

Piano- og Orgeloverenskomsten

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023

Nedennævnte parter har indgået aftale om fornyelse af Piano- og Orgeloverenskomsten 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. Lønforhold og betalingssatser	3
2. Teknisk Gennemgang af lærlingebestemmelser	5
3. Udvalgsarbejde om arbejdsudleje	7
4. Pension af Feriegodtgørelse af feriegarantiordning	8
5. Ændring af Protokollat om håndtering af sager om optrappingsordninger	10
6. Overførsel af ferie	11
7. Adgang til at fravige ferielovens § 7 om ferie på forskud	12
8. Feriefridage samt omformulering af jobskiftereglen	14
9. Støtte til erhvervsuddannelse for voksne	15
10. Indarbejdelse af protokollat om lønforhold for udstationerede medarbejdere	16
11. Protokollat adgang til at indgå lokalaftale	22
12. Revision af protokollat fælles forståelse fratrædelsesgodtgørelse	23
13. Organisationsaftale om lønbestemmelse i Piano- og Orgeloverenskomsten	25
14. Seniorordning, redaktionelle ændringer	26
15. Udvalgsarbejde – Guidelines til et godt lokalt samarbejde	28
16. Fratrædelsesgodtgørelse	29
17. Bortfald af bilag om implementering af forældreorlovsdirektivet	30
18. Organisationsaftale om tillidsrepræsentanters	31
19. Organisationsaftale om uddannelsesrepræsentanter	32
20. Udvidet adgang til Teksam-uddannelse til tillidsrepræsentanter	33
21. Ændring af bestemmelser om barsel	34
22. Styrkelse af tillidsrepræsentanternes rolle	36
23. Implementering af direktiv (EU) 2019/1152 af 20. juni 2019	38
24. Protokollat om fortolkning af direktiv (EU) 2019/1152 af 20. juni 2019	43
25. Udvalgsarbejde om databeskyttelse	44
26. Fritvalg for nyoptagne virksomheder	45
27. Tilskud til dækning af medarbejdernes løntab	47
28. Forhøjet pensionsbidrag under barselsorlov	48
29. Træ- og Møbelindustriens Uddannelses- og Udviklingsfond	49
30. Pensionssatser	50
31. Fritvalgslønkonto	51
32. Udviklingen i andre arbejdsformer	54

- 33. EUX elever
- 34. Transport og rejsearbejde til udlandet

55
56

Herefter udestår ingen krav parterne imellem.

København, den 24. februar 2023

For DI Overenskomst I v/DI



For 3F Industrigruppe



PROTOKOLLAT

om

Lønforhold og betalingssatser

I. Regulering af satser i § 11 stk. 1

De i Piano- og Orgeloverenskomsten § 11 stk. 1 Udearbejdstillæg

Samtlige tillæg i § 11 forhøjes pr. 1. marts 2023 med 4,5 %

Samtlige tillæg i § 11 forhøjes pr. 1. marts 2024 med 3,5 %

II. Regulering af satser i § 11 stk. 4, smudstillæg

Samtlige tillæg i § 11 forhøjes pr. 1. marts 2023 med 4,5 %

Samtlige tillæg i § 11 forhøjes pr. 1. marts 2024 med 3,5 %

III. Regulering af satsen i § 13, stk. 3, hvor arbejdsgiver forlanger at medarbejderen holder sig selv med værktøj

Tillægget i § 13, stk. 3, 2. afsnit forhøjes pr. 1. marts 2023 forhøjes med 15 øre pr. 1. marts 2023

Tillægget i § 13, stk. 3, 2. afsnit forhøjes pr. 1. marts 2023 forhøjes med 10 øre pr. 1. marts 2024

IV. Piano- og Orgeloverenskomstens 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 Piano- og Orgeloverenskomstens § 16, stk. 1

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

VI. Regulering af betalingen i § 13, stk. 3, 3. afsnit til nyuddannede lærlinge, der fortsætter i virksomheden og skal holde sig selv med værktøj (engangsbeløb)

Pr. 1. marts 2023 forhøjes betalingen i § 13, stk. 3, 3. afsnit til 4900,- kr.

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



For 3F Industrigruppe



PROTOKOLLAT

om

Teknisk gennemgang af lærlingebestemmelser

Parterne er enige om følgende:

I Piano- og Orgeloverenskomstens lærlingebestemmelser side 101 overskrift ændres fra:

Møbel og Orgelbyggeruddannelsen til

Ændres til

Orgelbyggeruddannelsen.

Side 101 § 11:

"Træfagenes Faglige Udvalg",

ændres til

Snedkerfagets fællesudvalg,

På Side 99, § 7 ændres

"session"

til

"Forsvarets Dag"

I Piano- og Orgeloverenskomstens lærlingebestemmelser side 102 skolehjem frem til § 14 ændres nuværende ordlyd:

" Virksomheden skal betale udgiften til ophold på skolehjem, som fastlægges i de årlige finanslove:

a) Hvor eleven beordres til skoleophold i henhold til gældende regler om frit skolevalg.

b) Hvor elevens deltagelse i uddannelse alene kan finde sted på en skole, som berettiger til optagelse på skolehjem med betaling efter den takst (2020-niveau: 542 kr./uge), som er fastsat i de årlige finanslove.

Nødvendigt forskud til afholdelse af disse udgifter udbetales til lærlingen forud

for skoleopholdets påbegyndelse, og lærlingen foretager afregning umiddelbart efter hjemkomsten til virksomheden.

Virksomheden afholder udgifterne til voksenlærlinges undervisning på skole, eventuelt supplerende uddannelse uden for virksomheden og til svendeprøve.”

Ændres til:

”AUB betaler efter gældende regler udgiften til skoleophold på skolehjem, som fastlægges i de årlige finanslove:

a) Hvor eleven beordres til skoleophold i henhold til gældende regler om frit skolevalg.

b) Hvor elevens deltagelse i uddannelse alene kan finde sted på en skole, som berettiger til optagelse på skolehjem med betaling efter den takst (2020-niveau: 542 kr./uge), som er fastsat i de årlige finanslove.

Virksomheden afholder udgifterne til voksenlærlinges undervisning på skole, eventuelt supplerende uddannelse uden for virksomheden og til svendeprøve.”

Anm. Hvis lovgivningen om betaling for skolehjem ændres, henvises til sidste afsnit i bilag 14, Organisationsaftale fra april 2014: Hovedorganisationernes tekst til de decentrale overenskomster om skolehjem.

Parterne er enige om tilrette overenskomstens lærlingebestemmelser i overenstemmelse med bilaget.

København, den 24. februar 2023

For DI Overenskomst I v/DI



For 3F Industrigruppe



PROTOKOLLAT


om

Udvalgsarbejde om arbejdsudleje

Parterne er enige om følge udvalgssarbejdet mellem DI og CO-industri vedrørende arbejdsudleje, samt træde sammen med når resultaterne at udvalgsarbejdet foreligger, med henblik på at drøfte i om det er relevant at implementere i Piano- og Orgeloverenskomsten.

København, den 24. februar 2023

For DI Overenskomst I v/DI



For 3F Industrigruppe



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 ændrede beskatningstidspunkt har medført en tvivl om, hvorvidt der skulle ske en senere afregning af pension af feriegodtgørelse omfattet af feriegarantiordning. Det skyldes, at der i Industriens Pensions "Vejledning Indberetning og indbetaling til Industriens Pension" står, at "*Pensionsbidraget beregnes af den A-skattepligtige lønindkomst*". Feriegodtgørelse omfattet af feriegarantiordning bliver først A-skattepligtig lønindkomst, når den beskattes, hvilket nu først sker ved udbetalingen til medarbejderne, og dermed beregnes pensionsbidraget også først på dette tidspunkt.

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 pensionskabet.

Der er enighed om, at nedenstående tekst ved overenskomstfornyelsen indskrives som nyt afsnit i Piano- og Orgeloverenskomsten § 28 efter procentsatserne.:

"Pension af feriepenge omfattet af feriegarantiordning

Der beregnes pension af feriegodtgørelse til medarbejdere, der er berettiget til pension jf. ovenfor.

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

For DI Overenskomst I v/DI



For 3F Industrigruppe



PROTOKOLLAT

om

Ændring af Protokollat om håndtering af sager om optrappingsordninger

Parterne er enige om at følge resultaterne at arbejdet udvalg 12 hvor i DI og CO-industri er blevet enige om, at der skal ske en ændring af organisationsaftalen om optrapning mv., idet optrapning ikke længere skal fremgå af DIDO notefeltet. Parterne anbefalede, at denne ændring medtages ved OK2023.

Der er derfor enighed om, at nedenstående tekst indføres i sidste afsnit i Piano- og Orgeloverenskomstens § 29, stk. 2 sidste afsnit i pkt. 4 samt sidste afsnit i § 29, stk. 3 og affattes således:

Optrappingsordningen skal senest 2 måneder efter indmeldelsen protokolleres mellem DIO I og 3F 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 v/DI



For 3F Industrigruppe



PROTOKOLLAT

om

Overførsel af ferie

Parterne har drøftet begrænsningerne for overførsel af ferie i Piano- og Orgeloverenskomsten.

Parterne er enige om at lempe på de nuværende regler i Piano- og Orgeloverenskomsten § 17 stk. 11 for derved at nærme sig ferielovens bestemmelser.

Parterne er derfor enige om, at § Piano- og Orgeloverenskomsten § 17. stk. 3 ændres til følgende:

”Der kan maksimalt overføres sammenlagt 10 feriedage.”

Parterne er i forlængelse heraf enige om, at:

Punkt 1. i skabelonen til aftale om overførsel af ferie i Piano- og Orgeloverenskomstens bilag 10 ændres til følgende:

1. Overført ferie

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

København, den 24. februar 2023

For DI Overenskomst I v/DI

For 3F Industrigruppe



PROTOKOLLAT

om

Adgang til at fravige ferielovens § 7 om ferie på forskud samt princippet i 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 nyt stykke i Piano- og Orgeloverenskomstens § 17 stk. 10, (Det eksisterende stykke er bortfaldet 1. september 2020):

”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.

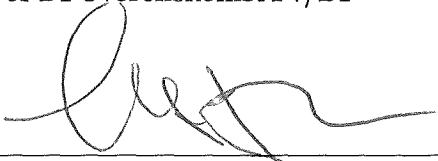
Hvor medarbejderen ophæver eller opsiger sit ansættelsesforhold på grund af virksomhedens væsentlige misligholdelse, kan der ikke ske modregning.

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".

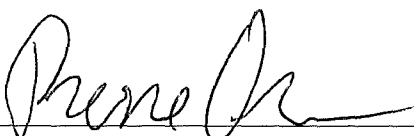
For medarbejdere, der har ferie med løn, laves der feriedifferenceberegning, jf. ferielovens § 17, stk. 2, såfremt en ændring af arbejdstiden medfører, at den enkelte medarbejder har fået for lidt i løn under sin ferie på forskud.

København, den 24. februar 2023

For DI Overenskomst I v/DI



For 3F Industrigruppe



PROTOKOLLAT

om

**Feriefridage samt omformulering af ”jobskiftereglen” i bestemmelserne om feriefri-
dage**

Parterne har drøftet den såkaldte ”jobskiftereglen” i industriens overenskomster, idet formuleringen af reglen giver anledning til misforståelser.

Parterne er derfor enige om, at Piano- og Orgeloverenskomsten § 18, litra h, ændres til følgende:

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

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

Der er endvidere enighed om, at Piano- og Orgeloverenskomsten § 18, litra a, ændres

fra: ”a. Berettiget er alle, der har været beskæftiget i virksomheden uafbrudt i 9 måneder.”

til: ”a. 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

For DI Overenskomst I v/DI



For 3F Industrigruppe



PROTOKOLLAT

Om

Støtte til erhvervsuddannelse for voksne

I Protokollat 12 fra OK2017 jf. Protokollat 14 fra OK 2017 på Træ- og Møbeloverenskomsten – Kriterier mv. for tildeling af støtte til aftalt uddannelse, Om 2, Erhvervsuddannelse for voksne, 3. afsnit, hæves støtten til virksomheden pr. 1. marts 2023 fra 1.500 kr. pr. skoleuge til 1.600 kr. pr. skoleuge og fra 750 kr. pr. praktikuge til 800 kr. pr. praktikuge.

I Piano- og Orgeloverenskomstens § 25 stk. 4 3. afsnit ændres fra:

Medarbejderen modtager løn efter § 20, 2. afsnit under uddannelsen, idet der dog ved indgåelsen af en uddannelsesaftale under Erhvervsuddannelsesloven betales løn i henhold til § 8, jf. lærlingebestemmelserne § 6, stk. 1.

til

”Medarbejdere, der indgår uddannelsesaftale efter Erhvervsuddannelsesloven, modtager dog fortsat deres hidtidige løn efter Piano- og Orgeloverenskomstens § 8

Når medarbejdere der indgår uddannelsesaftale jf. ovenstående regler er syge, er de omfattet af reglen i § 20, stk. 3”

Ændringerne træder i kraft med virkning for den uge, hvor 1. marts 2023 falder.

København, den 24. februar 2023

For DI Overenskomst I v/DI



For 3F Industrigruppe



PROTOKOLLAT

om

Indarbejdelse af protokollat om lønforhold for udstationerede medarbejdere

I bilag 8 i Piano- og Orgeloverenskomsten indsættes i den tidligere protokollattekst, (se bemærkning nederst i nærværende protokollat), således som et nyt afsnit B:

"Afsnit B

Følgende afsnit gælder for udstationerede medarbejdere omfattet af Piano- og Orgeloverenskomsten

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

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

1. Lønfastsættelse

Efter Piano- og Orgeloverenskomsten fastsættes lønnen efter § 8 som er den almindelige timelønsbestemmelse, og § 7 der angår løn ved akkord.

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

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

Ved fastsættelsen af lønnen skal der tages hensyn til f.eks. den enkelte medarbejders dygtighed, erfaring, uddannelse, indsats i produktionen og arbejdets krav til medarbejderen, herunder også de særlige gener, der er forbundet med arbejdet. Der henvises til Piano- og Orgeloverenskomsten § 8.

Endelig kan der under Piano- og Orgeloverenskomsten individuelt eller kollektivt aftales akkord, jf. § 7. Disse bør afpasses til de forhold, der gør sig gældende for den enkelte virksomhed, og bør aftales skriftligt.

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

2. Særligt om pension

Virksomhedens dokumenterede bidragsomkostninger til en arbejdsmarkedspension i hjemlandet kan modregnes i pensionsbidraget, virksomheden skal betale i henhold til overenskomsten.

Anciennitetskravet for at opnå pension efter Piano- og Orgeloverenskomsten

§ 28 , stk. 1 anses for opfyldt, såfremt den udstationerede medarbejder har været omfattet af en arbejdsmarkedspensionsordning i hjemlandet i minimum 2 måneder.

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

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

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

3. Særligt om fritvalgsbidrag og feriefridage

Hvis tillægget fremgår tydeligt af medarbejdernes lønseddel eller tilsvarende opgørelse, kan en udstationerende virksomhed undlade at etablere en fritvalgsopsparing, men i stedet udbetale fritvalgsbidraget løbende som et tillæg til lønnen, herunder betalingen for fravalgte feriefridage.

4. Særligt om ferie

Hvis udstationerede medarbejdere i henhold til feriereglerne i hjemlandet har ret til færre dages betalt ferie pr. ferieår end den danske ferielov giver, supplerer virksomheden op til niveauet i den danske ferielov, forholdsmæssigt i relation til perioden, hvor medarbejderne udfører arbejde i Danmark.

Alternativt kan det aftales mellem parterne, at virksomheden, i det omfang den til enhver tid gældende lovgivning tillader det, udbetaler medarbejderen kompensation for de manglende feriedage.

5. Særligt om udstationeringstillæg

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

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

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

6. Særligt om uddannelsesfonde

Den udstationerende virksomhed er fritaget for overenskomsternes regler om uddannelsesfonde og kompetenceudviklingsfonde.

Dog skal en tilsvarende dansk virksomheds bidragsomkostninger til uddannelsesfonde og kompetenceudviklingsfonde i henhold til overenskomsten indgå i opgørelsen af de samlede medarbejderomkostninger.

7. Særligt om genebetalinger

Den udstationerende virksomheds medarbejdere betales i henhold til overenskomsternes regler om genebetalinger. Genetillæg skal opgøres og betales særskilt.

8. Gennemskuelighed i opgørelsen af løn

Lønnen for udstationerede medarbejdere fastlægges i henhold til Piano- og Orgeloverenskomstens §§ 7 og 8.

Udstationerende virksomheder skal således være i stand til at fremlægge gennemskuelige opgørelser af den udbetalte løn og øvrige overenskomstmæssige lønandele.

9. Lokalaftaler

Virksomheder omfattet af dette afsnit kan indgå lokalaftaler efter bestemmelserne i Piano- og Orgeloverenskomsten.

10. Særligt om opgørelse af de sociale bidrag efter Eurostat

Hvis parterne er enige om dette, kan opgørelsen af virksomhedens omkostninger til sociale bidrag i den konkrete sag ske på baggrund af en procentsats baseret på Eurostats oplysninger.

En gang om året fastsætter parterne på baggrund af Eurostats seneste opgørelse:

1. Hvor stor en andel i procent de sociale bidrag udgør af de samlede lønomkostninger i hvert enkelt land.
2. Hvilke lovpligtige og overenskomstmæssige ydelser, der er indeholdt i de sociale bidrag.

Følgende ydelser i Piano- og Orgeloverenskomsten (PO) ndgår ved aftalens underskrift i Eurostats opgørelse af sociale bidrag:

- Arbejdsgivers Pensionsbidrag (PO § 28).
- Fratrædelsesgodtgørelse (PO § 14, stk. 4)
- Løn under sygdom (PO § og 20).
- Løn under barsel (PO § 19).
- Betalinger til uddannelsesfonde og kompetenceudviklingsfonde (PO §§ 26 og 27).

Overenskomstmæssige forpligtelser, som er indeholdt i procentsatsen for de sociale bidrag, anses for opfyldt af virksomheden, hvis parterne vælger at opgøre omkostninger til sociale bidrag efter denne model.

Disse overenskomstmæssige forpligtelser indgår derfor ikke separat i opgørelsen af medarbejderomkostninger, ligesom den udstationerende virksomhed ikke skal betale disse særskilt. Dog kan parterne vælge at udskille virksomhedens bidrag til arbejdsmarkedspension til separat udmøntning.

Hvis den udstationerende virksomhed også betaler visse sociale bidrag i Danmark, skal der tages højde for disse i opgørelsen af virksomhedens samlede medarbejderomkostninger.

Opgørelsen af virksomhedens omkostninger til sociale bidrag efter denne model kan kun ske, hvis virksomheden dokumenterer, at den betaler de obligatoriske sociale bidrag i hjemlandet under udstationeringen til Danmark, herunder hvilke dele af lønnen som de sociale bidrag beregnes ud fra.

Parterne er enige om, at det som udgangspunkt er tilstrækkelig dokumentation, hvis virksomheden fremlægger en erklæring fra en autoriseret revisor eller tilsvarende, hvoraf det fremgår, hvilke sociale bidrag virksomheden betaler i hjemlandet.

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

11. Øvrige forhold

Denne aftale rykker ikke ved, hvilke overenskomstkraav, der lovligt kan støttes med varsel af konflikt i henhold til udstationeringslovens § 6a.

Parterne er enige om at revidere denne aftale, hvis forudsætningerne i den nuværende lovgivning, herunder udstationeringsdirektivet og den danske implementering heraf, ændres.

Begge parter tager forbehold for, at der kan indgå andre elementer end dem nævnt i aftalen, når de samlede medarbejderomkostninger for en udstationerende virksomhed opgøres.

Eksempler på opgørelse efter Eurostat

Nedenstående er alene forenkledede eksempler på opgørelser. Parterne tager med eksemplerne ikke stilling til, hvad virksomheder skal betale for at leve op til Piano- og Orgeloverenskomsten § 8. Med eksemplerne tager parterne heller ikke stilling til, hvad der kan indgå i opgørelsen af de samlede medarbejderomkostninger. Ligesom eksemplerne ikke kan indgå som fortolkningsbidrag i en eventuel uenighed om fortolkning af denne aftale.

Eksempel A

De samlede medarbejderomkostninger er sammensat af løn og betalinger til sociale bidrag. Efter parternes seneste fælles opgørelser udgør de sociale bidrag 12,7 pct. af de samlede medarbejderomkostninger i Danmark og 22,0 pct. i Tyskland.

Det svarer til, at de sociale bidrag udgør 28 procent (eller en faktor 1,28) af de samlede lønomkostninger i Tyskland, og 14 procent (eller en faktor 1,14) af de samlede lønomkostninger i Danmark.

En tysk virksomhed vil efter indmeldelse i DI tilpasse deres lønniveau til danske forhold.

De giver deres medarbejdere en timeløn på 80 DKK. Vi antager, at dette er den eneste løndel, som de betaler sociale bidrag af. Timelønnen plus sociale bidrag i Tyskland udgør herefter 102,4 DKK, hvilket ikke lever op til overenskomstens bestemmelser.

Den tyske virksomhed ønsker at tilpasse deres lønniveau svarende til en "dansk" timeløn på 140 DKK.

En dansk virksomhed ville med en timeløn på 140 DKK have medarbejderomkostninger inklusive sociale bidrag svarende til 160 DKK/time.

På denne baggrund vælger den tyske virksomhed at give et tillæg til lønnen på 45 DKK i timen under udstationeringen i Danmark. De betaler også sociale bidrag af dette tillæg. Dermed er de samlede medarbejderomkostninger tillagt sociale bidrag i Tyskland på 160 DKK (125 x 1,28).

Eksempel B

I situationen fra eksempel A ønsker parterne at udmønte virksomhedens bidrag til arbejdsmarkedspension separat.

Arbejdsgiverbidraget til den tyske pensionsordning er 5 pct. De fratrækkes procentsatsen anvendt til at udregne sociale bidrag. Til gengæld skal virksomheden i alt betale 8 pct. i arbejdsgiverbidrag i henhold til overenskomsten. De fem procent afregnes til den tyske pensionsordning. Differencen på 3 pct. mellem det danske og det tyske pensionsbidrag afregner den tyske virksomhed til Industriens Pension som tillæg til lønnen eller indbetaler den på arbejdsmarkeds- eller virksomheds-pensionsordningen i hjemlandet.

Virksomheden vælger på denne baggrund at give et tillæg til lønnen på 42 DKK/time under udstationeringen til Danmark, som de også betaler sociale bidrag og pensionsbidrag af. Dermed bliver deres samlede medarbejderomkostninger 160 DKK/time (122 + 0,23*122 + 0,08*122)."

Nuværende afsnit B bliver herefter afsnit C. Afsnit C konsekvensrettes i overensstemmelse med afsnitsændringerne med følgende tekst:

"Afsnit C

Overenskomstparterne er enige om, at Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 96/71/EF af 16. december 1996 om udstationering af arbejdstagere som led i udveksling af tjenesteydelser (Direktivet), for så vidt angår Direktivets artikel 3, stk. 1, andet led, alene finder anvendelse inden for de i nærværende protokollat, AFSNIT C, pkt. 1, nævnte områder.

Overenskomstparterne er endvidere enige om:

at i den udstrækning Piano- og Orgeloverenskomsten dækker områder, som er omfattet af bilaget, optrykt i Europa Parlamentets og Rådets direktiv 96/71/EF af 16. december 1996 om udstationering af arbejdstagere som led i udveksling af tjenesteydelser, skal de i Piano- og Orgeloverenskomsten fastsatte regler samt de på den danske virksomhed, hvor den udstationerede udenlandske arbejdstager udfører sit arbejde, gældende lokalaftaler og kutymmer overholdes i forhold til de arbejdstagere, der udfører arbejde inden for disse områder i Danmark i forbindelse med levering af tjenesteydelser.

1. at uoverensstemmelser vedrørende arbejds- og ansættelsesvilkår for arbejdstagere, der er udstationeret i Danmark inden for de i nærværende protokollat, AFSNIT C, pkt. 1 nævnte områder, behandles i henhold til nærværende protokollats AFSNIT A og overenskomstens regler for behandling af faglig strid."

Ændringerne træder i kraft den 1. marts 2023.

Bemærkning:

Parterne er enige om som et led i redaktionen af Piano- og Orgeloverenskomsten at sammenskrive ovenstående, som en samlet tekst med protokollaterne vedrørende lønforhold for udstationerede medarbejdere fra overenskomstforhandlingerne i 2014 (Protokollat nr. 11) og 2017 (Protokollat nr. 7) samt 2020 (Protokollat nr. 24)

København, den 24. februar 2023

For DI Overenskomst I v/DI



For 3F Industrigruppe



PROTOKOLLAT

om

Adgang til at indgå lokalaftaler

Parterne er enige om, at lokalaftaler som udgangspunkt skal indgås med valgte tillidsrepræsentanter, og at begge parter 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 overenskomsternes mulighed for en fleksibel tilpasning til de lokale forhold.

I Piano- og Orgeloverenskomsten § 23, stk. 6, tilføjes som nyt 3. afsnit:

”Såfremt der ikke er valgt en talsrepræsentant, kan der ligeledes indgås ikke-overenskomstfravigende lokalaftaler med tilslutning fra mere end halvdelen af de medarbejdere, der på aftaletidspunktet bliver omfattet af lokalaftalen.”

Det hidtidige afsnit 3 bliver nyt afsnit 4 med følgende ordlyd:

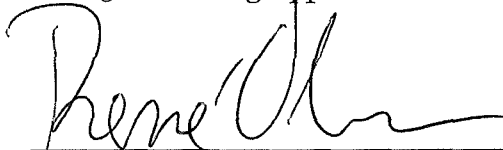
”Hvor der ikke er valgt en talsrepræsentant, jf. ovenfor, kan lokalaftaler også indgås eller opsiges, således som det hidtil har været praktiseret mellem virksomheden og medarbejderne.”

København, den 24. februar 2023

For DI Overenskomst I v/DI



For 3F Industrigruppe



PROTOKOLLAT

om

Revision af Protokollat - Fælles forståelse af bestemmelsen om fratrædelsesgodtgørelse til grænsegængere, jf. Piano- og Orgel § 14, stk. 4

Revisionen vedrører protokollatet om Fælles forståelse af bestemmelsen om fratrædelsesgodtgørelse til timelønnede, jf. Piano- og Orgeloverenskomstens § 14, stk. 4 (nuværende Protokollat dateret 18. november 2011) og omhandler fratrædelsesgodtgørelse til medarbejdere med fast bopæl uden for Danmark omfattet af Piano- og Orgeloverenskomsten.

Parterne er enige om, at der i det eksisterende protokollat efter 2. afsnit indsættes følgende overskrift:

"Afsnit A"

Efter protokollatets nuværende tekst indsættes følgende som afsnit B:

"Afsnit B

Medarbejdere, der har fast bopæl uden for Danmark, kan være berettiget til fratrædelsesgodtgørelse i henhold til § 14, stk. 4, 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 § 14, stk. 4, for at modtage fratrædelsesgodtgørelsen.

Fratrædelsesgodtgørelsen beregnes med den dagpengesats, som medarbejderen ville have modtaget i Danmark.”

Ændringerne træder i kraft den 1. marts 2023.

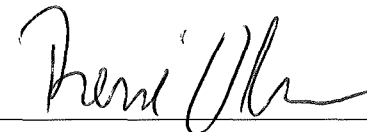
Der er endvidere enighed om, at optrykke Organisationsaftale, ”Fælles forståelse af bestemmelsen om fratrædelsesgodtgørelse til medarbejdere, jf. Piano- og Orgeloverenskomstens § 14, stk. 4.

København, den 24. februar 2023

For DI Overenskomst I v/DI



For 3F Industrigruppe



PROTOKOLLAT

Om

Udvalgsarbejde om forenklet lønstruktur for lærlinge

Parterne er enige om at følge med i det udvalgsarbejde, som nedsættes i overenskomptperioden af DI og CO-industri vedrørende Industriens Overenskomst, som skal arbejde med en model for en forenklet lønstruktur for lærlinge, som er omfattet af Lærlingebestemmelserne i Industriens Overenskomst.

Forenklingen kan bl.a. bestå i, at lærlinges løn fremover reguleres én gang årligt f.eks. pr. 1. marts, i stedet for i dag, hvor der typisk er to reguleringer årligt. Forenklingen kan ligeledes bestå i en tydeliggørelse af principperne for indplacering af lærlinge.

Modellen skal tilstræbe en økonomisk neutral omlægning af lønsatserne.

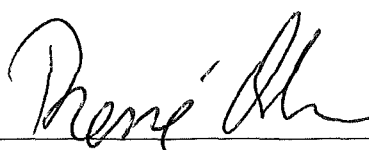
Parterne er enige om, at træde sammen når ovenstående udvalgsarbejde er afsluttet med henblik på en vurdering af om resultaterne af udvalgsarbejdet skal implementeres i Piano- og Orgeloverenskomsten.

København, den 24. februar 2023

For DI Overenskomst I v/DI



For 3F Industrigruppe



PROTOKOLLAT

om

Seniorordning, redaktionelle ændringer

Parterne har drøftet en række redaktionelle ændringer i bestemmelserne om seniorordning i henholdsvis Piano- og Orgeloverenskomsten § 16, stk. 9 samt behovet for at synliggøre reglerne om seniorordning ved at flytte disse fra Piano- og Orgeloverenskomsten § 16 stk. 9 til en selvstændig bestemmelse.

Parterne er enige om, at der alene er tale om redaktionelle – og ikke indholdsmæssige – ændringer i bestemmelserne.

Kapititel D. Overskriften tilføjes ordet seniorfri

Parterne har aftalt, at Piano- og Orgeloverenskomsten § 16, stk. 9 flyttes til en ny § 16 A og ændres til følgende:

”§ 16 A 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 Piano- og Orgeloverenskomsten § 18 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 § 28.*

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, jf. § 20.

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. § 18.

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.”

Ændringerne træder i kraft den 1. marts 2023.

København, den 24. februar 2023

For DI Overenskomst I v/DI



For 3F Industrigruppe



PROTOKOLLAT

Om

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

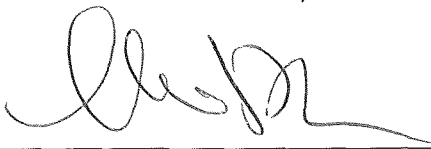
Overenskomstparterne er enige om at følge med i det udvalgsarbejde, som nedsættes i overenskomstperioden af DI og CO-industri vedrørende Guidelines til et godt lokalt samarbejde mellem virksomheden og tillidsrepræsentanten.

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 træde sammen når ovenstående udvalgsarbejde er afsluttet med henblik på en vurdering af om resultaterne af udvalgsarbejdet er anvendelige i forhold til Piano- og Orgeloverenskomsten.

København, den 24. februar 2023

For DI Overenskomst I v/DI



For 3F Industrigruppe



PROTOKOLLAT

Om

Fratrædelsesgodtgørelse

Parterne har drøftet betydningen af indførelsen af det særlige beskæftigelsestillæg i arbejdsløshedsforsikringslovens § 48, stk. 8, for beregningen af fratrædelsesgodtgørelse i Piano- og Orgeloverenskomstens § 14, stk. 4

Parterne er enige om, at fratrædelsesgodtgørelsen ikke skal nedsættes i de tilfælde, hvor medarbejdere har ret til beskæftigelsestillæg.

På denne baggrund ændres § 14, stk. 4 pkt. 2, til følgende:

"2.

Den særlige fratrædelsesgodtgørelse udgør et beløb svarende til forskellen mellem det til enhver tid gældende dagpengebeløb pr. måned og lønnen med fradrag af 15 pct. I fastsættelsen af dagpengebeløbet medregnes ikke det særlige beskæftigelsestillæg, medarbejderen måtte have krav på i henhold til arbejdsløshedsforsikringslovens § 48, stk. 8.

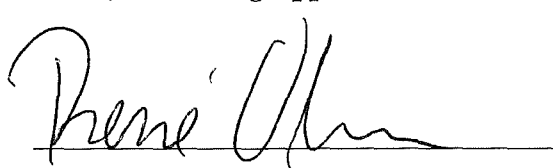
Fratrædelsesgodtgørelsen kan minimum udgøre kr. 2.500 pr. måned og maksimum kr. 15.000 pr. måned. Lønnen opgøres pr. måned på baggrund af den løn, medarbejderen ville have oppebåret under sygdom jf. § 20, stk. 3, 1. afsnit til-lagt fritvalgsbidrag. Pensionsbidraget indgår ikke i beregnings-grundlaget eller tillægges den beregnede godtgørelse."

København, den 24. februar 2023

For DI Overenskomst I v/DI



For 3F Industrigruppe



PROTOKOLLAT

Om

Bortfald af bilag 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 bilag 5 i Piano- og Orgeloverenskomsten udgår.

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 Piano- og Orgeloverenskomsten § 19 som sidste afsnit i i bestemmelsen.

Nærmere bestemt drejer det sig om følgende bestemmelse i Industriens Overenskomst bilag 12, § 2, andet afsnit.

§ 19, som nyt sidste afsnit i i bestemmelsen

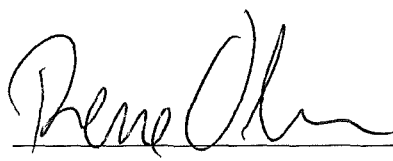
"Hvis de i nærværende aftale eller de i lovgivningen fastsatte frister for varsling af orlov for mandlige og kvindelige lønmodtagere ikke overholdes, kan den ønskede orlov først påbegyndes ved udløbet af de angivne frister regnet fra varslingsens afgivelse, med mindre andet aftales mellem virksomheden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

København, den 24. februar 2023

For DI Overenskomst I v/DI



For 3F Industrigruppe



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 Piano- og Orgeloverenskomsten mellem DI Overenskomst I og 3F.

Valgte tillidsrepræsentanter har derfor ret til frihed med løn til deltagelse i nærmeste informationsmøde (inklusive 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



For 3F Industrigruppe



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 tillidsrepræsentant kan udpege en uddannelsesrepræsentant for virksomheden. Uddannelsesrepræsentanten omfattes ikke af Piano- og Orgeloverenskomsten § 23, stk. 11.

Der indsættes som nyt bilag 5 i overenskomsten, nuværende bilag 5 udgår (forældreorlovsdirektivet) følgende nye organisationsaftale:

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

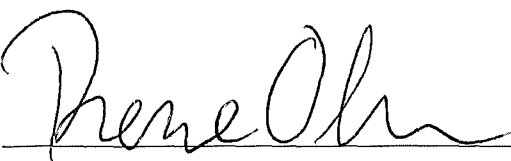
Uddannelsesrepræsentanten kan bistå virksomhed og medarbejdere med uddannelse efter overenskomsternes bestemmelser, og herunder være sparringspartner for virksomheden, medarbejdere og eventuelt opsøgende konsulenttjeneste under TMKF. Herudover kan uddannelsesrepræsentanten bistå virksomheden i at skabe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

København, den 24. februar 2023

For DI Overenskomst I v/DI



For 3F Industrigruppe



PROTOKOLLAT

Om

Udvidet adgang til Teksam-uddannelse til tillidsrepræsentanter

Parterne er enige om, at nyvalgte tillidsrepræsentanters deltagelse i det TekSam-udbudte uddannelses- og samarbejdsprogram efter Piano- og Orgeloverenskomsten § 23, stk. 9 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.

Overskriften til § 23, stk. 9 litra b ændres til:

Kursus for nyvalgte tillidsrepræsentanter – Teksam.

I Piano- og Orgeloverenskomsten § 23, stk. 9 litra b, ændres 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.”

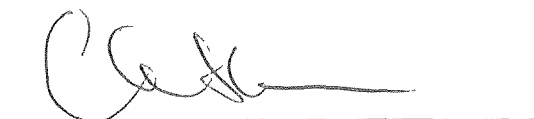
Som nyt litra c, i Piano- og Orgeloverenskomsten § 23, stk. 9 tilføjes:

c) Tillidsrepræsentanter valgt i de seneste fem år, fra 1. marts 2023 der ikke allerede har deltaget i et forløb, har, uanset tidsfristen i stk. 2, mulighed for at deltage i et forløb frem til udgangen af indeværende overenskomstperiode (2023-2025).”

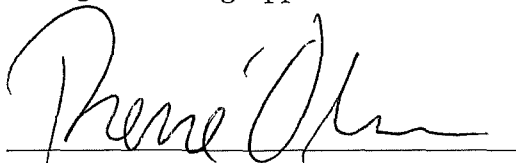
Den nuværende Piano- og Orgeloverenskomsten § 23, stk. 9 c, bliver til d.

København, den 24. februar 2023

For DI Overenskomst I v/DI



For 3F Industrigruppe



PROTOKOLLAT

Om

Ændring af bestemmelser om barsel

På baggrund af vedtagelsen af ny barselslov, er parterne enige om, at barselsbestemmelsen i Piano- og Orgeloverenskomsten skal tilpasses til de nye orlovsperioder.

Parterne er enige om frem til 1. juli 2023 at følge principperne i overgangsordningen indgået mellem DA og FH om betaling under fravær på grund af graviditet og barsel.

Som følge af ovenstående, er der enighed om, at der i Piano- og Orgeloverenskomsten § 19 tilføjes følgende:

” § 19 Barsel

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

Stk. 1

Det er en betingelse for retten til løn under orlov, at medarbejderen har 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt.

Arbejdsgiveren betaler til medarbejderen løn under fravær på grund af graviditet i op til 4 uger før forventet fødselstidspunkt (før: graviditetsorlov). Endvidere betales til samme medarbejder løn under fravær i indtil 10 uger efter fødslen (før: barselorlov).

Til adoptanter udbetales løn under orlov i op til 10 uger fra barnets modtagelse.

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

Stk. 2

Under samme betingelser som i stk. 1 betales der løn til den anden forælder i op til 2 uger i forbindelse med fødslen (før: fædreorlov)

Stk. 3

Under samme betingelser som i stk. 1 betaler arbejdsgiveren herudover fuld løn under orlov i indtil 24 uger (før: forældreorlov).

Af disse 24 uger har den forælder, der afholder orlov efter stk. 1, ret til at holde 9 uger, og den anden forælder har ret til at holde 10 uger.

Holdes orloven, der er reserveret den enkelte forælder, ikke, bortfalder betalingen.

De resterende 5 ugers orlov ydes enten til den ene eller anden forælder eller deles mellem dem.

De 24 uger skal afholdes inden for 52 uger efter fødslen. Hver af forældrenes orlov kan maksimalt deles i to perioder, medmindre andet aftales.

Anm.

Under de 10 ugers orlov efter stk. 1 ydes forhøjet pensionsbidrag, jf. § 28.

Stk. 4

Lønnen svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden.

Medmindre andet aftales, skal orlov med løn efter stk. 1, 2 og 3 varsles med 3 uger.

Hvis barselslovens frister for varsling af orlov ikke overholdes, kan den ønskede orlov først påbegyndes ved udløbet af de angivne frister regnet fra varslingens afgivelse, medmindre andet aftales.

Stk. 5

Alle eventuelt eksisterende ordninger med arbejdsgiverbetaling ved barsel kan opsiges til bortfald.

Stk. 6

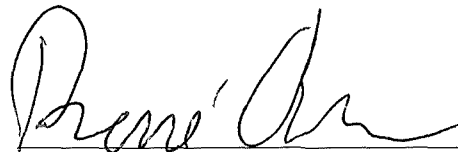
Der henvises i øvrigt til protokollat om etablering af barselsordning i industrien af 20. februar 1995 med senere ændringer."

København, den 24. februar 2023

For DI Overenskomst I v/DI



For 3F Industrigruppe



PROTOKOLLAT

Om

Styrkelse af tillidsrepræsentanternes rolle

Tillidsrepræsentanter spiller en vigtig rolle for opretholdelsen af et stærkt samarbejde på Piano- og Orgelbyggerierne. 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 tillidsrepræsentant i arbejdstiden

Som nyt 2. afsnit i Piano- og Orgeloverenskomsten § 23, og som nyt sidste 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 andet punktum i 5. afsnit i Piano- og Orgeloverenskomsten § 23

"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 2. afsnit i Piano- og Orgeloverenskomsten § 23 stk. 4

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

Som nyt 4. afsnit i Piano- og Orgeloverenskomsten § 23 tilføjes ovenover Stk. 4 a,:

"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

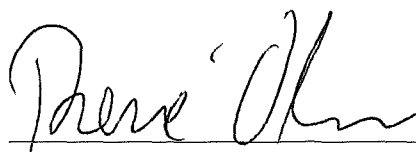
med en introduktionsdag for nye medarbejdere i virksomheden, når en virksomhed har ansat et vist antal nye medarbejdere eller med en fast frekvens.”

København, den 24. februar 2023

For DI Overenskomst I v/DI



For 3F Industrigruppe



PROTOKOLLAT

Om

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

DI og 3F 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 er enige om, at aftalen med tilhørende bilag 1 til fulde implementerer arbejdsvilkårsdirektivet i Piano- og Orgeloverenskomsten.

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

Parterne er enige om, at Piano- og Orgeloverenskomsten 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 videre enige om, at der med nærværende implementeringsaftale ikke er foretaget nogen fortolkning af Piano- og Orgeloverenskomsten.

§ 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 Piano- og Orgeloverenskomsten, jf. dog stk. 3.

Stk. 3. Medarbejdere, der er omfattet af Piano- og Orgeloverenskomsten 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.

Stk. 4. Undtagelsen i aftalens § 1, stk. 3, finder ikke anvendelse for ansættelsesforhold, hvor der ikke på forhånd er fastsat en garanteret mængde betalt arbejde, før ansættelsesforholdet begynder.

§ 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 sit arbejdssted, samt om hovedsæde eller arbejdsgiverens adresse.	Individuelt	7 kalenderdage
C	Titel eller jobbeskrivelse	Individuelt	7 kalenderdage
D	Ansættelsesforholdets begyndelsestidspunkt.	Individuelt	7 kalenderdage
E	Ansættelsesforholdets forventede varighed, hvor der ikke er tale om tidsbestemt ansættelse.	Individuelt	7 kalenderdage

F	Vikaransatte: brugervirksohmhedernes 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 arbejdsmønstret 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 arbejdet, som udføres ud over disse garanterede timer, 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	Individuelt	7 kalenderdage
N	Angivelse af, hvilke kollektive overenskomster eller aftaler der regulerer arbejdsforholdet. Hvis	Individuelt	1 måned

	der er tale om overenskomster eller aftaler indgået af parter uden for virksomheden, skal det endvidere oplyses, hvem parterne er i den pågældende overenskomst.		
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 Piano- og Orgeloverenskomsten § 15, stk. 1, (bilag 1)

§ 6 Ændring af ansættelsesforholdet (arbejdsvilkårsdirektivet artikel 6)

Bestemmelsen implementeres ved ændringer af Piano- og Orgeloverenskomsten § 15, stk. 2, (bilag 1).

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

Bestemmelsen implementeres med et nyt stk. 5 i Piano- og Orgeloverenskomsten § 15 (bilag 1).

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

Stk. 1. Nachfrist-reglerne i Piano- og Orgeloverenskomsten § 15, stk. 4, (bilag 1) afsnit, 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 Piano- og Orgeloverenskomsten og Hovedaftalens § 4, stk. 3.

§ 9 Beskyttelse mod afskedigelse og bevisbyrde (arbejdsvilkårsdirektivets 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.

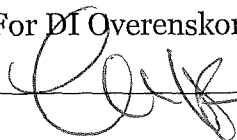
Såfremt en kommende implementeringslov afgørende ændrer ved forudsætningerne for eller opstiller krav eller kriterier, der afviger fra tilsvarende bestemmelser i nærværende aftale, drøfter DI og 3F konsekvenserne heraf med henblik på, at det oprindelige aftaleforhold genoprettes i det omfang, det er 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.

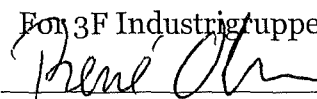
Der er mellem parterne enighed om, at der ikke er konfliktadgang i forbindelse med dette protokollat. Det er i denne forbindelse underordnet, om forhandlingsteksten placeres i selve overenskomsten eller i en særskilt kollektiv aftale. Ændringer kan dog forhandles på normal vis, men kan aldrig forringe direktivets minimumsforskrifter.

København, den 24. februar 2023

For DI Overenskomst I v/DI



For 3F Industrigruppe



PROTOKOLLAT

Om

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

DI Overenskomst I og 3F har indgået protokollat om implementering af direktiv (EU) 2019/1152 af 20. juni 2019 om gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår i Den Europæiske Union (arbejdsvilkårsdirektivet). Direktivet har til formål at forbedre arbejdsvilkårene ved at fremme mere gennemsigtig og forudsigelig ansættelse samtidig med, at arbejdsmarkedets tilpasningsevne sikres.

Parterne har i overensstemmelse med organisationsaftale af 1. februar 1995 om EU-implementering implementeret direktivet med præcise begreber, der ligger så tæt som muligt på direktivets tekst og anser dermed direktivet i sin helhed som implementeret i Piano- og Orgeloverenskomsten.

Parterne er enige om, at implementeringsprotokollatet alene er indgået med den hensigt at implementere arbejdsvilkårsdirektivet i industriens overenskomster i overensstemmelse med organisationsaftale om EU-implementering. Implementeringsprotokollatet ændrer således ikke indholdet eller fortolkningen af bestemmelser i Piano- og Orgeloverenskomsten, 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, herunder i forhold til om arbejdstidsreglerne i Piano- og Orgeloverenskomsten åbner mulighed for indgåelse af nul-timers-kontrakter, jf. § 1, stk. 4, i implementeringsprotokollatet.

3F har i forbindelse med implementeringen tilkendegivet, at der kun er adgang til at indgå nul-timers-kontrakter efter Piano- og Orgeloverenskomsten, hvis der indgås en overenskomstfravigende lokalaftale.

DI Overenskomst I har ikke i forbindelse med implementeringen forholdt sig til, hvilke muligheder overenskomsten i sig selv indeholder for at indgå sådanne aftaler.

København, den 24. februar 2023

For DI Overenskomst I v/DI



For 3F Industrigruppe



PROTOKOLLAT

Om

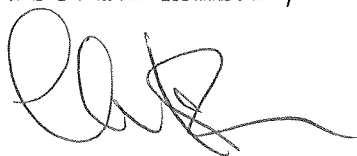
Udvalgsarbejde om databeskyttelse

Parterne er enige om følge det udvalg som DI og CO-industri snarest efter overenskomstens vedtagelse vil nedsætte et udvalg, der skal drøfte de praktiske konsekvenser af reglerne i Databeskyttelsesforordningen og Databeskyttelsesloven for udleveringen af information fra industriens virksomheder til tillidsrepræsentanter og forbund.

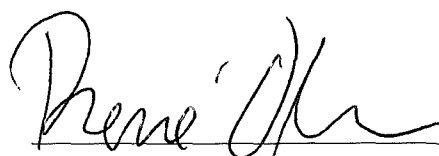
Når udvalgsarbejdet er færdigt vil partene træde sammen og drøfte om resultaterne af udvalgsarbejdet skal indarbejdes i Piano- og Orgeloverenskomsten.

København, den 24. februar 2023

For DI Overenskomst I v/DI



For 3F Industrigruppe



PROTOKOLLAT

Om

Fritvalg for nyoptagne virksomheder

I Piano- og Orgeloverenskomsten § 29, stk. 2, ændres nr. 2-4 til følgende:

”2 Virksomhederne kan i lønnen jf. § 8 fradrage det på indmeldelsestidspunktet gældende bidrag til Fritvalgs Lønkontoen § 16 stk. 1 litra a og b, 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 § 16, stk. 1, litra a og b, 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 § 16, stk. 1, litra a og b

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 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

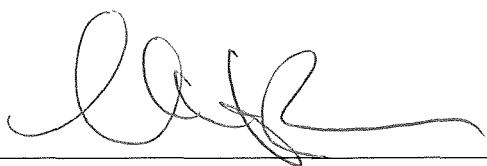
Optrappingsordningen skal senest 2 måneder efter indmeldelsen protokolleres mellem DIO I og 3F efter begæring fra DIO I, eventuelt i forbindelse med tilpasningsforhandlinger.

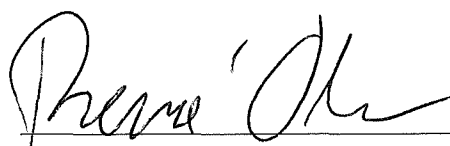
Overenskomstparterne er enige om, forud for den 1. marts 2024, loyalt at drøfte, hvordan eksisterende optrapningsordninger håndteres.

København, den 24. februar 2023

For DI Overenskomst I v/DI

For 3F Industrigruppe





PROTOKOLLAT

Om

Tilskud til dækning af medarbejdernes løntab - TMKF

Parterne er enige om, at følgende ændres i § 27, stk. 2, 2. afsnit:

” Medarbejderen kan ansøge Træets Uddannelses- og Udviklingsfond om støtte til uddannelse omfattet af § 25. Der kan således ikke ydes støtte til uddannelse, hvorunder medarbejderen helt eller delvis mod-tager løn.

Tilskud til delvis dækning af medarbejdernes løntab ved den selvvalgte uddannelse, er højst et beløb, som med tillæg af evt. offentlig løntabsgodtgørelse udgør 85 % af den pensionsgivende løn”.

erstattes med følgende formulering:

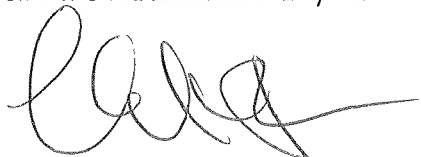
”Medarbejderen kan ansøge Træ- og Møbelindustriens Kompetencefond om støtte til uddannelse omfattet af § 25. Der kan således ikke ydes støtte til uddannelse, hvorunder medarbejderen helt eller delvis modtager løn.

tilskud til delvis dækning af medarbejdernes løntab ved uddannelsen, dog højst et beløb, som med tillæg af evt. offentlig løntabsgodtgørelse udgør 100 pct. af lønnen beregnet, jf. Piano- Orgeloverenskomsten § 20, stk. 3. afsnit (fuld løn ekskl. genetillæg).

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



For 3F Industrigruppe



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 Piano- og Orgeloverenskomsten § 28, afnittet om *Pensionsbidrag under barselsorlov* skal tilpasses.

Som følge af ovenstående er der enighed om, at der efter det nuværende afsnit om *Pensionsbidrag under barselsorlov* efter skemat indsættes et ny afsnit, tilføjes følgende:

”Med virkning fra 1. juli 2023 gælder følgende:

Under de 10 ugers orlov efter § 19, stk. 1, indbetales et ekstra pensionsbidrag til medarbejdere med 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt:”

Herudover er parterne enige om, at pensionsbidraget i ovennævnte bestemmelser ændres til følgende med virkning fra 1. juli 2023:

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

København, den 24. februar 2023

For DI Overenskomst I v/DI



For 3F Industrigruppe



PROTOKOLLAT

Om

Træ- og Møbelindustriens Uddannelses- og Udviklingsfond - TUUF

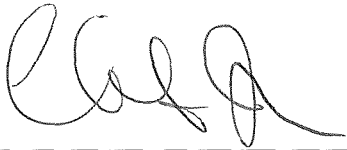
Parterne er enige om at Piano- og Orgeloverenskomsten § 26, stk. 1, 2. afsnit erstattes med følgende formulering:

”Træ- og Møbelindustriens Uddannelses- og Udviklingsfond TUUF indbetaler arbejdsgiveren pr. 1. marts 2020 68,50 øre pr. time:

Pr. 1. juli 2023 – 78,50 øre”

København, den 24. februar 2023

For DI Overenskomst I v/DI



For 3F Industrigruppe



PROTOKOLLAT

Om

Pensionssatser

Parterne har drøftet fordelingen mellem arbejdsgiver- og arbejdstagerbidraget til pension i Piano- og Orgeloverenskomsten § 28

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

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

Således ændres den første tabel i Piano- og Orgeloverenskomsten § 28 til følgende:

Pensionssatser:

Pensionsbidragene udgør mindst:

	<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. juni 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



For 3F Industrigruppe



PROTOKOLLAT

Om

Fritvalgs Lønkonto

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 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.

Parterne har endvidere drøftet behovet for at synliggøre Fritvalgs Lønkontoen over for medarbejderen for at understøtte det frie valg ved at lade bidrag til, udbetaling fra samt indestående på Fritvalgs Lønkontoen fremgå af medarbejderens lønseddel. Parterne er enige om, at det ikke skal betragtes som bodspålagt brud på overenskomsten, hvis bidrag, udbetaling eller indestående ikke fremgår af lønsedlen.

Parterne har endeligt drøftet en række redaktionelle ændringer i bestemmelserne om Fritvalgs Lønkontoen Piano- og Orgeloverenskomstens § 16 med henblik på at gøre bestemmelserne mere overskuelige og læsevenlige. Herunder er det drøftet at synliggøre reglerne om seniorordning ved at flytte disse til en anden selvstændig bestemmelse, se protokollat 23.

Parterne er enige om, at der på dette punkt alene er tale om redaktionelle – og ikke indholdsmæssige – ændringer i bestemmelserne.

Parterne har aftalt, at Piano- og Orgeloverenskomstens § 16 ændres til følgende:

”§ 16 Fritvalgs Lønkonto

Stk. 1 Bidrag

- a. 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.*
- b. Disponerer medarbejderen ikke over hele bidraget til Fritvalgs Lønkontoen i forbindelse med sit frie valg inden 1. august, kan virksomheden udbetale det resterende bidrag løbende sammen med medarbejderens løn, dog maksimalt 3 pct., medmindre de lokale parter har aftalt andet. Det er en forudsætning for udbetaling, at virksomheden kan dokumentere, at medarbejderne er blevet opfordret til at træffe et valg.*
- c. De lokale parter kan aftale, at bidrag til Fritvalgs Lønkontoen efter stk. 1, 2, 3 og 4 ligeledes udbetales løbende sammen med lønnen.*

Bidrag til, udbetaling fra og indestående på Fritvalgs Lønkontoen skal fremgå af medarbejderens lønseddel.

Stk. 2 Feriefridage

- a. *Medarbejdere, der pr. 1. september har ret til feriefridage, skal inden den 1. august hvert år vælge eller fravælge muligheden for at afholde en eller flere af feriefridagene i den kommende ferieafholdelsesperiode, mod i stedet i ferieåret (1. september – 31. august) løbende at få afsat yderligere 0,5 pct. af den ferieberettigede løn pr. fravalgt feriefridag. Hvis alle fem feriefridage fravælges, afsættes der således yderligere i alt 2,5 pct. Det antal feriefridage, som ønskes afholdt, afvikles og betales efter § 18, litra c. Nyansatte medarbejdere kan foretage tilsvarende valg senest 1 måned inden 9 måneders anciennitet opnås.*
- b. *En medarbejder, som har fravalgt en eller flere feriefridage, og derefter har sammenhængende fravær over tre måneder som følge af sygdom eller tilskadekomst, kan rejse krav om et supplement til Fritvalgs Lønkontoen. Medarbejderen skal rejse kravet inden 3 uger efter ferieafholdelsesperiodens udløb.*

Supplementet udgør:

- *værdien af de fravalgte feriefridage, hvis medarbejderen skulle have dem udbetalt som ikke afholdte feriefridage efter Piano- og Orgeloverenskomsten § 18, litra c.*
- *fratrullet den del af Fritvalgs Lønkontoen, der stammer fra de fravalgte feriefridage.*

Stk. 3 Søgnehelligdagsopsparring

For alle medarbejdere, der ikke får løn på søgnehelligdage, henlægges opsparringen på 4 pct. af den ferieberettigede løn til Fritvalgs Lønkontoen.

Stk. 4 Konvertering af pensionsbidrag

På virksomheder, hvor der for medarbejdere omfattet af overenskomstens pensionsordning er aftalt et højere pensionsbidrag end 12 pct., kan virksomheden og medarbejderen aftale at indbetale det ekstra beløb til Fritvalgs Lønkontoen i stedet for til pensionsordningen.

Stk. 5 Valgmuligheder

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

Medarbejderen kan vælge mellem følgende:

- a. *Løn i forbindelse med fritid:
Alle medarbejdere kan vælge dette element.
Når medarbejderen holder fri i forbindelse med ferie, søgnehelligdage, feriefridage eller overenskomstmæssige fridage, barns 2. hele sygedag, børns lægebesøg eller børneomsorgsdage, kan medarbejderen vælge at få udbetalt et beløb fra sin konto.*

Medarbejderen vælger selv, hvor stor udbetalingen skal være, idet der dog aldrig kan udbetales større beløb, end der til enhver tid indestår på den pågældende medarbejders opsparingskonto.

Virksomheden fastsætter passende procedurer og frister for administrationen.

De lokale parter kan indgå aftaler om udbetaling, herunder aftale, at der udbetales beløb, uden at medarbejderen holder fri.

b. Pension:

For at kunne vælge pensionselementet skal medarbejderen i forvejen være omfattet af en arbejdsmarkedspension i henhold til overenskomsten.

Medarbejderen skal senest den. 1. august hvert år oplyse om, hvor stor en andel af opsparringen til Fritvalgs Lønkontoen der ønskes afsat til pension igennem det kommende ferieår.

Når der vælges pension, indbetales den aftalte andel til pensionsselskabet og dermed ikke til Fritvalgs Lønkontoen. Indbetaling af pension udløser ikke arbejds giverbidrag.

c. Seniorordning

Medarbejderen kan fra 5 år før den til enhver tid gældende folkepensionsalder vælge at anvende indbetalingen til Fritvalgs Lønkontoen til finansiering af seniorfridage som led i en seniorordning efter § 16 A.

Stk. 6 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 § 16 A, skal dog ikke udbetales.

Stk. 7 Fratrædelse

Ved fratrædelse opgøres Fritvalgs Lønkontoen, og evt. overskud udbetales sammen med sidste lønudbetaling fra virksomheden.

Stk. 8 Feriegodtgørelse og ferietillæg

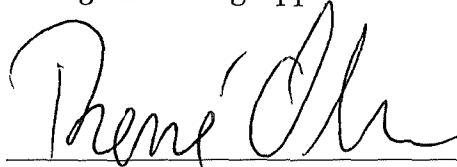
Opsparingen til Fritvalgs Lønkontoen indeholder feriegodtgørelse samt ferietillæg af opsparringen.”

København, den 24. februar 2023

For DI Overenskomst I v/DI



For 3F Industrigruppe



PROTOKOLLAT

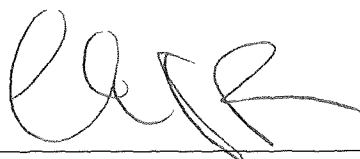
Om

Udviklingen i andre arbejdsformer

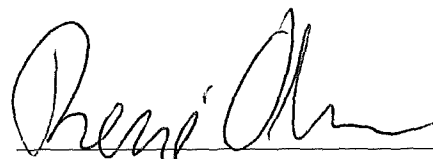
Parterne er enige om at følge DI og CO-industris udvalgsarbejde om andre arbejdsformer. Parterne er enige om at træde sammen og drøfte om udvalgsarbejdets resultater er relevante for Piano- og Orgeloverenskomsten.

København, den 24. februar 2023

For DI Overenskomst I v/DI



For 3F Industrigruppe



PROTOKOLLAT

Om

EUX - elever

Parterne har drøftet den forlængelse af EUX- elevers uddannelse, der er aftalt i Snedkerfagets Fællesudvalg. Den kommende forlængelse forventes at træde i kraft fra den 1. januar 2024.

Parterne er enige om at træde sammen, når Industri, Træ- og Møbeloverenskomsten mellem DIO III og 3F er færdigforhandlet, med henblik på udfærdigelse af EUX bestemmelse i Piano- og Orgeloverenskomsten.

København, den 24. februar 2023

For DI Overenskomst I v/DI



For 3F Industrigruppe



PROTOKOLLAT

Om

Transport- og rejsearbejde i udlandet § 11, stk. 2 sidste punktum

Parterne er enige om at ændre sidste punktum i 11, stk. 2 fra:


*"Godtgørelse for transport- og rejsetid i udlandet fastsættes rejsen ved lokalaf-
tale"*

Ændres til:

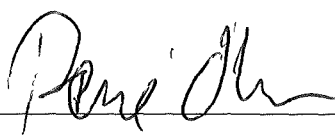
*"Godtgørelse for transport- og rejsetid i udlandet fastsættes forud for rejsen ved lokalaf-
tale"*

København, den 24. februar 2023

For DI Overenskomst I v/DI



For 3F Industrigruppe



PROTOKOLLAT

Om

Transport- og rejsearbejde i udlandet § 11, stk. 2 sidste punktum

Parterne er enige om at ændre sidste punktum i 11, stk. 2 fra:

"Godtgørelse for transport- og rejsetid i udlandet fastsættes rejsen ved lokalaftale"

Ændres til:

"Godtgørelse for transport- og rejsetid i udlandet fastsættes forud for rejsen ved lokalaftale"

København, den 24. februar 2023

For DI Overenskomst I v/DI

For 3F Industrigruppe



