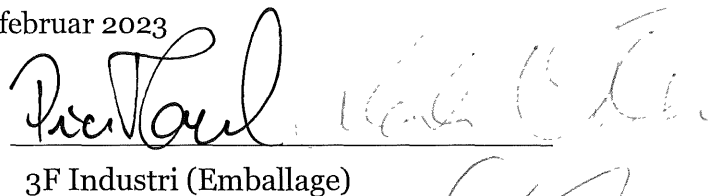
Parterne er endvidere enige om at følge det af DI/CO-Nedsatte udvalgsarbejde om uddannelse samt informations- og vejledningsmateriale om natarbejde og løbende tager stilling til implementering af resultaterne heraf på Emballageoverenskomstens område.

Parterne er enige om, at nærværende protokollat indsættes som en ny bestemmelse i Emballageoverenskomstens afsnit 29. Den nye bestemmelses nummerering tager parterne stilling til i den redaktionelle fase.

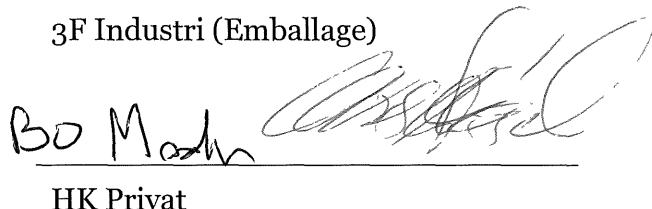
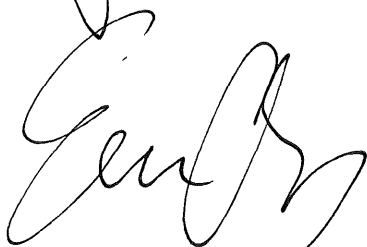
København, den 24. februar 2023



DI Overenskomst I v/DI



3F Industri (Emballage)



HK Privat

PROTOKOLLAT

om

Sygeløn

Parterne er enige om at bytte om på rækkefølgen af afsnit 10, Socialfond, og afsnit 11, Sygeløn, idet det er mest hensigtsmæssigt, at betingelserne for ret til sygeløn eller supplerende sygeløn beskrives før bestemmelserne om adgang til refusion (Emballageindustriens Sociale Fond).

Som konsekvens heraf og for at skabe klarhed om rammerne er bestemmelsen i §54, stk. 1 gengivet i nedenstående §56.

Ombytningen af de to afsnit indebærer, at nummerering af afsnit og paragraffer ændres som konsekvens heraf. I dette protokollat tages imidlertid udgangspunkt i den eksisterende nummerering.

Parterne er desuden enige om at ændre §56. Dette er alene af redaktionel karakter, og parterne er enige om, at ændringerne ikke medfører ændring i hidtil gældende regler eller praksis.

§56 lyder herefter således:

”§56 Betingelser for ret til sygeløn

1. Retten til at modtage sygeløn eller supplerende sygeløn er betinget af, at medarbejderen har opnået 13 ugers aktivt medlemskab af 3F Industri (Emballage)/HK Privat.

Er denne betingelse ikke opfyldt, er medarbejderen hverken berettiget til sygeløn fra arbejdsgiveren eller supplerende sygeløn fra Emballageindustriens Sociale Fond.


2. Det er herudover en betingelse for at modtage sygeløn fra arbejdsgiveren, at medarbejderen har været ansat hos arbejdsgiveren i de sidste 26 uger før sygefraværet, og at medarbejderen i denne periode har været beskæftiget i mindst 240 timer hos arbejdsgiveren.

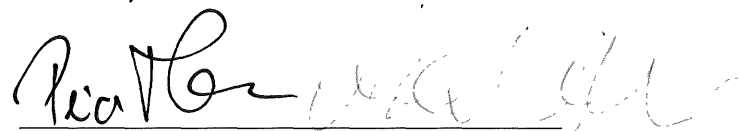
Hvis medarbejderen tidligere har været ansat hos den samme arbejdsgiver inden for de sidste 3 måneder, og medarbejderens samlede beskæftigelse hos denne arbejdsgiver udgør mindst 240 timer inden for de sidste 26 uger, er arbejdsgiveren forpligtet til at betale sygeløn til medarbejderen, selvom medarbejderen ikke har været uafbrudt ansat i de sidste 26 uger.

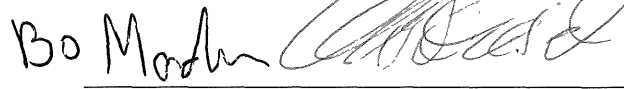
3. Hvis medarbejderen ikke opfylder beskæftigelseskravet i stk. 2, men opfylder betingelserne om aktivt medlemskab af 3F Industri (Emballage) / HK Privat jf. stk. 1, er medarbejderen berettiget til supplerende sygeløn fra Emballageindustriens Sociale Fond. Der henvises særligt til afsnit 10 og bilag 4.

Note: Parterne er enige om, at overenskomsten generelt følger ansættelses- og beskæftigelseskravet overfor kommunen i den til enhver tid gældende sygedagpengelovgivning."

København, den 24/2-2023


DI Overenskomst I v/DI


3F Industri (Emballage)


HK Privat



PROTOKOLLAT

om

gravides natarbejde

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

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

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

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

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



Hvis det ikke er muligt for arbejdsgiveren at omlægge arbejdstiden, så pågældende medarbejder højst arbejder 1 nattevagt om ugen, eller overføre medarbejderen til andre arbejdsopgaver, har medarbejderen ret til fravær for øvrige nattevagter ud over 1 om ugen.


For fraværet ydes medarbejderen betaling i form af sygeløn efter bestemmelsen i Emballageoverenskomstens § 68, stk. 1.

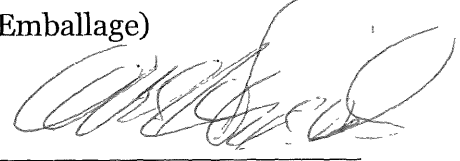
Der er udelukkende tale om en betalingsregel, som gælder uanset medarbejderens anciennitet, og uanset antallet af uger medarbejderen har fravær for øvrige nattevagter ud over 1 om ugen.

På baggrund af ovenstående indsættes en tekst i Emballageoverenskomstens § 118. Teksten og den nærmere placering fremgår af Protokollat om Nye regler og rammer for natarbejde.

København, den 24. februar 2023


DI Overenskomst I v/DI



3F Industri (Emballage)


Bo Mosh
HK Privat

PROTOKOLLAT

om

Nye regler og rammer vedr. natarbejde

Parterne er enige om at implementere NFA's anbefalinger om natarbejde i Emballageoverenskomst.

NFA's anbefalinger er:

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

Parterne er på den baggrund enige om at følgende principper indarbejdes i Emballageoverenskomst:

1. Der indføres en pligt til, at de lokale parter, evt. i samarbejde med arbejdsmiljøorganisationen, drøfter, om man på virksomheden lever op til NFA's anbefalinger i de områder af virksomheden, hvor der udføres natarbejde.

Drøftelsen skal:

- a. gennemføres ved iværksættelse af natarbejde og derefter løbende en gang om året
 - b. dokumenteres ved udfyldelse af et af parterne udarbejdet skema, som indeholder en gennemgang af anbefalingerne
2. Hvis de lokale parter, evt. i samarbejde med arbejdsmiljøorganisationen, vurderer, at NFA's anbefalinger ikke følges, sættes følgende aktiviteter i værk for medarbejdere, hvis normale arbejdstid ikke er tilrettelagt i overensstemmelse med NFA's anbefalinger.
 - a. Virksomheden skal tilbyde årlig helbreds kontrol til natarbejderne
 - i. Det er obligatorisk for natarbejderen at gennemføre helbreds kontrollen hvert andet år
 - ii. For de natarbejdere, der er fyldt 50 år, anvendes en udvidet helbreds kontrol

- b. Gennemførelse af en årlig særlig APV rettet mod natarbejde
 - i. Identifikation og kortlægning af risici ved natarbejde
 - ii. Vurdering af risici ved natarbejde
 - iii. Prioritering og udarbejdelse af handlingsplan
 - iv. Opfølgning på handlingsplan
3. Hvis de lokale parter, evt. i samarbejde med arbejdsmiljøorganisationen, vurderer, at NFA's anbefalinger følges, anvendes nuværende regler i overenskomsterne uændret.

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

I Emballageoverenskomsten § 118 indsættes følgende tekst:

”Forebyggende tiltag ved natarbejde

Overenskomtparterne er enige om at tilrettelæggelsen af natarbejde følger anbefalingerne fra Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA), herunder de særlige anbefalinger for gravide. I Emballageoverenskomst § 139 – Direktiv om tilrettelæggelse af arbejdstiden har overenskomtparterne aftalt efter hvilke principper, natarbejde bør planlægges for at følge anbefalingerne samt hvilke tiltag, der skal foretages hvis, anbefalingerne ikke følges.

Bestemmelsen indeholder endvidere regler om, at natarbejdere skal tilbydes en virksomhedsbetalt helbreds kontrol, inden de påbegynder beskæftigelse som natarbejder, og at medarbejdere, der efter samme bestemmelses stk. 2 bliver klassificeret som natarbejdere, skal tilbydes helbreds kontrol inden for regelmæssige tidsrum.

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

I §118 stk. 6 har overenskomtparterne fastsat uddybende regler for, hvordan helbreds kontrollen skal foregå i praksis.”

I Emballageoverenskomstens § 118 indsættes følgende tekst:

Implementering

Parterne har implementeret NFA's anbefalinger om natarbejde:

- *Højst tre nattevagter i træk*
- *Højst 9 timer ad gangen*
- *Mindst 11 timer mellem to vagter*
- *Gravide normalt arbejder maksimalt 1 nattevagt om ugen for at mindske*

risiko for abort og andre graviditetskomplikationer.

Virksomheder, der har natarbejdere, skal derfor gennemføre følgende tiltag:

De lokale parter, evt. i samarbejde med arbejdsmiljøorganisationen, skal drøfte om man på virksomheden lever op til NFA's anbefalinger i de områder af virksomheden, hvor der udføres natarbejde.

Drøftelsen skal:

- a. gennemføres ved iværksættelse af natarbejde og derefter løbende en gang om året*
- b. dokumenteres ved udfyldelse af et af parterne udarbejdet skema som indeholder en gennemgang af anbefalingerne*

Hvis de lokale parter, evt. i samarbejde med arbejdsmiljøorganisationen, vurderer, at NFA's anbefalinger følges, anvendes almindelige regler i overenskomsten uændret, herunder reglerne om helbreds kontrol i stk. 2 og stk. 3.

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

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

Særligt om gravides natarbejde:

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

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

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

I § 118 indsættes med følgende tekst:

”Gravides natarbejde

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


Hvis det ikke er muligt for arbejdsgiveren at omlægge arbejdstiden, så pågældende medarbejder højst arbejder 1 nattevagt om ugen, eller overføre medarbejderen til andre arbejdsopgaver, har medarbejderen ret til fravær for øvrige nattevagter ud over 1 om ugen med betaling af sygeløn efter overenskomstens § 57, stk. 1. Der er udelukkende tale om en betalingsregel, som gælder uanset medarbejderens anciennitet og uanset antallet af uger, medarbejderen har fravær for øvrige nattevagter ud over 1 om ugen.”

Anm. For så vidt angår ovenstående ændringer og, henvises endvidere til Protokollat om Udvalgsarbejde om uddannelse samt informations- og vejledningsmateriale om natarbejde.

Parterne er enige om, at der tages stilling nummeringen af de nye teksttilføjelser i den redaktionelle fase.

København, den 24. februar 2023


DI Overenskomst v/DI


3F Industri (Emballage)


HK Privat

EMBALLAGEOVERENSKOMSTEN

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023

Nr. PEO16

PROTOKOLLAT

om

overførsel af ferie

Parterne er enige om, at den nuværende regel i Emballageoverenskomstens § 76, stk. 2, lempes for derved at nærme sig ferielovens regler.

Parterne er derfor enige om, at § 76, stk. 2, ændres til følgende:

"Der kan maksimalt overføres sammenlagt 10 feriedage"

Parterne er i forlængelse heraf enige om, at punkt 1 i de respektive skabeloner til aftale om overførsel af ferie i Emballageoverenskomstens Bilag 1 ændres i overensstemmelse med den ændrede bestemmelse i § 76, stk. 2.

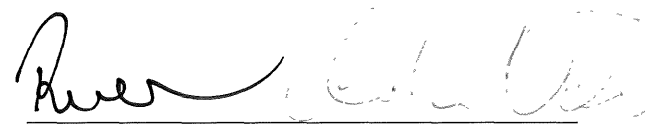
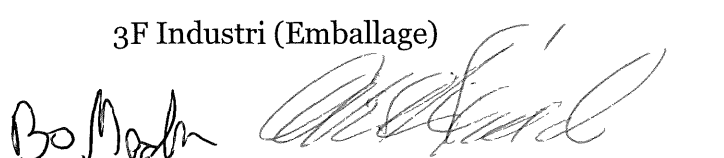
Punkt 1 i skabelonen ændres til følgende:

"1. Overført ferie

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

København, den 24. februar 2023


DI Overenskomst I v/MI



3F Industri (Emballage)

HK Privat

PROTOKOLLAT

om

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

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

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

Parterne er således enige om, at følgende tekst indsættes som en ny § 83 i Emballageoverenskomsten:

”Der er adgang til ved lokalaftale at fravige ferielovens § 7 om ferie på forskud samt princippet i ferielovens § 15 om varsling af ferie, der ikke er optjent på afholdelsestidspunktet. En sådan lokalaftale skal være skriftlig og kan alene indgås med en tillidsrepræsentant, der er valgt efter de i overenskomsten gældende regler.

Det kan således aftales, at:

Medarbejderne tildeles op til 5 ugers ferie ved ferieårets start den 1. september. Medarbejdere, der tiltræder i løbet af ferieåret tildeles antal feriedage forholdsmæssigt.

Virksomheden kan varsle ferie til afholdelse på et tidspunkt, hvor ferien endnu ikke er optjent (varsle ”ferie på forskud”). Virksomheden kan ikke varsle mere ferie, end medarbejderen kan nå at optjene inden ferieårets udløb.

Fratræder en medarbejder i løbet af ferieåret, og har medarbejderen på fratrædelsestidspunktet brugt mere ferie end optjent, kan virksomheden modregne i medarbejderens krav på løn og feriepenge.

Hvor fratrædelsen skyldes virksomhedens opsigelse, kan virksomheden ikke modregne for mere ferie, end medarbejderen kan nå at optjene inden dennes fratræden, med mindre opsigelsen skyldes medarbejderens væsentlige misligholdelse.

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

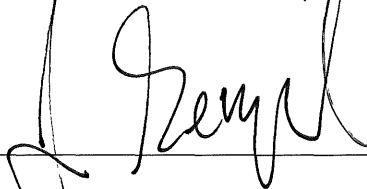
Virksomheden skal opgøre og efterbetale feriegodtgørelse til medarbejderen, hvis medarbejderen har fået udbetalt mindre feriegodtgørelse, end medarbejderen ville have fået, hvis medarbejderen ikke havde holdt "ferie på forskud".


For medarbejdere, der har ferie med løn, laves der feriedifferenceberegning, jf. ferielovens § 17, stk. 2, såfremt en ændring af arbejdstiden medfører, at den enkelte medarbejder har fået for lidt i løn under sin ferie på forskud.

Partner er enige om, at bestemmelsen får overskriften "Ferie på forskud".

København, den 24. februar 2023

For DI Overenskomst I v/DI





3F Industri (Emballage)



HK Privat


Bo Mach

EMBALLAGEOVERENSKOMSTEN

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023

Nr. PEO18

PROTOKOLLAT

om

feriefridage

Parterne har drøftet ”jobskiftereglen” i Emballageoverenskomstens § 49, stk. 7, idet formuleringen af reglen giver anledning til misforståelser.

Parterne er derfor enige om, at § 49, stk. 7, ændres til følgende:

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

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

Parterne er endvidere enige om, at Emballageoverenskomstens § 49, stk. 1, ændres fra:

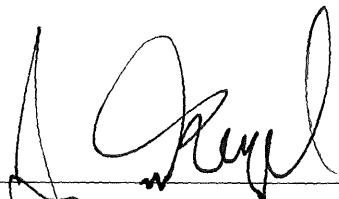
”Der tildeles 5 feriefridage, når medarbejderen har været beskæftiget i virksomheden uafbrudt i 9 måneder og herefter hver den 1. september.”


til:


”1. Berettiget er alle, der har været beskæftiget i virksomheden uafbrudt i 9 måneder. Hvis en medarbejder har været beskæftiget i 9 måneder den 31. august, er der ret til fem feriefridage i det ferieår, der slutter samme dag. Herefter er der ret til fem nye feriefridage i det efterfølgende ferieår, der begynder 1. september.”

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

København, den 24. februar 2023


DI Overenskomst I v/DI


3F Industri (Emballage)


HK Privat

PROTOKOLLAT

om

redaktionel sammenskrivning af bestemmelser vedrørende nyoptagne virksomheder

Parterne er enige om, at Emballageoverenskomstens § 94, stk. 9-10 og § 116, stk. 8-11, samles og flyttes til en ny § 117. Der indsættes samtidigt et nyt afsnit 22 med overskriften "Nyoptagne virksomheder i DIO I".

Partner er enige om, at optrappingsordningen, der fremgår af § 116, stk. 11 (frem til overskriften inden pkt. 1a) udgår og erstattes med optrappingsordningen i § 94, stk. 9.

Parterne er enige om, at der alene er tale om en redaktionel ændring og ikke en ændring af bestemmelsernes indhold.

Bestemmelsen affattes således:

"§ 117 Nyoptagne virksomheder

1. Nyoptagne virksomheder med firmapension

Nyoptagne medlemmer af DIO I, der forinden indmeldelsen for medarbejdere inden for dækningsområdet for Emballageoverenskomsten har etableret en firmapensionsordning, kan kræve, at den eksisterende firmapensionsordning for de på indmeldelsestidspunktet ansatte medarbejdere træder i stedet for indbetaling til IP efter overenskomstens § 116.

Firmapensionsordningens videreførelse skal senest 2 måneder efter indmeldelsen protokoleres mellem DIO I og 3F Industri (Emballage) / HK Privat efter begæring fra DIO I, eventuelt i forbindelse med tilpasningsforhandlinger.

Bidraget til firmapensionsordningen skal til enhver tid mindst svare til de overenskomstmæssige bidrag til IP.

Firmapensionsordningen kan ikke udstrækkes til medarbejdere, der ansættes efter virksomhedens indmeldelse i DIO I. For disse medarbejdere foretages indbetaling af de overenskomstmæssige pensionsbidrag til IP.

Ydelsessammensætningen i firmapensionsordningen skal inden 12 måneder tilpasses således, at den opfylder forudsætningerne i Industriens Funktionæroverenskomst § 8, stk. 8.1, litra a) og d) – k).

Det er en forudsætning for videreførelse af en firmapensionsordning, at den har eksisteret i 3 år forud for DIO I's meddelelse til 3F Industri (Emballage) / HK Privat om virksomhedens optagelse i DIO I.

2. Optrapningsordning for pension

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

Senest fra tidspunktet for DIO I's meddelelse til 3F Industri (Emballage) / HK Privat om virksomhedens optagelse i DIO I skal arbejdsgiverbidraget henholdsvis lønmodtagerbidraget udgøre mindst 20 % af de overenskomstmæssige bidrag.

Senest 1 år efter skal bidragene udgøre mindst 40 % af de overenskomstmæssige bidrag.
Senest 2 år efter skal bidragene udgøre mindst 60 % af de overenskomstmæssige bidrag.
Senest 3 år efter skal bidragene udgøre mindst 80 % af de overenskomstmæssige bidrag.
Senest 4 år efter skal bidragene udgøre mindst fuldt overenskomstmæssigt bidrag.

Såfremt de overenskomstmæssige bidrag forhøjes indenfor perioden, skal virksomhedens bidrag forhøjes forholdsmæssigt, således at den ovenfor nævnte andel af de overenskomstmæssige bidrag til enhver tid indbetales til pension.

Hvis pensionsbidragene på virksomheden er højere end 20 % af det overenskomstmæssige bidrag ved optagelsen, forbliver bidragssatserne uforandret, indtil de indhentes af optrapningsordningens satser ovenfor, hvorefter de følger ovennævnte optrapningsordning.

Nuværende medarbejdere fortsætter med de aftalte pensionsbidrag, dog mindst sammen niveau som optrapningsordningen. Medarbejdere, som ansættes efter indmeldelsestidspunktet, har krav på de samme pensionsbidrag som de medarbejdere, der var ansat forud for indmeldelsen, til enhver tid har krav på.

En optrapningsordning for medarbejdere forudsætter, at pågældende medarbejdere er tilmeldt Industriens Pension

Ordningen skal senest 2 måneder efter indmeldelsen protokolleres mellem DIO I og 3F Industri (Emballage) / HK Privat efter begæring fra DIO I, eventuelt i forbindelse med tilpansningsforhandlinger.

Nyoptagne virksomheder med eksisterende pensionsordning

For så vidt angår optrapningsordning for nyindmeldte virksomheder, som ved indmeldelsen har en pensionsordning på et vist niveau, som er lavere end de fulde bidragssatser i Emballageoverenskomsten, er parterne enige om følgende:

Optrapningen af de overenskomstmæssige bidragssatser påbegyndes ved indmeldelsen og forløber uafhængigt af virksomhedens eksisterende pensionsordning ved indmeldelse. Eksi-

sterende medarbejdere fortsætter med de aftalte pensionssatser, dog mindst samme niveau som optrappingsordningen.

Medarbejdere, som ansættes efter indmeldelsestidspunktet, har krav på samme pensionsatser som de medarbejdere, der var ansat forud for indmeldelsen, til enhver tid har krav på.

Parterne er endvidere fortsat enige om, at eventuel optræning for medarbejdere omfattet af Emballageoverenskomsten forudsætter, at pågældende medarbejdere er tilmeldt Industriens Pension.

Løsningen gælder for indmeldelser, der sker efter parterne har opnået ovenstående principielle enighed.

Parterne er enige om, at protokollatet alene indsættes i Emballageoverenskomsten, hvis samme protokollat indsættes i Industriens Overenskomst.

3. Optræning af Fritvalgs Lønkonto

1 Nyoptagne medlemmer af DIO I, der forinden indmeldelsen ikke har etableret en fritvalgslønkonto eller tilsvarende ordning, eller som har en fritvalgslønkonto eller tilsvarende ordning med lavere bidrag, kan indtræde i overenskomstens Fritvalgs Lønkonto efter nedenstående regler. Virksomheder, der forinden indmeldelsen har en fritvalgslønkonto eller tilsvarende ordning med samme bidrag som § 94, stk. 2, er ikke omfattet af nedenstående pkt. 2-4.

2 Virksomhederne kan i lønnen jf. § 84 fradrage det på indmeldelsestidspunktet gældende bidrag til Fritvalgs Lønkontoen efter § 94, stk. 2, fraregnet 4,0 procentpoint.

3 Virksomhederne er fra indmeldelsen forpligtede til at betale bidrag til Fritvalgs Lønkontoen efter § 94, stk. 2, fraregnet 4,0 procentpoint, samt bidrag efter nedenstående optræningsordning. Såfremt virksomheden ikke ønsker optræning, betales det fulde bidrag efter § 94, stk. 2.

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

Senest fra tidspunktet for DI-meddelelse til 3F Industri (Emballage) og HK Privat om virksomhedens optagelse i DIO I skal virksomheden indbetale 1,0 pct. i bidrag til Fritvalgs Lønkontoen.

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

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

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

Optræningsordningen skal senest 2 måneder efter indmeldelsen protokolleres mellem DIO I og 3F Industri (Emballage) og HK Privat efter begæring fra DIO I, eventuelt i forbindelse med tilpasningsforhandlinger.”

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

Anm.

For så vidt angår medarbejderens anciennitet i nyoptagne virksomheder er det den enkelte medarbejders ansættelsesdato i virksomheden inden for overenskomstens gyldighedsområde, der er gældende for beregning af ancienniteten i forhold til blandt andet opsigelsesvarsler

Håndtering af optrapningsordning på Fritvalgs Lønkonto

1a. Når en virksomhed indmeldes i DIO I, og virksomheden ønsker at gøre brug af optrapning af Fritvalgs Lønkontobidrag, meddeler DI ved optagelsen 3F Industri (Emballage)/HK Privat herom i DIDO-medlemsdata 1 notefeltet, at virksomheden ønsker optrapning af Fritvalgs Lønkontobidrag.

1b. Såfremt der ikke i DIDO-medlemsdata er foretaget en sådan meddelelse, men virksomheden alligevel ønsker at gøre brug af optrapning af Fritvalgs Lønkontobidrag, kan dette rettidigt begæres af DI ved fremsendelse af protokollat inden for 2 måneder efter DIDO-medlemsdata er tilgået 3F Industri (Emballage)/HK Privat, mod at DI betaler et bodsmæssigt beløb på kr. 5.500 til 3F Industri (Emballage)/HK Privat.

1c. Såfremt der i DIDO-medlemsdata er skrevet, at virksomheden ønsker optrapning af Fritvalgs Lønkontobidrag, udfærdiger DI Protokollat G herom. Protokollatet sendes til 3F Industri (Emballage)/HK Privat senest 2 måneder efter DIDO-medlemsdata er tilgået forbundene.

1d. Såfremt protokollatet ikke er tilgået 3F Industri (Emballage)/HK Privat rettidigt jf. pkt. 1c, meddeler 3F Industri (Emballage)/HK Privat 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.”

4. Optrapning på fondsbidrag

Nyoptagne medlemmer af DIO I kan kræve, at bidraget til Emballageindustriens Samarbejdsfond, jf. § 99, fastsættes således:

Senest fra tidspunktet for DI-meddelelse til 3F Industri (Emballage) og HK Privat om virksomhedens optagelse i DIO I skal virksomheden indbetale 25 pct. af det overenskomstmæssige bidrag.

Senest 1 år efter skal virksomheden indbetale 50 pct. af det overenskomstmæssige bidrag.
Senest 2 år efter skal virksomheden indbetale 75 pct. af det overenskomstmæssige bidrag.
Senest 3 år efter skal indbetalingen udgøre mindst fuldt overenskomstmæssigt bidrag.

Optrapningsordningen skal senest 2 måneder efter indmeldelsen protokolleres mellem DI, 3F Industri (Emballage) og HK Privat efter begæring fra DIO I, eventuelt i forbindelse med tilpasningsforhandlinger.

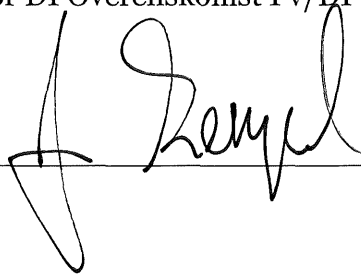
Anm.

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

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

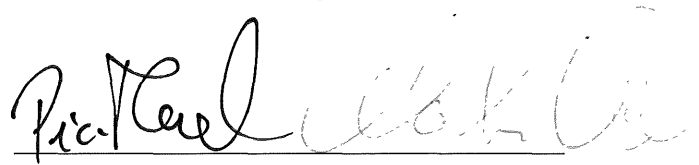
København, den 24. februar 2023

For DI Overenskomst I v/DI


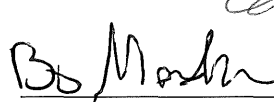




3F Industri (Emballage)



HK Privat

PROTOKOLLAT

om

Udvidelse af positivliste for aftalt uddannelse

Parterne er enige om at styrke mulighederne for aftalt uddannelse med støtte fra Emballageindustriens Kompetenceudviklingsfond (EKUF). Disse muligheder styrkes ved at udbygge positivlisten.

1. Akademiuddannelse

Positivlisten for aftalt uddannelse omtalt i Emballageoverenskomstens § 98, stk. 13, udvides med følgende akademimoduler:

- Bæredygtig forretningsforståelse, 5 ects
- Klimaregnskaber, 5 ects
- Grøn omstilling i praksis, 10 ects
- Virksomhedens bæredygtige strategi, 10 ects
- Produktionsanalyse og certificering, 5 ects

2. Erhvervsuddannelse for voksne

Positivlisten for aftalt uddannelse i Emballageoverenskomstens § 98, stk. 13, udvides med trin 2 på de erhvervsuddannelser, som i dag indgår på positivlisten, og hvor trin 2 ikke er en del af positivlisten, dvs.:

- Industrioperatør – produktivitet

3. Udvalgte AMU-kurser

For at give mulighed for at støtte udvalgte aftalte AMU-forløb, som leder frem til supplerende uddannelsesbevis som faglært på tre områder, indsættes under positivlisten for AMU-kurser i Emballageoverenskomstens § 98, stk. 13:

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

- AMU-pakke omkring kommunikation (Præsentationsteknik i administrative funktioner (44396), varighed 3 dage, og Skriftlig kommunikation - sprog og sprogbrug (47299), varighed 2 dage).
- AMU-pakken Det digitale kørekort (tilrettelagt af Industriens Fællesudvalg, pt. med samlet varighed på 10 dage).
- Meritpakken til grundforløbet på industrioperatøruddannelsen* (pt. op til 11 kurser, 25 dage)
- Meritpakken til grundforløbet på procesoperatøruddannelsen* (pt. op til 5 kurser, 13 dage)

Der kan kun ydes støtte til den samme persons deltagelse i kurser i en pakke én gang. Medarbejderen bytter sin ret til støtte til selvvalgt uddannelse til støtte til aftalt uddannelse til virksomheden i den periode, hvor AMU-pakken gennemføres, herunder eventuel akkumuleret ret til selvvalgt uddannelse. Der byttes dog ikke flere kursusdage, end der benyttes til aftalt uddannelse.

EKUF's bestyrelse, samlet eller en af organisationernes repræsentanter, kan i særlige tilfælde afslå støtte, der vurderes at være utilsigtet brug af ordningen.

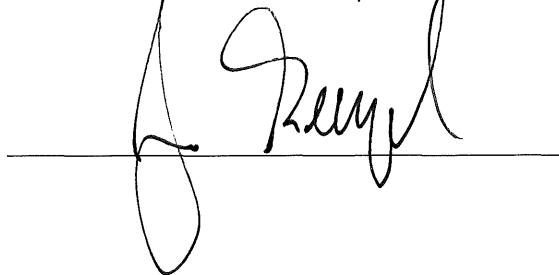
Støtte til kursuspakkerne markeret med * er en forsøgsordning, der løber i indeværende overenskomstperiode 2023-2025.

Støtte til Det digitale kørekort kan tildeles på baggrund af en gruppeansøgning. Den nærmere ansøgningsproces for gruppeansøgninger aftales mellem parterne.

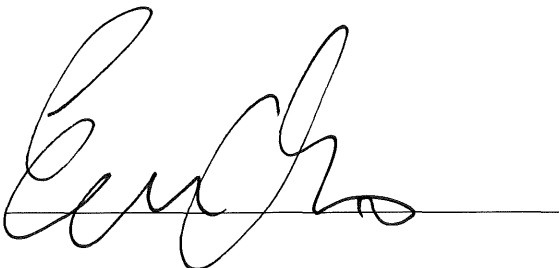
Parterne er endvidere enige om, at bestyrelsen (EKUF) en gang årligt drøfter en eventuel revision af positivlisten over aftalt uddannelse.

København, den 24. februar 2023

For DI Overenskomst I v/DI



3F Industri (Emballage)

HK Privat



EMBALLAGEOVERENSKOMSTEN

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023

Nr. PEO21

PROTOKOLLAT

om

Opsøgende uddannelseskonsulenttjeneste

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

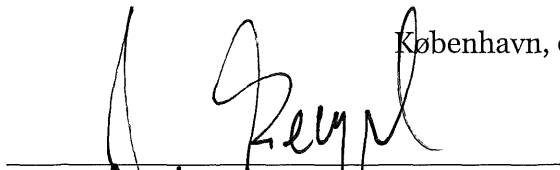
Parterne er enige om, at overenskomstens § 133 ændres til følgende ordlyd:


”Emballageoverenskomstens opsøgende uddannelseskonsulenttjeneste finansieres af midler fra EKUF og evt. andre midler.

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

Parterne har aftalt, at konsulenttjenesten yderligere skal vejlede om virksomhedsrelevant efteruddannelse uden for støttemulighederne i EKUF. Desuden skal konsulenterne arbejde på at sikre en tættere koordinering mellem indsatsen på forskellige virksomheder, så der kan skabes grundlag for at samle hold og dermed sikre gennemførelse af aktivitet.

København, den 24. februar 2023


DI Overenskomst I v/DI


3F Industri (Emballage)


HK Privat

PROTOKOLLAT

om

Digitale kompetencer

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

Gruppeansøgningen attesteres af den tillidsrepræsentant, som har attesteret rammeaftalen. I ansøgningen skal angives, hvilke medarbejdere der søges støtte til. Ansøgningen kan oprettes såvel før som efter screeningen/realkompetencevurderingen er gennemført, idet virksomheden bærer risikoen, hvis der ikke kan opnås støtte fra EKUF. Bestyrelsen for EKUF fastsætter en ansøgningsfrist for gruppeansøgning, når der ansøges efter screening/realkompetencevurderingen er gennemført.

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

På denne baggrund tilføjes Emballageoverenskomstens § 98, stk. 3, følgende:

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

Dog kan virksomheden søge støtte som gruppeansøgning, før der oprettes individuelle uddannelsesplaner til følgende:

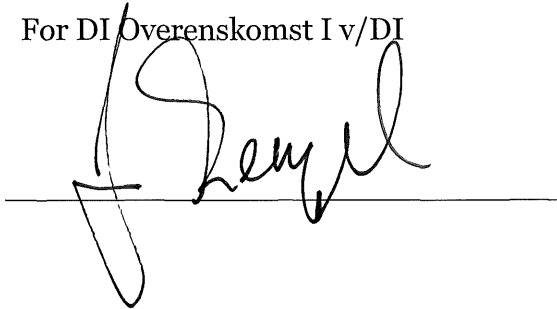
- *screening til FVU- undervisning*
- *realkompetencevurdering forud for erhvervsuddannelse*
- *AMU-pakken Det digitale kørekort (tilrettelagt af Industriens Fællesudvalg, pt. med samlet varighed på 10 dage)*

Gruppeansøgningen attesteres af den tillidsrepræsentant, som har attesteret rammeaftalen. I ansøgningen skal angives, hvilke medarbejdere der søges støtte til. Ansøgningen kan oprettes såvel før som efter screeningen/realkompetencevurderingen er gennemført, idet virksomheden bærer risikoen, hvis der ikke kan opnås støtte fra EKUF.

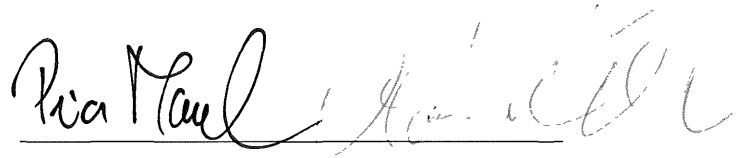
Medarbejderen bytter i givet fald to ugers selvvalgt uddannelse til støtte til Det digitale kørekort. Der byttes dog ikke flere kursusdage, end der benyttes til aftalt uddannelse.”

København, den 24. februar 2023

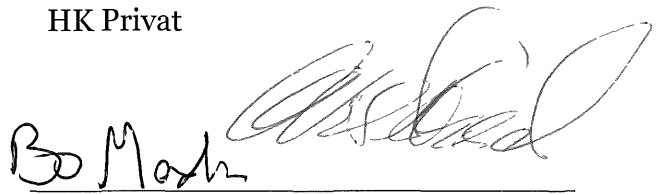
For DI Overenskomst I v/DI



3F Industri (Emballage)



HK Privat



EMBALLAGEOVERENSKOMSTEN

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023

Nr. PEO23

PROTOKOLLAT

Om

støtte til erhvervsuddannelse for voksne


Parterne er enige om, at støtten til erhvervsuddannelse for voksne (EVU) i Emballageoverenskomstens § 98, stk. 13, pr. 1. marts 2023 hæves fra 1.500 kr. pr. skoleuge til 1.600 kr. pr. skoleuge og fra 750 kr. pr. praktikuge til 800 kr. pr. praktikuge.

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

København, den 24. februar 2023



DI Overenskomst I v/DI



3F Industri (Emballage)



HK Privat

EMBALLAGEOVERENSKOMSTEN

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023

Nr. PEO24

PROTOKOLLAT

Om

Lærlingebestemmelser, redaktionel ændring

Parterne er enige om, at lærlingebestemmelserne udskilles til et selvstændigt afsnit.

Bestemmelserne i §§ 100-107 flyttes til et nyt afsnit 18 med overskriften "Lærlingebestemmelser".

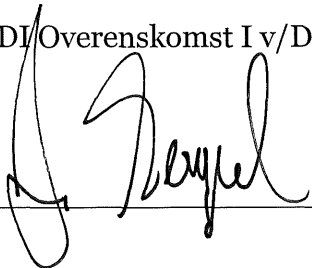
Ændringen har alene redaktionel karakter og ændrer ikke indholdet af bestemmelserne.

Efterfølgende afsnits nummerering konsekvensrettes som følge heraf.

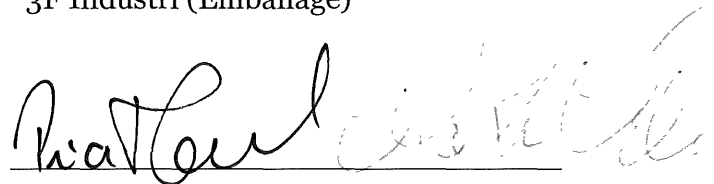
Parterne er enige om, at § 100, stk. 1, ligeledes konsekvensrettes.

København, den 24. februar 2023


For DI/Overenskomst I v/DI

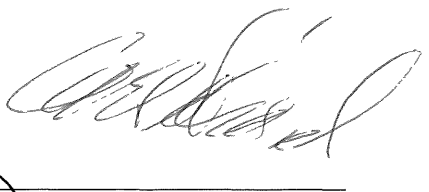
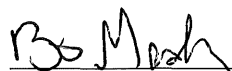


3F Industri (Emballage)



HK Privat



PROTOKOLLAT

om

løndannelsen i Emballageoverenskomsten

Parterne har drøftet den lokale løndannelse i mindstebetalingssystemet i Emballageoverenskomsten.

Parterne er enige om, at løndannelsen i Emballageoverenskomsten skal ske lokalt, og at både de lokale parter og overenskomstparterne har en fælles interesse i at understøtte mindstebetalingssystemet.

Parterne er enige om, at løndannelsen tager udgangspunkt i den enkelte virksomheds produktivitet, konkurrenceevne, økonomiske situation og fremtidsudsigter, herunder bl.a. ordrebeholdning, markedssituation og produktionsforhold, og skal ske i overensstemmelse med Emballageoverenskomstens § 85.

Parterne er endvidere enige om, at udgangspunktet i Emballageoverenskomsten er, at lønnen for den enkelte medarbejder i hvert tilfælde aftales mellem virksomheden og medarbejderen efter bestemmelserne i Emballageoverenskomstens § 84, stk. 2.

Hvis de lokale parter ønsker, at lønnen forhandles kollektivt, er overenskomstparterne enige i, at dette er en naturlig model, der kan rummes af Emballageoverenskomsten. Overenskomstparterne finder det hensigtsmæssigt, at der i givet fald indgås aftale herom efter reglerne i Emballageoverenskomsten § 14.

Parterne er derfor enige om, at der i Emballageoverenskomsten indsættes følgende nye tekst som nyt 2. afsnit i § 84, stk. 2:

”Hvor de lokale parter ønsker at forhandle lønnen kollektivt, kan dette aftales efter reglerne i § 14.”

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

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

Parterne er derfor enige om, at der i Emballageoverenskomsten indsættes følgende nye tekst som nyt stk. 3 i § 84:

”Med henblik på bedst muligt at kunne understøtte sine kolleger i forbindelse med indgåelse af aftaler om løn efter § 84, stk. 2, kan tillidsrepræsentanten anmode om at få belyst virksomhedens produktivitet, konkurrenceevne, økonomiske situation og fremtidsudsigter, herunder bl.a. ordrebeholdning, markedssituation og produktionsforhold.”

Parterne er enige om, umiddelbart efter overenskomstfornyelsen at indgå en organisationsaftale med følgende ordlyd:

”Organisationsaftale om organisationernes rolle i forbindelse med den lokale løndannelse

Parterne er enige om, at løndannelsen i Emballageoverenskomsten skal ske lokalt, og at både de lokale parter og overenskomstparterne har en fælles interesse i at understøtte mindstebetalingssystemet.

Hvis de lokale parter ønsker, at lønnen forhandles kollektivt, er overenskomstparterne enige i, at dette er en naturlig model, der kan rummes af Emballageoverenskomsten. Overenskomstparterne finder det hensigtsmæssigt, at der i givet fald indgås aftale herom efter reglerne i Emballageoverenskomsten § 14.

Under lokale lønforhandlinger er de lokale parter forpligtede til at indgå i reelle forhandlinger, idet der hermed ikke stilles krav om forhandlingernes form, omfang og indhold eller til resultatet af forhandlingerne.

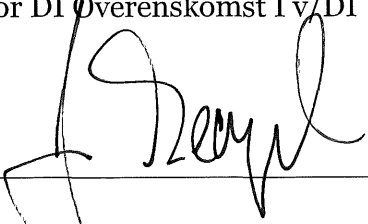
Parterne kan opfordre virksomheden til over for en på virksomheden valgt tillidsrepræsentant at redegøre for virksomhedens produktivitet, konkurrenceevne, økonomiske situation og fremtidsudsigter, herunder bl.a. ordrebeholdning, markedssituation og produktionsforhold.

Uden at forpligte de lokale parter kan DIO I og 3F Industri (Emballage) / HK Privat komme med forslag til tiltag, der med udgangspunkt i ovenstående kan medvirke til en lønforbedring for medarbejderne.”

Parterne er enige om, at organisationsaftalen optrykkes i Emballageoverenskomstens afsnit 27.

København, den 24. februar 2023

For DI Overenskomst I v/DI





3F (Industri Emballage)



HK Privat


Bo Mørk

EMBALLAGEOVERENSKOMSTEN

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023

Nr. PEO26

PROTOKOLLAT

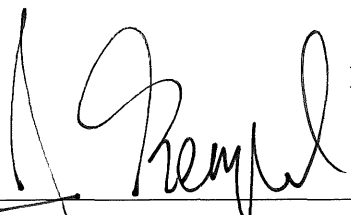
om


Adgang til at indgå lokalaftaler

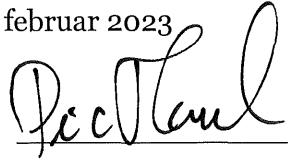
Parterne er enige om, at lokalaftaler som udgangspunkt skal indgås med valgte tillidsrepræsentanter. Parterne tilslutter sig bestræbelserne på at få valgt tillidsrepræsentanter på virksomhederne.

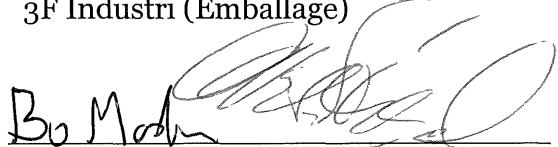
I det omfang medarbejderne ikke er repræsenteret af en tillidsrepræsentant, er parterne enige om at sikre adgang til overenskomstens mulighed for en fleksibel tilpasning til de lokale forhold, der hvor lokal enighed kan opnås uden en tillidsrepræsentant.

Parterne genbekræfter indholdet af overenskomstens § 9.


København, den 24. februar 2023

DI Overenskomst I v/DI




3F Industri (Emballage)


HK Privat

PROTOKOLLAT

om

Fælles forståelse af bestemmelsen om fratrædelsesgodtgørelse i Emballageoverenskomstens § 39

”Medarbejdere, der har fast bopæl uden for Danmark, kan være berettiget til fratrædelsesgodtgørelse i henhold til § 39, selvom de ikke oppebærer dagpenge.

Betingelsen om, at medarbejdere skal oppebære dagpenge for at være berettiget til fratrædelsesgodtgørelse, fraviges i følgende tilfælde:

Medarbejderen er på grund af gældende regler afskåret fra at være medlem af en dansk A-kasse og dermed ikke omfattet af de danske dagpengeregler.

Medarbejderen er eller har været medlem af en dansk A-kasse og ville på fratrædelsestidspunktet have oppebåret dagpenge, hvis medarbejderen fortsat var bosat i Danmark og stod til rådighed for det danske arbejdsmarked, men medarbejderen oppebærer ikke dagpenge, alene fordi medarbejderen er vendt tilbage til sin bopæl uden for Danmark.

Medarbejderen har under ansættelsen ikke været medlem af en dansk A-kasse, men har under ansættelsen i Danmark været omfattet af en A-kasse eller en tilsvarende forsikringsordning i et andet EU-land og oppebærer forsikring svarende til danske dagpenge (A-kasse) i bopælslandet efter endt beskæftigelse i Danmark.

Medarbejderen skal opfylde de øvrige betingelser i § 39, for at modtage fratrædelsesgodtgørelsen.”

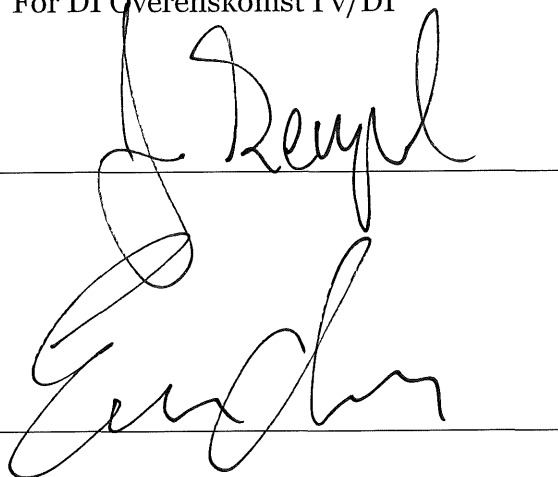
Parterne er enige om, at der foretages en ændring i noten til Emballageoverenskomsten § 39, så den får følgende tekst:

”Overenskomstparterne er enige om, at forståelsen af Emballageoverenskomsten § 39 skal fortolkes i overensstemmelse med Industriens Overenskomst § 38, stk. 11 samt det dertilhørende forståelsesprotokollat om fratrædelsesgodtgørelse til timelønnede.”

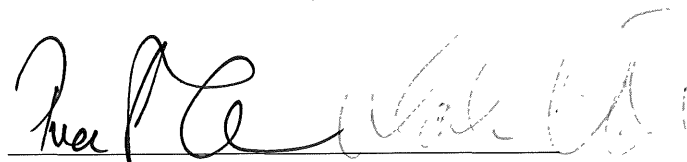
Ændringerne træder i kraft den 1. marts 2023.

København, den 24. februar 2023

For DI Overenskomst I v/DI



3F Industri (Emballage)



HK Privat


Bs Maden _____

PROTOKOLLAT

om

seniorordning, redaktionelle ændringer

Parterne har drøftet en række redaktionelle ændringer i bestemmelsen om seniorordningen i Emballageoverenskomstens § 94, stk. 7.c. Parterne er enige om, at der alene er tale om redaktionelle – og ikke indholdsmæssige – ændringer i bestemmelsen.

Parterne har aftalt, at Emballageoverenskomstens § 94, stk. 7.c, flyttes til en ny § 95 og ændres til:

”§ 95 Seniorordning

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

Seniorordningen kan finansieres på følgende vis:

- a) Indbetaling til Fritvalgs Lønkontoen.*
- b) Medarbejderen og virksomheden kan aftale, at medarbejderen fra 5 år før seniorordningen kan iværksættes, kan opspare værdien af ikke-afholdte feriefridage, efter Emballageoverenskomstens § 49, stk. 2, og akkumulere denne. Værdien heraf kan komme til udbetaling i forbindelse med afholdelse af yderligere seniorfridage.*
- c) Yderligere seniorfridage kan opnås ved konvertering af løbende pensionsbidrag efter § 116.*

De valgte midler under b) og c) indsættes på Fritvalgs Lønkontoen.

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

Efter denne bestemmelse kan der maksimalt afholdes så mange seniorfridage, som det opsparede beløb svarer til, jf. betalingen ovenfor.

Medmindre andet aftales, skal medarbejderen senest 1. august give virksomheden skriftlig besked om, hvorvidt medarbejderen ønsker at indgå i en seniorordning med seniorfridage i den kommende ferieafholdelsesperiode, og i så fald, hvor stor en andel af pensionsbidraget

medarbejderen ønsker at konvertere til løn. Endvidere skal medarbejderen give besked om, hvor mange seniorfridage medarbejderen ønsker at holde i den kommende ferieafholdelsesperiode. Dette valg er bindende for medarbejderen og vil fortsætte i de følgende ferieafholdelsesperioder. Medarbejderen kan dog hvert år inden 1. august meddele virksomheden, om der ønskes ændringer for den kommende ferieafholdelsesperiode.

Ved seniorordningens første år sker konverteringen fra og med den lønningsperiode, hvori medarbejderen er 5 år fra den til enhver tid gældende folkepensionsalder.


Placeringen af seniorfridage sker, medmindre andet aftales efter de samme regler, som er gældende for placeringen af feriefridage, jf. § 49, stk. 2.

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

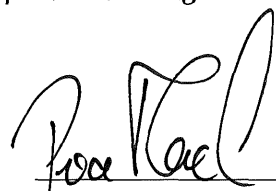
Ved aftale om fast reduktion i den ugentlige arbejdstid kan det konverterede pensionsbidrag udbetales løbende som et tillæg til lønnen.

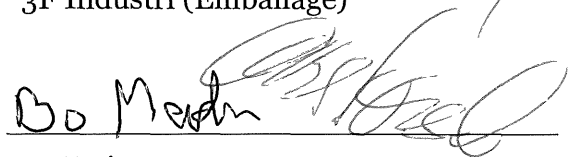
Konverteringen ændrer ikke på bestående overenskomstmæssige beregningsgrundlag og er således omkostningsneutral for virksomheden.”

København, den 24. februar 2023


DI Overenskomst I v/DI




3F Industri (Emballage)


HK Privat

EMBALLAGEOVERENSKOMSTEN

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023

Nr. PEO29

PROTOKOLLAT

om

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

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

På den baggrund er parterne enige om, at følge det mellem Dansk Industri og CO-Industri nedsatte udvalg, der har til formål at komme med eksempler på det gode lokale samarbejde og eventuelt opstille guidelines, der kan bruges som inspiration for virksomheder og tillidsrepræsentanter. Det noteres, at udvalgsarbejdet også skal behandle, hvordan overleveringen fra en afgangende til en ny tillidsrepræsentant kan understøttes.

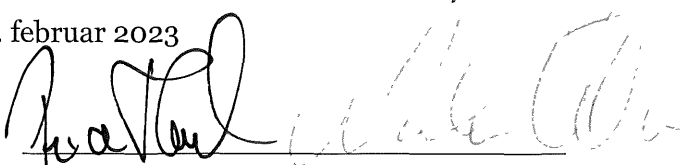
Parterne er desuden enige om, at når resultatet af udvalgsarbejdet foreligger, nærmere at drøfte en evt. implementering på Emballageoverenskomstens område.

Det noteres endvidere, at udvalgsarbejdet forventes afsluttet inden udgangen af 3. kvartal 2024.

Parterne er enige om, at protokollatet indføres i Emballageoverenskomstens afsnit 29.

København, den 24. februar 2023


DI Overenskomst I v/DI


3F Industri (Emballage)


HK Privat

PROTOKOLLAT

om

bortfald af bestemmelser om implementering af forældreorlovsdirektivet

På baggrund af vedtagelsen af direktiv 2019/1158/EU (orlovsdirektivet) og ophævelsen af direktiv 2010/18/EU (forældreorlovsdirektivet) er parterne enige om, at Emballageoverenskomstens § 143 og § 144 udgår, dog således at teksten i § 143 stk. 2 og stk. 3 bibeholdes og placeres hensigtsmæssigt i overenskomsten i forbindelse med det redaktionelle arbejde

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

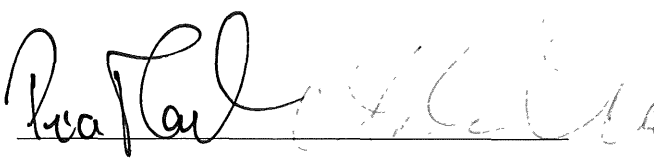
Parterne er dog enige om, at bestemmelsen om konsekvenserne af manglende varsling af orlov skal skrives ind i Emballageoverenskomstens § 68.

Nærmere bestemt drejer det sig om følgende bestemmelse:

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

København, den 24. februar 2023


DI Overenskomst I v/DI


3F Industri (Emballage)


HK Privat

EMBALLAGEOVERENSKOMSTEN

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023

Nr. PEO31

PROTOKOLLAT

om

Organisationsaftale om tillidsrepræsentanternes ret til frihed i forbindelse med indkaldte informationsmøder

I forbindelse med overenskomstfornyelsen 2023 ønsker overenskomstparterne at støtte op om udbredelsen af information om de nye elementer i overenskomsterne mellem DI Overenskomst I og 3F Industri (Emballage) samt HK Privat.

Valgte tillidsrepræsentanter har derfor ret til frihed med løn til deltagelse i nærmeste informationsmøde (inklusiv transporttid) indkaldt af forbundene/afdelinger, efter et aftaleresultat måtte foreligge. Denne ret til fravær med løn gælder frem til urafstemningens igangsættelse.


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

Transportudgiften dækkes af forbundene/afdelinger.

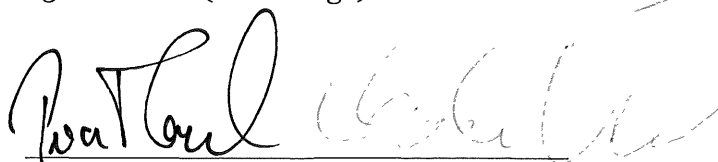
Organisationsaftalen træder i kraft ved organisationsaftalens underskrift.

København, den 24. februar 2023

For DI Overenskomst I v/DI

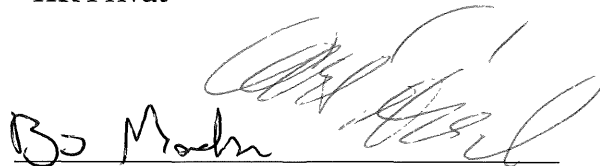


3F Industri (Emballage)





HK Privat



EMBALLAGEOVERENSKOMSTEN

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023

Nr. PEO32

PROTOKOLLAT

om

Organisationsaftale om Uddannelsesrepræsentant

Overenskomstparterne ønsker, at der sker en styrkelse af det lokale arbejde med uddannelse ved, at tillidsrepræsentanten (-erne) ved lokal enighed mellem ledelse og tillidsrepræsentanten(-erne) kan udpege en uddannelsesrepræsentant for virksomheden. Uddannelsesrepræsentanten omfattes ikke af Emballageoverenskomstens § 11.

Der indsættes i Emballageoverenskomsten følgende en ny § 96:

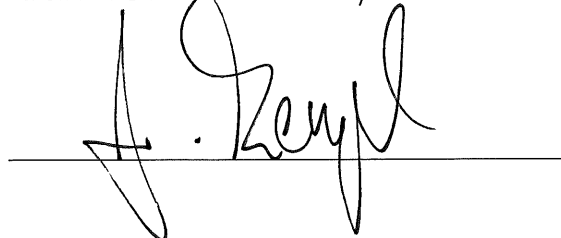
"Ved lokal enighed mellem ledelse og tillidsrepræsentanten (-erne) kan tillidsrepræsentanten (-erne) udpege en fælles uddannelsesrepræsentant på virksomheden.

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

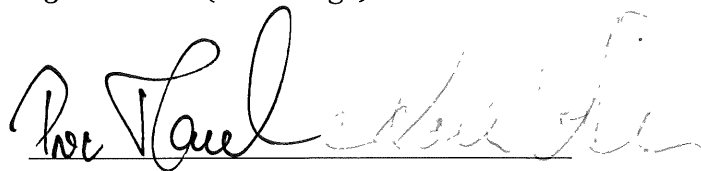
Den forhenværende § 96 bliver til § 97 og så fremdeles.

København, den 24. februar 2023

For DI Overenskomst I v/DI



3F Industri (Emballage)



HK Privat



PROTOKOLLAT

om

Udvidet adgang til Teksam-uddannelse til tillidsrepræsentanter

Parterne er enige om, at nyvalgte tillidsrepræsentanters deltagelse i det af TekSam udbudte uddannelses- og samarbejdsprogram efter Emballageoverenskomsten § 5 styrker tillidsrepræsentanternes kompetencer i forhold til deltagelse i det lokale samarbejde. For at forbedre mulighederne for at nyvalgte tillidsrepræsentanter kan deltage i uddannelsen, er der enighed om at tilpasse den tidsmæssige begrænsning for deltagelse.

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

I Emballageoverenskomsten § 5, stk.4, 1. afsnit ændres sidste punktum til:

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

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

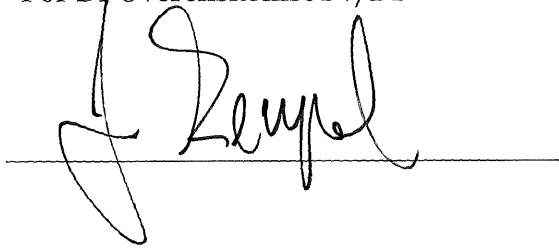
Parterne er endvidere enige om, at der som konsekvens heraf foretages en ændring af Emballageoverenskomsten § 131 første afsnit, så det fremover lyder:

”Det følger af Emballageoverenskomstens § 5, stk. 4, at nyvalgte tillidsrepræsentanter omfattet af overenskomsten, skal tilbydes et uddannelses- og samarbejdsprogram af 2 gange 2 dages varighed. Tillidsrepræsentanten har ret til at deltage i et sådant forløb hurtigst muligt og senest inden for de første 24 måneder, efter vedkommende er valgt.

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

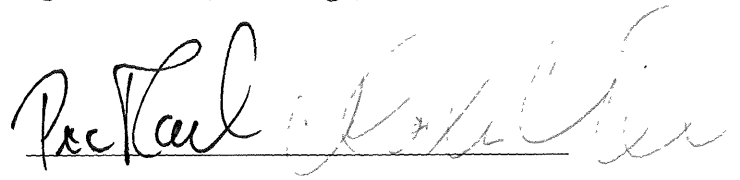
København, den 24. februar 2023

For DI Overenskomst I v/DI

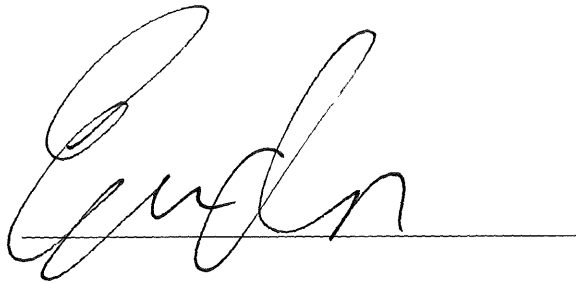


A handwritten signature in cursive script, appearing to read 'J. Kumpul', written over a horizontal line.

3F Industri (Emballage)



A handwritten signature in cursive script, appearing to read 'Per Carl', written over a horizontal line.



A handwritten signature in cursive script, appearing to read 'E. Andersen', written over a horizontal line.

HK Privat



A handwritten signature in cursive script, appearing to read 'Bo Mathias', written over a horizontal line.

PROTOKOLLAT

Om

Ændring af bestemmelser om barsel

Parterne er enige om at erstatte §§ 68 og 69 med følgende:

§ 68 Gravitet, adoption og fødsel

1. En kvinde er under fravær fra arbejdet på grund af graviditet berettiget til sygeløn fra det tidspunkt, hvor der skønnes at være 4 uger til fødslen (graviditetsorlov). Såfremt fødslen ikke har fundet sted inden udløbet af de 4 uger, ydes sygeløn frem til fødselstidspunktet.
2. En kvinde er under fravær fra arbejdet på grund af fødsel berettiget til sygeløn fra dagen efter fødslen og i en periode på op til 24 uger (barselorlov + forældreorlov).
3. Arbejdsgiveren yder på samme måde betaling til den anden forælder i op til 13 uger. Disse uger kan afvikles indenfor 52 uger efter fødslen. Under forudsætning af lokal enighed, kan forældreorloven opdeles i flere perioder.
4. Det er en forudsætning for betalingen, at arbejdsgiveren er berettiget til refusion svarende til den maksimale dagpengesats. Såfremt refusionen måtte være mindre nedsættes betalingen til medarbejderen tilsvarende.

Note: Under de første 14 ugers barselorlov ydes forhøjet pensionsbidrag jfr. Emballageoverenskomstens § 116, stk. 6.

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

1. En kvinde er under fravær fra arbejdet på grund af graviditet berettiget til sygeløn fra det tidspunkt, hvor der skønnes at være 4 uger til fødslen (graviditetsorlov). Såfremt fødslen ikke har fundet sted inden udløbet af de 4 uger, ydes sygeløn frem til fødselstidspunktet.
2. En kvinde er under fravær fra arbejdet på grund af fødsel berettiget til sygeløn fra dagen efter fødslen og i en periode på op til 24 uger (barselorlov + forældreorlov).

3. Arbejdsgiveren yder på samme måde betaling til den anden forælder i op til 15 uger. Disse uger kan afvikles indenfor 52 uger efter fødslen. Under forudsætning af lokal enighed, kan forældreorloven opdeles i flere perioder.
4. De resterende to ugers orlov ydes enten til den ene eller anden forælder, eller deles mellem dem.
5. Det er en forudsætning for betalingen, at arbejdsgiveren er berettiget til refusion svarende til den maksimale dagpengesats. Såfremt refusionen måtte være mindre nedsættes betalingen til medarbejderen tilsvarende.

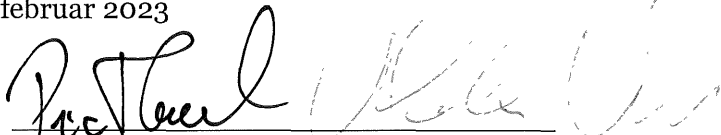
Note: Under de første 10 ugers barselorlov ydes forhøjet pensionsbidrag jfr. Emballageoverenskomstens § 116, stk. 6.

Fædreorlov

1. Til mænd med 9 måneders anciennitet på fødselstidspunktet er der ret til fuld løn i indtil 2 ugers fædreorlov, der betales som ved sygdom. Beløbet indeholder den ved lovgivningen fastsatte maksimale dagpengesats.

København, den 24. februar 2023


DI Overenskomst Iv/DI


3F Industri (Emballage)


HK Privat

PROTOKOLLAT

om

Styrkelse af tillidsrepræsentanternes rolle

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

Valg af tillidsrepræsentanter

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

I Emballageoverenskomsten § 3, stk. 2, erstattes *„flere end 5..“* af *„flere end 4..“*

I virksomheder med mindre end 5 medarbejdere i den enkelte gruppe kan parterne aftale, at der alligevel vælges en tillidsrepræsentant.”

Valg af tillidsrepræsentant i arbejdstiden

Som nyt 2. afsnit i Emballageoverenskomst § 3, stk. 1, indsættes følgende:

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

Vikarers valgret

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

Som nyt pkt. 3 i 1. afsnit i Emballageoverenskomst § 3, stk. 1, tilføjes derfor:

”Vikarer fra vikarbureauer har ikke stemmeret.”

Organisering

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

Som nyt sidste punktum i Emballageoverenskomsten § 10, stk. 1, tilføjes derfor:


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

Som nyt 2. afsnit i Emballageoverenskomsten § 10, stk. 6 tilføjes:

”Tillidsrepræsentanten gives mulighed for i arbejdstiden at mødes med nyansatte medarbejdere. Formålet med mødet er, at orientere om tillidsrepræsentantens samarbejde med virksomheden og muligheden for medlemskab af organisationerne. Et møde kan for eksempel etableres i forbindelse med en introduktionsdag for nye medarbejdere i virksomheden, når en virksomhed har ansat et vist antal nye medarbejdere eller med en fast frekvens.”

København, den 24. februar 2023


DI Overenskomst I v/DI


3F Industri (Emballage)


HK Privat

PROTOKOLLAT

om

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

Parterne har indgået nedenstående aftale med henblik på implementering af direktiv (EU) 2019/1152 af 20. juni 2019 om gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår i Den Europæiske Union (arbejdsvilkårsdirektivet).

Parterne har implementeret direktivet med præcise begreber, der ligger så tæt som muligt på direktivets tekst og anser dermed direktivet i sin helhed som implementeret i Emballageoverenskomsten.

Der er enighed om, at de relevante bestemmelser og bilag med ansættelseskontrakter i Emballageoverenskomsten ændres i overensstemmelse med det aftalte ved først kommende lejlighed efter aftalens ikrafttrædelse.

Parterne er enige om, at Emballageoverenskomsten sikrer den overordnede beskyttelse af medarbejderne, og lever op til direktivets formål, jf. artikel 1, stk. 1. Hermed anses direktivets kapitel tre for implementeret, jf. direktivets artikel 14.

Parterne er enige om, at implementeringsprotokollatet alene er indgået med den hensigt at implementere arbejdsvilkårsdirektivet i Emballageoverenskomsten. Implementeringsprotokollatet ændrer således ikke indholdet eller fortolkningen af bestemmelser i Emballageoverenskomsten, der ikke er udtrykkeligt angivet i implementeringsprotokollatet.

Parterne er derfor enige om, at hverken implementeringsprotokollatet eller denne organisationsaftale kan bruges som fortolkningsbidrag eller anvendes i forbindelse med behandling af uoverensstemmelser om arbejdstidsreglerne i Emballageoverenskomsten.

§ 1 Anvendelsesområde og genstand (arbejdsvilkårsdirektivets artikel 1)

Stk. 1. Formålet med aftalen er at forbedre arbejdsvilkårene ved at fremme en mere gennemsigtig og forudsigelig ansættelse samtidig med, at arbejdsmarkedets tilpasningsevne sikres.

Stk. 2. Aftalen omfatter alle medarbejdere, der er omfattet af Emballageoverenskomsten, jf. dog stk. 3.

Stk. 3. Medarbejdere, der er omfattet af Emballageoverenskomsten og som har et ansættelsesforhold, hvor deres forudbestemte og faktiske arbejdstid udgør mindre end gennemsnitligt 3 timer pr. uge i en referenceperiode på 4 på hinanden følgende uger, er ikke omfattet af

aftalen. Arbejdstid hos alle arbejdsgivere, der udgør eller tilhører samme virksomhed, koncern eller enhed, medregnes i nævnte 3 timers gennemsnit.

§ 2 Definitioner af begreber i denne aftale (arbejdsvilkårsdirektivets artikel 2)

a) "Tidsplan for arbejdet"

Plan for fastlæggelse af på hvilke klokkeslæt og dage arbejdet begynder og slutter.

b) "Referencetimer og referencedage"

Tidsintervaller på bestemte dage, hvor arbejdet kan finde sted efter anmodning fra arbejdsgiveren.

c) "Arbejdsmonster"

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

§ 3 Udlevering af oplysninger (arbejdsvilkårsdirektivets artikel 3)

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

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

§ 4 Oplysningspligt (arbejdsvilkårsdirektivets artikel 4)

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

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

| | | | |
|---|---|--|----------------|
| | sit arbejdssted, samt om hovedsæde eller arbejdsgiverens adresse. | | |
| C | Titel eller jobbeskrivelse | Individuelt | 7 kalenderdage |
| D | Ansættelsesforholdets begyndelsestidspunkt. | Individuelt | 7 kalenderdage |
| E | Ansættelsesforholdets forventede varighed, hvor der ikke er tale om tidsubestemt ansættelse. | Individuelt | 7 kalenderdage |
| F | Vikaransatte: brugervirkomhedernes identitet, når og så snart denne er kendt | Individuelt | 1 måned |
| G | Varigheden af og vilkårene for en eventuel prøvetid | Kan gives ved henvisning til lov, kollektiv aftale mv. | 7 kalenderdage |
| H | Den ret til uddannelse, som arbejdsgiveren eventuelt tilbyder. | Kan gives ved henvisning til lov, kollektiv aftale mv. | 1 måned |
| I | Lønmodtagerens rettigheder med hensyn til betalt ferie eller andet fravær med løn | Kan gives ved henvisning til lov, kollektiv aftale mv. | 1 måned |
| J | Varigheden af lønmodtagerens og arbejdsgiverens opsigelsesvarsler eller reglerne herom. | Kan gives ved henvisning til lov, kollektiv aftale mv. | 1 måned |
| K | Den gældende eller aftalte løn, som lønmodtageren har ret til ved ansættelsesforholdets påbegyndelse, og tillæg og andre løndelev, der ikke er indeholdt heri, f.eks. pensionsbidrag og eventuel kost og logi. Endvidere skal der oplyses om lønnens udbetalingsterminer | Kan gives ved henvisning til lov, kollektiv aftale mv. | 7 kalenderdage |
| L | Den normale daglige eller ugentlige arbejdstid og eventuelle ordninger for overarbejde og betaling herfor og, hvor det er relevant, ordninger for vagtændringer | Kan gives ved henvisning til lov, kollektiv aftale mv. | 7 kalenderdage |
| M | Hvis arbejdsmonstret er helt eller overvejende uforudsigeligt, skal arbejdsgiveren underrette lønmodtageren om: 1) det princip, at tidsplanen for arbejdet er variabel, antallet af garanterede betalte arbejdstimer og betaling for arbejde, som udføres ud over disse garanterede timer, | Individuelt | 7 kalenderdage |

| | | | |
|---|--|--|---------|
| | 2) de referencetimer og -dage, hvor lønmodtageren kan pålægges at arbejde, og 3) den minimumsvarslingsperiode, som lønmodtageren er berettiget til, før en arbejdsopgave påbegyndes, samt en eventuel frist for annullering af arbejdsopgaven | | |
| N | Angivelse af, hvilke kollektive overenskomster eller aftaler der regulerer arbejdsforholdet. Hvis der er tale om overenskomster eller aftaler indgået af parter uden for virksomheden, skal det endvidere oplyses, hvem parterne er i den pågældende overenskomst. | Individuelt | 1 måned |
| O | Hvor det er arbejdsgiverens ansvar: Identitet af sociale sikringsordninger, som modtager de sociale bidrag, der er knyttet til ansættelsesforholdet, og enhver beskyttelse i forbindelse med social sikring fra arbejdsgiverens side. | Kan gives ved henvisning til lov, kollektiv aftale mv. | 1 måned |

§ 5 Frister og oplysningernes form (arbejdsvilkårsdirektivets artikel 5)

Bestemmelsen implementeres ved ændringer af Emballageoverenskomstens § 32, stk. 1 (bilag 1).

§ 6 Ændring af ansættelsesforholdet (arbejdsvilkårsdirektivet artikel 6)

Bestemmelsen implementeres ved ændringer af Emballageoverenskomstens § 32, stk. 2 (bilag 1).

§ 7 Yderligere oplysninger til arbejdstagere, der sendes til en anden medlemsstat eller et tredjeland (arbejdsvilkårsdirektivet artikel 7)

Bestemmelsen implementeres ved ny-affattet bestemmelse i Emballageoverenskomsten, der indsættes som ny § 33, stk. 2 (bilag 1).

§ 8 Beskyttelse og bevisbyrde (arbejdsvilkårsdirektivets artikel 15-17)

Stk. 1. Nachfrist-reglerne i Emballageoverenskomsten § 32, stk. 5, er fortsat gældende, hvorfor overtrædelse af denne aftale kun kan medføre bod, hvis fejl og mangler ikke rettes inden for de angivne nachfrister, eller der foreligger systematisk brud på bestemmelser om ansættelsesaftaler.

Stk. 2. Parterne er enige om, at medarbejderens mulighed for at indgive klage til et kompetent organ, modtage passende oprejsning på rettidig og effektiv vis samt beskyttelse imod ugunstig behandling, jf. arbejdsvilkårsdirektivets artikel 15, 16 og 17, er sikret ved, at tvister, herunder angående ansættelsesbeviser, kan behandles i det fagretlige system i henhold til reglerne i Emballageoverenskomsten og Hovedaftalens § 4, stk. 3.

§ 9 Beskyttelse mod afskedigelse og bevisbyrde (arbejdsvilkårsdirektivet artikel 18)

Stk. 1. Medarbejdere, der mener, at de er blevet afskediget eller har været udsat for foranstaltninger med tilsvarende virkning på det grundlag, at de har udøvet deres rettigheder efter denne aftale, kan anmode arbejdsgiveren om at give en behørig begrundelse for afskedigelsen eller de tilsvarende foranstaltninger. Arbejdsgiveren skal give denne begrundelse skriftligt.

Stk. 2. Hvis en medarbejder påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der er sket en afskedigelse eller tilsvarende foranstaltning, fordi medarbejderen udøver sine rettigheder efter denne aftale, jf. stk. 1, påhviler det arbejdsgiveren at bevise, at afskedigelsen er begrundet i andre forhold.

§ 10 Sanktioner (arbejdsvilkårsdirektivet artikel 19)

I forhold til sanktioner for overtrædelse af denne aftale er parterne enige om, at der ikke er tiltænkt nogen ændringer i de hidtidige niveauer for bod for mangelfulde ansættelsesbeviser, Der er heller ikke tiltænkt nogen ændring i de hidtidige niveauer for godtgørelse for usaglige afskedigelser.

§ 11 Ikrafttræden

Dette protokollat træder i kraft samme dato som den danske lovgivning, der implementerer arbejdsvilkårsdirektivet. Til medarbejdere, der allerede er ansat forud for protokollatets ikrafttræden, skal arbejdsgiveren kun udlevere eller supplere dokumenter, der er omhandlet af §§ 3 og 4 på anmodning fra medarbejderen.

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

I tilfælde af opsigelse af overenskomsten er parterne forpligtede til at overholde bestemmelserne vedrørende implementering af arbejdsvilkårsdirektivet (EU-direktiv 2019/1152 af 20. juni 2019), indtil anden overenskomst træder i stedet, eller direktivet ændres.

Der er mellem parterne enighed om, at der ikke er konfliktadgang i forbindelse med dette protokollat. Ændringer kan dog forhandles på normal vis, men kan aldrig forringe direktivets minimumsforskrifter.

Parterne er enige om, at placere protokollatet i afsnit 28.

København, den 24. februar 2023

DI Overenskomst I v/DI

3F Industri (Emballage)

HK Privat

BILAG 1 TIL
PROTOKOLLAT

om

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

Emballageoverenskomstens § 32, stk. 1, ændres til:

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

Pligten til at udarbejde ansættelsesaftale gælder for medarbejdere med en aftalt eller faktisk gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på mere end 3 timer pr. uge i en referenceperiode på 4 på hinanden følgende uger.

Arbejdstid hos alle arbejdsgivere, der udgør eller tilhører samme virksomhed, koncern eller enhed medregnes i opgørelsen af arbejdstid efter denne bestemmelse.

Ansættelsesaftalen skal indeholde mindst de samme oplysninger som fremhævet i aftalen, optrykt som bilag 2.

Emballageoverenskomstens § 32, stk. 2, ændres til:

Arbejdsgiver skal informere skriftligt om ændringer i oplysninger efter stk. 1, og oplysninger efter overenskomstens § 33, stk. 2, hurtigst muligt og senest på dagen, hvor ændringen træder i kraft. Dette gælder dog ikke ændringer, der blot afspejler en ændring i love, administrative eller vedtægtsmæssige bestemmelser eller kollektive overenskomster, som ansættelsesaftalen henviser til

I Emballageoverenskomsten § 32 stk. 5, erstattes første sætning med:

Hvis ansættelsesaftalen ikke er udleveret til medarbejderen i forbindelse med udløbet af de i stk. 1, 2, 3 og 6 samt § 33 stk. 2 anførte tidsfrister, kan arbejdsgiveren pålægges en bod.

Emballageoverenskomstens § 32, stk. 6, affattes således:

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

Hvis en medarbejder, der var ansat før ikrafttrædelsesdatoen, måtte ønske en ansættelsesaftale udarbejdet i henhold til stk. 1 eller § 33, stk. 2, og fremsætter anmodning herom, skal arbejdsgiveren udlevere de nødvendige dokumenter senest 8 uger efter, anmodningen er modtaget.

Hvis oplysninger afgives i elektronisk form, skal proceduren i § 33 følges.

I Emballageoverenskomsten § 33 indsættes en ny bestemmelse således

§ 33 REJSEARBEJDE TIL UDLANDET

Stk. 1. Parterne er enige om at udsendelse til udlandet, herunder Færøerne og Grønland kun kan ske efter aftale med de berørte medarbejdere.

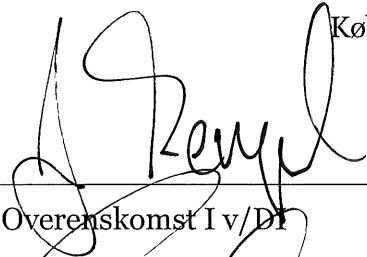
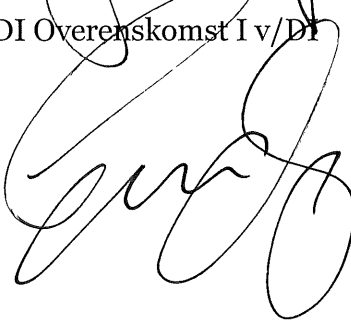
Emballageoverenskomstens § 33, stk. 2, affattes således:


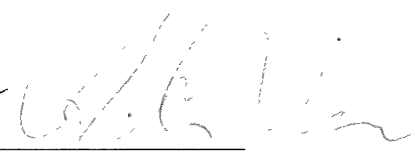
Stk. 2. Når medarbejdere undtagelsesvist udsendes til arbejde i udlandet, herunder Færøerne og Grønland, skal der forud for rejsens påbegyndelse træffes skriftlig aftale om:

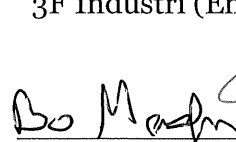
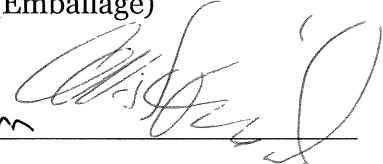
- a) Det/de lande arbejdet udføres i.
- b) Arbejdstid.
- c) Varigheden af det arbejde, der skal udføres i udlandet.
- d) Arbejdsvilkår og lønnen, herunder den valuta lønnen udbetales i (kan gives med henvisning til love eller kollektiv overenskomst).
- e) Eventuelle ydelser i kontanter og naturalier,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

Efterfølgende bestemmelsers nummerering konsekvensrettes.

København, den 24. februar 2023


DI Overenskomst I v/ DI



3F Industri (Emballage)



HK Privat


PROTOKOLLAT

om

Udvalgsarbejde om databeskyttelse

Parterne er enige om at følge det af DI/CO-I nedsatte udvalg, der skal drøfte de praktiske konsekvenser af reglerne i Databeskyttelsesforordningen og Databeskyttelsesloven for udleveringen af information fra industriens virksomheder til tillidsrepræsentanter og forbund.


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

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

Parterne er enige om snarest efter afslutningen af udvalgsarbejdet, at indlede drøftelser om hvorledes udvalgets indstillinger kan implementeres i overenskomstperioden.

Det noteres, at udvalgsarbejdet afsluttes senest den 1. oktober 2023 med henblik på, at udvalgets indstillinger kan implementeres i overenskomstperioden.

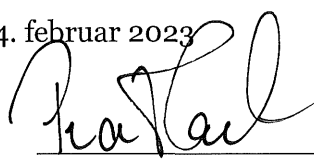
Protokollatet indsættes som ny bestemmelse i afsnit 29.



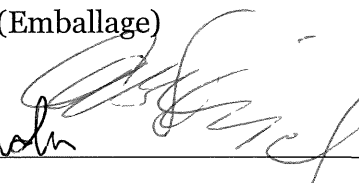
DI Overenskomst I v/ DI



København, den 24. februar 2023



3F Industri (Emballage)



HK Privat

PROTOKOLLAT

om

fritvalg til nyoptagne virksomheder

I Emballageoverenskomstens § 94, stk. 9, ændres pkt. 2-4 til følgende:

”2 Virksomhederne kan i lønnen jf. § 84 fradrage det på indmeldelsestidspunktet gældende bidrag til Fritvalgs Lønkontoen § 94, stk. 2, fraregnet 4,0 procentpoint (fra 1. marts 2024 6,0 procentpoint).

3 Virksomhederne er fra indmeldelsen forpligtede til at betale bidrag til Fritvalgs Lønkontoen efter § 94, stk. 2, fraregnet 4,0 procentpoint (fra 1. marts 2024 6,0 procentpoint), samt bidrag efter nedenstående optrappingsordning. Såfremt virksomheden ikke ønsker optrapping, betales det fulde bidrag efter § 94, stk. 2.

4 For så vidt angår de 4,0 procentpoint (fra 1. marts 2024 6,0 procentpoint) kan nyoptagne medlemmer af DIO I kræve optrapping som følger:

Senest fra tidspunktet for DI-meddelelse til 3F Industri (Emballage) og HK Privat om virksomhedens optagelse i DIO I skal virksomheden indbetale 1,0 pct. (fra 1. marts 2024 1,5 pct.) i bidrag til Fritvalgs Lønkontoen.

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

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

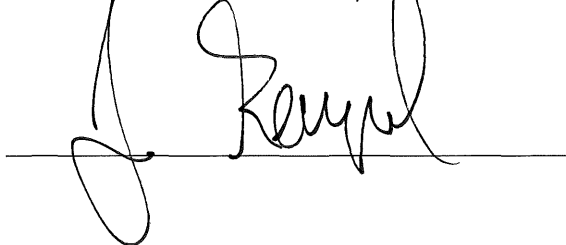
Senest 3 år efter skal virksomheden indbetale 4,0 pct. (fra 1. marts 2024 6,0 pct.) i bidrag til Fritvalgs Lønkontoen

Optrappingsordningen skal senest 2 måneder efter indmeldelsen protokolleres mellem DIO I og 3F Industri (Emballage) og HK Privat efter begæring fra DIO I, eventuelt i forbindelse med tilpasningsforhandlinger.”

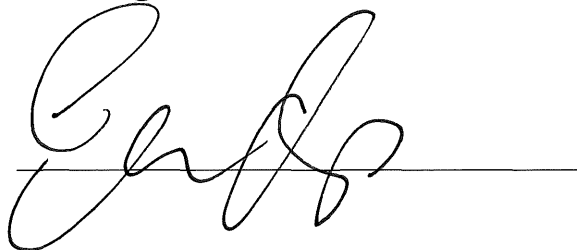
Parterne er enige om, forud for den 1. marts 2024, loyalt at drøfte, hvordan eksisterende op-
trappingsordninger håndteres.

København, den 24. februar 2023

For DI Overenskomst I v/DI

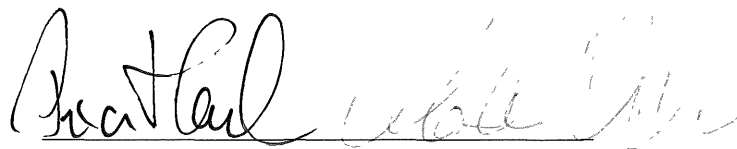


A handwritten signature in black ink, appearing to read 'J. Kumpul', written over a horizontal line.



A large, stylized handwritten signature in black ink, written over a horizontal line.

3F Industri (Emballage)



A handwritten signature in black ink, written over a horizontal line.

HK Privat



A handwritten signature in black ink, written over a horizontal line.

EMBALLAGEOVERENSKOMSTEN

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023

Nr. PEO39

PROTOKOLLAT

om

tilskud til dækning af medarbejdernes løntab – EKUF

Partner er enige om, at Emballageoverenskomstens § 98, stk. 9, 1. afsnit, erstattes med følgende tekst:

”Der ydes løntabsgodtgørelse svarende til 100 procent af den personlige løn på dagtur.”

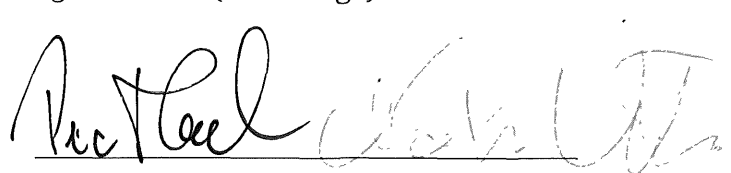
Ændringen træder i kraft for uddannelsesforløb, der tildeles støtte og gennemføres efter den 1. september 2023.

København, den 24. februar 2023

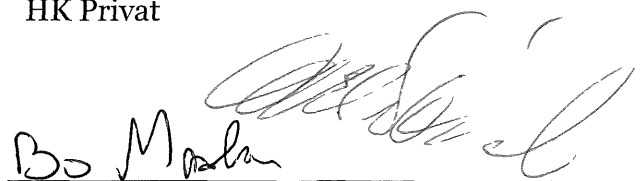
For DI Overenskomst I v/DI



3F Industri (Emballage)



HK Privat



PROTOKOLLAT

om

Forhøjet pensionsbidrag under barselsorlov

På baggrund af vedtagelsen af ny barselslov og forkortelsen af barselsorloven fra 14 til 10 uger er parterne enige om, at bestemmelserne om forhøjet pensionsbidrag i Emballageoverenskomstens § 116, stk. 6, skal tilpasses.

Som følge af ovenstående er der enighed om, at der efter Emballageoverenskomstens § 116, stk. 6, 1. afsnit, tilføjes følgende:

”Med virkning fra 1. juli 2023 gælder følgende:

Under de første 10 ugers barselsorlov indbetales et ekstra pensionsbidrag, der pr. 1. juli 2023 udgør 18,45 kr. pr. time i arbejdsgiverbidrag og 3,69 kr. pr. time i arbejdstagerbidrag. Samlet bidrag udgør 22,14 kr. pr. time.

Til deltidsansatte indbetales et forholdsmæssigt bidrag.”

Herudover er parterne enige om, at pensionsbidraget i bestemmelsen ændres til følgende:

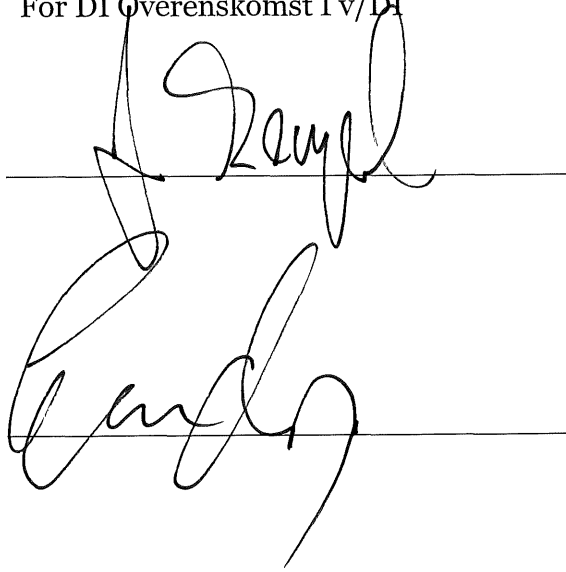
| | |
|--|-------------|
| Arbejdsgiverbidrag kr. pr. time/kr. pr. måned: | 18,45/2.957 |
| Arbejdstagerbidrag kr. pr. time/kr. pr. måned: | 3,69/592 |
| Samlet bidrag kr. pr. time/kr. pr. måned: | 22,14/3.549 |

Parterne er endvidere enige om, at noten til Emballageoverenskomstens § 68 ændres til:

”Note: Under de første 10 ugers barselsorlov ydes forhøjet pensionsbidrag, jf. Emballageoverenskomstens § 116, stk. 6.”

København, den 24. februar 2023

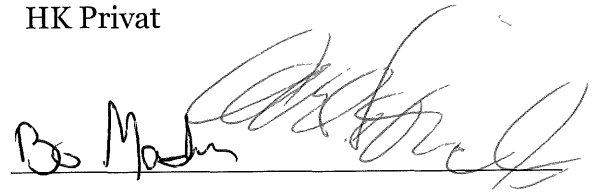
For DI Overenskomst I v/DI



3F Industri (Emballage)



HK Privat



EMBALLAGEOVERENSKOMSTEN

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023

Nr. PEO41

PROTOKOLLAT

om

Emballageindustriens Uddannelses- og Samarbejdsfond


Parterne er enige om, at Emballageoverenskomstens § 99, stk. 1, erstattes med følgende formulering:


"Til Emballageindustriens Uddannelses- og Samarbejdsfond indbetaler arbejdsgiveren pr. time:

Pr. 1. Juli 2023 - 35 øre"

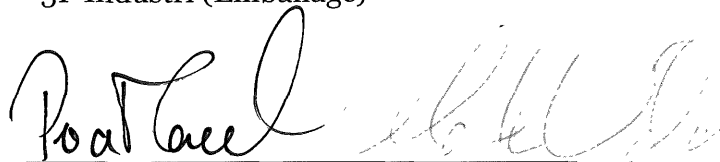
København, den 24. februar 2023

For DI Overenskomst I v/ DI





3F Industri (Emballage)



HK Privat



EMBALLAGEOVERENSKOMSTEN

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023

Nr. PEO42

PROTOKOLLAT

om

Pensionssatser

Parterne har drøftet fordelingen mellem arbejdsgiver- og arbejdstagerbidraget til pension i Emballageoverenskomsten § 116, stk. 5.

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

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

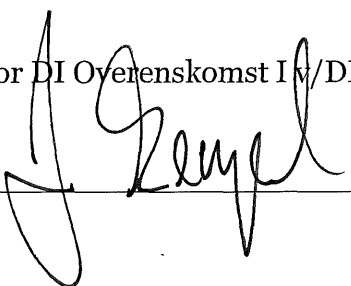
Således ændres Emballageoverenskomsten § 116, stk. 5, til følgende:

*Stk. 5 Pensionssatser
Pensionsbidragene udgør:*

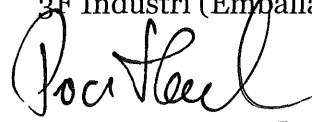
| | <i>Arbejdsgiver- bidrag</i> | <i>Arbejdstager- bidrag</i> | <i>Samlet bidrag</i> |
|---------------------|---------------------------------|---------------------------------|--------------------------|
| | <i>8,0 pct.</i> | <i>4,0 pct.</i> | <i>12,0 pct.</i> |
| <i>1. juli 2023</i> | <i>10,0 pct.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

København, den 24. februar 2023

For DI Overenskomst I v/DI



3F Industri (Emballage)



HK Privat



PROTOKOLLAT

om

Fritvalgs Lønkonto

Parterne er enige om at følgende indarbejdes i emballageoverenskomstens § 94

Virksomheden indbetaler på medarbejderens Fritvalgs Lønkonto 7 pct. (fra 1. marts 2024: 9 pct.) af den ferieberettigede løn, som stilles til rådighed for medarbejderens frie valg.

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

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

Derfor tilføjes der i Emballageoverenskomsten § 94 et nyt stk. 8 med følgende ordlyd:

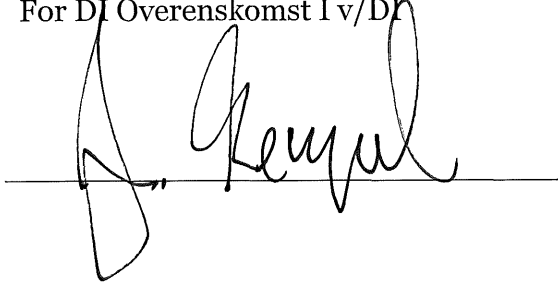
Stk. 8 Restopsparing på Fritvalgs Lønkontoen

Hvis der er indestående midler på Fritvalgs Lønkontoen ved udgangen af maj måned, skal disse udbetales med den førstkommende lønudbetaling, med mindre andet aftales lokalt.

Midler, som medarbejderen har valgt at hensætte til afholdelse af seniorfridage efter § 95, skal dog ikke udbetales.

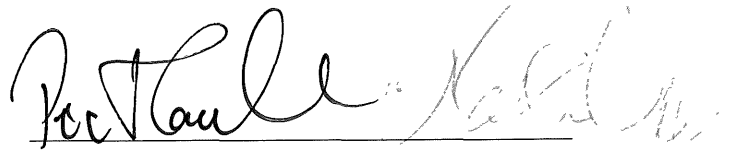
København, den 24. februar 2023

For DI Overenskomst I v/DI

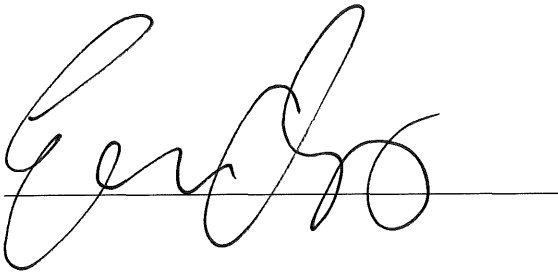


A handwritten signature in black ink, appearing to read "J. Kempel", written over a horizontal line.

3F Industri (Emballage)

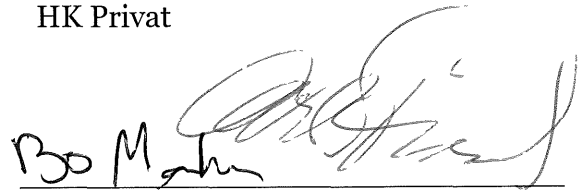


A handwritten signature in black ink, appearing to read "Per Stoube", written over a horizontal line.



A handwritten signature in black ink, appearing to read "Per Stoube", written over a horizontal line.

HK Privat



A handwritten signature in black ink, appearing to read "Bo M. Jensen", written over a horizontal line.