

# INDUSTRIENS ORGANISATIONSAFTALER 2012 – 2014



---

**Organisationsaftaler  
2012-2014**

---

# Indhold

<b>I. Industriens Overenskomst</b> . . . . .	<b>7</b>
<b>Dækningsområde</b> . . . . .	<b>7</b>
<b>Protokollat – Vagt og Portner</b> . . . . .	7
Protokollat – Fortolkning – Hensigtserklæring . . . . .	8
Overenskomstdækning – DI-virksomheder . . . . .	9
Protokollat – Anciennitet vikarbureauer . . . . .	12
<b>Fagretlige regler/konflikter</b> . . . . .	<b>13</b>
Protokollat – Varsling af arbejdsstandsninger i overenskomstperioden . . . . .	13
<b>Arbejdstid</b> . . . . .	<b>14</b>
Protokollat – Dobbeltbeskæftigelse . . . . .	14
Protokollat – Holddrift . . . . .	15
Protokollat – Mobile og stationære platforme . . . . .	16
Protokollat – Overarbejde . . . . .	17
<b>Sygdom</b> . . . . .	<b>18</b>
Beregning af gennemsnitsfortjeneste . . . . .	18
<b>Ansættelse og afskedigelse</b> . . . . .	<b>20</b>
Midlertidig genansættelse . . . . .	20
Protokollat – Fælles forståelse af bestemmelsen om fratrædelsesgodtgørelse til timelønnede, jf. Industriens Overenskomst § 38, stk. 11 . . . . .	21
<b>Øvrige bestemmelser</b> . . . . .	<b>22</b>
Protokollat – Fisk og fjerkræ . . . . .	22
Protokollat – Ændring af deltidsbestemmelsen i medfør af deltidsloven . . . . .	22
<b>II. Industriens Funktionæroverenskomst</b> . . . . .	<b>23</b>
<b>Dækningsområde</b> . . . . .	<b>23</b>
Protokollat – Butiksudsalg m.m. . . . .	23

Protokollat – Landsoverenskomsten m.m. . . . .	24
Protokollat – udvalg om opdatering af uddannelsesbetegnelser i Industriens Funktionæroverenskomst § 1 . . . . .	25
Protokollat – Multiple medlemsforhold m.m. . . . .	26
<b>Arbejdstid</b> . . . . .	<b>27</b>
Brev til arbejdsministeren – forhandling . . . . .	27
<b>Løn/stillingsvurdering</b> . . . . .	<b>28</b>
Stillingsvurderingssystem – indførelse af . . . . .	28
<b>Ferie</b> . . . . .	<b>29</b>
Protokollat – Ikke hævet feriegodtgørelse – feriefond . . . . .	29
<b>III. Pensionsforhold</b> . . . . .	<b>30</b>
<b>Industriens Overenskomst</b> . . . . .	<b>30</b>
Protokollat – Etablering af pensionsordning . . . . .	30
Protokollat – Repræsentantskab – Pension . . . . .	34
Protokollat – Modregning i eksisterende pensionsordninger . . . . .	35
Protokollat – Lærling – Pension . . . . .	36
Protokollat – Løn og pension . . . . .	37
Protokollat – Pensionsmæssigt beregningsgrundlag - fratrædelsesgodtgørelse og g-dage . . . . .	38
Protokollat – om håndtering af sager om manglende indbetaling og indberetning af pensionsbidrag . . . . .	39
Protokollat om pensionsordningens ikrafttræden . . . . .	42
<b>Industriens Funktionæroverenskomst</b> . . . . .	<b>43</b>
Protokollat – Udvalgsarbejde i overenskomstperioden . . . . .	43
Protokollat – om benævnelse af overenskomsten i indeståelseserklæring . . . . .	44
<b>Fælles Pensionsforhold</b> . . . . .	<b>45</b>
Protokollat – Pensionsmæssige optrapningsordninger . . . . .	45
Protokollat – håndtering af sager om firmapensionsordninger og pensionsmæssig optrapning . . . . .	46
Protokollat – Pensionsforhold for flexjobbere . . . . .	52

Protokollat – Anciennitetsberegning . . . . .	54
Organisationsaftale af 16.10.2001 . . . . .	55
Protokollat – Pensionsalder i firmapensionsordninger . . . . .	56
Protokollat – Anciennitet – Pension. . . . .	57
Pensionsforhold – Frist for dokumentation . . . . .	58
<b>IV. Fællesbestemmelser Industriens Overenskomst &amp; Industriens Funktionæroverenskomst . . . . .</b>	<b>59</b>
<b>Samarbejde og tillids- og sikkerhedsrepræsentanter . . . . .</b>	<b>59</b>
Teknologi- og samarbejdsudvalg. . . . .	59
Protokollat – Tilføjelse til aftale om oprettelse af DI's og CO-i's Teknologi- og samarbejdsudvalg af 3. februar 1995 . . . . .	61
Protokollat – Tillidsrepræsentanterne og det lokale samarbejde i industriens virksomheder . . . . .	62
Fælles indsats for valg af tillidsrepræsentant hvor en sådan ikke måtte findes . . . . .	62
Protokollat – TEKSAM – sociale kapitel . . . . .	62
Protokollat – Oplysning om genvalg af sikkerhedsrepræsentanter . . . . .	63
<b>Fagretlige regler/konflikter . . . . .</b>	<b>64</b>
Protokollat – Forståelsen af frister for fagretlig behandling i Industriens Overenskomst og Industriens Funktionæroverenskomst. . . . .	64
Protokollat – Organisationsansvar. . . . .	65
Protokollat – Afvikling af sager om chikane. . . . .	66
Protokollat – Fravigelsesordninger . . . . .	67
<b>Uddannelse . . . . .</b>	<b>68</b>
Uddannelsesfonde . . . . .	68
Protokollat – Dokumentation for erhvervede kvalifikationer. . . . .	70
Protokollat – Erhvervsrettet uddannelse . . . . .	71
Protokollat – Kompetenceudvikling i virksomhederne . . . . .	73
Protokollat – Rådgivning og konsulentbistand m.v. til uddannelsesarbejdet i virksomheden. . . . .	74
Protokollat – Fælles aktivitet til fremme af praktikpladser . . . . .	75

Organisationsaftale om Industriens Kompetenceudviklingsfond . . . . .	76
Protokollat – Administrative lettelser ved brug af selvvalgt uddannelse. . . . .	82
Protokollat – Aftale om håndtering af sager om manglende indberetning eller indbetaling vedr. uddannelsesfondene. . . . .	83
Bilag 1 Industriens Pensions Service's procedure for indberetning og opkrævning. . . . .	87
Bilag 2. Bodsudmåling i fondsbidragssager . . . . .	91
Protokollat – for sen afrapportering til IKUF . . . . .	92
<b>EU-implementering . . . . .</b>	<b>93</b>
Protokollat – Organisationsaftale mellem CO og DI . . . . .	93
Implementering af vikardirektivet i Industriens Overenskomst . . . . .	95
Protokollat – Implementering af direktiv 2008/104/EF om vikararbejde . . . . .	99
Protokollat – Implementering af Direktiv om forældreorlov . . . . .	100
<b>Øvrige bestemmelser . . . . .</b>	<b>101</b>
Protokollat – om etablering af en forlystelsesoverenskomst. . . . .	101
Protokollat – om bilag 6 og bilag 15 – større afskedigelser. . . . .	102
Ligelønsmålingens forretningsorden . . . . .	103
Protokollat – implementering af model for helbreds-kontrollens gennemførelse . . . . .	109
Protokollat – Dispensationer for hviletid og fridøgn . . . . .	111
Protokollat – Etablering af barselsordning i industrien . . . . .	112
Protokollat – Samarbejde om internationale spørgsmål. . . . .	114
Aftale om miljø-samarbejde mellem CO-industri og Dansk Industri . . . . .	115
Rammeaftale om sikkerheds- og sundhedsarbejdet . . . . .	117
Protokollat – Visse forsikringsydelser til lærlinge og elever . . . . .	119
Protokollat – Det rummelige arbejdsmarked . . . . .	120
Protokollat – Industripolitisk Udvalg . . . . .	122
Protokollat – Ikrafttrædelsesdatoer . . . . .	124
Protokollat – Mulig partsadministration af VEU-godtgørelse . . . . .	126

Protokollat – Kodeks for aftaler med udenlandske medarbejdere . . . . .	127
Protokollat – Om rammeaftale vedrørende krystallinsk kvartssand af 25. februar 2007 . . . . .	128
Protokollat – Om rammeaftale vedrørende chikane og vold på arbejdspladsen af 26. april 2007 . . . . .	129
Protokollat – Redaktion af 2012-2014-overenskomsterne . . . . .	130
Protokollat – Fornyelsesaftalens fortolkning . . . . .	131

## I. Industriens Overenskomst

---

### Dækningsområde

---

#### Protokollat – Vagt og Portner

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

Denne aftale ændrer ikke eventuelle individuelle ansættelsesaf-  
taler, som måtte forefindes. Ved eventuelle misforhold mellem  
ansættelsesaftalerne og Industriens Overenskomst kan spørgsmå-  
let optages til forhandling organisationerne imellem.

København, den 30. maj 1994

For Dansk Industri	For CO-industri
Niels Overgaard	Verner Elgaard

### Protokollat – Fortolkning – Hensigtserklæring

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

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

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

København, den 30. juni 1994

For Dansk Industri	For CO-industri
Niels Overgaard	Verner Elgaard

### Overenskomstdækning – DI-virksomheder

DANSK INDUSTRI

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

#### Overenskomstdækning af Dansk Industris medlemsvirksomheder

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

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

I forbindelse med overenskomstforhandlingerne i 1993 blev sagen drøftet.

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

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

For de gamle industrifagsområder, hvor Fællesoverenskomsten var gældende, er der ikke længere noget problem, hvad enten de havde tiltrådt »proceshåndværkeroverenskomsterne« eller ej, idet hele fællesoverenskomstområdet er omfattet af Industriens Overenskomst.

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

Men også på disse områder har vi tilkendegivet, senest i forbindelse med pensionsproblematikken, at Industriens Overenskomst er

gældende, medmindre der er konkrete holdepunkter for det modsatte gennem en bestående overenskomst, lokalaftaler eller kutymmer.

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

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

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

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

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

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

CO-industri nævner to kriterier som sit udgangspunkt:

A: Dansk Industri.

B: Eneste undtagelse.

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

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

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

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

Med venlig hilsen

Niels Overgaard

### **Protokollat – Anciennitet vikarbureauer**

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

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

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

København, den 20. februar 1995

For Dansk Industri	For CO-industri
Gerhard Albrechtsen	Max Bæhring
Hans Skov Christensen	Willy Strube

### **Fagretlige regler/konflikter**

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

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

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

Ved arbejdsstandsninger forstås i denne sammenhæng henholdsvis strejke og lockout.

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

København, den 1. februar 2004

For Dansk Industri	For CO-industri
Hans Skov Christensen	Thorkild E. Jensen
Kim Graugaard	Børge Frederiksen



## Arbejdstid

### Protokollat – Dobbelbeskæftigelse

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

København, den 20. februar 1995

For Dansk Industri	For CO-industri
Gerhard Albrechtsen	Max Bæhring
Hans Skov Christensen	Willy Strube

## Protokollat – Holddrift

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

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

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

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

København, den 20. februar 1995

For Dansk Industri	For CO-industri
Gerhard Albrechtsen	Max Bæhring
Hans Skov Christensen	Willy Strube

**Protokollat – Mobile og stationære platforme**

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

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

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

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

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

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

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

København, den 28. september 1992

Dansk Industri                      CO-industri  
Arensbach-Jensen                  Verner Elgaard

**Protokollat – Overarbejde**

Organisationsudvalgsmøde 7. februar 1994.

Overarbejde/afspadsering – overenskomstens § 12, stk. 3, pkt. 2

(Industriens Overenskomst 1993) (i 2007-udgaven § 13, stk. 3).

Der opnåedes enighed om, at opgørelse af overarbejdstimer påbegyndes fra begyndelsen af den kalenderuge, hvori der forekommer overarbejde, og at der efter opgørelsestidspunktet for afspadsering begyndes forfra ved påbegyndelsen af den førstkommende efterfølgende kalenderuge, hvori der forekommer overarbejde.

	5	0	3	1		Opgørelsestidspunkt
Uge nr.	1	2	3	4		1 time til afspadsering

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

For Dansk Industri  
Niels Overgaard

For CO-industri  
Verner Elgaard

---

## Sygdom

---

### Beregning af gennemsnitsfortjeneste

Organisationsudvalgsmøde den 30. maj 1994.

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

Der opnåedes enighed om følgende:

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

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

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

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

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

#### Sygeløn – udlærlinge – § 23, stk. 1 og 3 (Industriens Overenskomst 1993)

Der opnåedes enighed om følgende:

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

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

#### (Industriens Overenskomst 1993)

Der opnåedes enighed om følgende:

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

*Anm.*

*I 2007-udgaven § 38 og § 29.*

---

## Ansættelse og afskedigelse

---

### Midlertidig genansættelse

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

København, d. 6. juli 2011

For DI Overenskomst I /v. DI      For CO-industri

---

## Øvrige bestemmelser

---

### Protokollat – Fisk og fjerkræ

Parterne har aftalt, at der i overenskomstperioden gennemføres et udvalgsarbejde med henblik på at drøfte hjemsendelsesretten inden for (1) fiskeindustri – fersk fisk, (2) fiskeindustri – frosset fisk og (3) fjerkræslagterne.

København, den 12. februar 2012

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

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

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

København, den 1. februar 2004

For Dansk Industri	For CO-industri
Hans Skov Christensen	Thorkild E. Jensen
Kim Graugaard	Børge Frederiksen

## II. Industriens Funktionæroverenskomst

---

### Dækningsområde

---

#### Protokollat – Butiksudsalg m.m.

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

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

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

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

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

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

København, den 22. maj 1996

For Dansk Industri	For HK/Handel
Sign. Jørgen Hansen	Sign. Jørgen Hoppe
Sign. Hans Skov Christensen	
	For CO-industri
	Sign. Max Bæhring

**Protokollat – Landsoverenskomsten m.m.**

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

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

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

Der er endvidere enighed om følgende:

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

København, den 22. maj 1996

For Dansk Industri  
Sign. Jørgen Hansen  
Sign. Hans Skov Christensen

For HK/Service  
Sign. Karin Retvig

For CO-industri  
Sign. Max Bæhring

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

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

Parterne er derfor enige om, at der i overenskomstperioden ned sættes et udvalg, som inden udgangen af 2012 gennemgår de nævnte uddannelser og udarbejder forslag til opdatering af områdebestemmelsen med de korrekte uddannelsesbetegnelser, som kan skrives ind i områdebestemmelsen ved næste overenskomstfornyelse.

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

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

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

København, den 12. februar 2012

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

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

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

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

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

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

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

København, den 12. december 1996

For Dansk Industri  
Sign. Peter Schlütter

For CO-industri  
Sign. Peter Rimfort

**Arbejdstid****Brev til arbejdsministeren – forhandling**

Uddrag af brev af 26. juni 1996 til Arbejdsministeriet

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

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

---

## Løn/stillingsvurdering

---

### Stillingsvurderingssystem – indførelse af

Vedrørende virksomheders indførelse af Dansk Industris stillingsvurderingssystem.

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

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

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

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

I forbindelse med virksomheders indførelse af stillingsvurderingssystemet anbefaler parterne:

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

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

---

## Ferie

---

### Protokollat – Ikke hævet feriegodtgørelse – feriefond

Under forhandlingerne om overenskomsten mellem Dansk Industri og CO-industri har DI givet udtryk for, at man ikke vil modsætte sig en bestemmelse om, at ikke hævet feriegodtgørelse indbetales til ferie- og rekreationsformål efter nærmere aftale, men har påpeget, at forudsætningen herfor vil være, at der foreligger en godkendelse efter ferielovens § 36, stk. 2. DI medvirker gerne til opnåelse af en sådan godkendelse.

Såfremt en sådan godkendelse opnås, tilføjes følgende afsnit til overenskomstens § 11 – Ferie og frihed – in fine: Funktionæroverenskomst

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



### III. Pensionsforhold

#### Industriens Overenskomst

##### Protokollat – Etablering af pensionsordning

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

Arbejdstagersiden vælger formanden, og Industriens Arbejdsgivere vælger næstformanden.

Det vedtægtsbestemmes, at ved stemmelighed er formandens stemme afgørende.

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

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

Omkostningerne ved selskabernes stiftelse afholdes af overenskomstparterne efter ejerandele.

5. Det vedtægtsbestemmes, at investeringer i IA-medlemsvirksomheder af en sådan art og størrelse, at de skal bestyrelsesgodkendes og ikke kan foretages af direktionen alene, kræver flertalsbeslutning og tillige, at mindst en af Industriens Arbejdsgiveres bestyrelsesrepræsentanter stemmer for forslaget. Såfremt der ikke er enighed, skal pågældende virksomheds

ansvarlige ledelse høres, hvis pensionsforsikringsaktieselskabets bestyrelse beslutter dette.

Hvis forslaget skulle blive forelagt for pensionsforsikringsaktieselskabets generalforsamling, kræver vedtagelsen enighed mellem holdingselskabets aktionærer.

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

6. Det vedtægtsbestemmes i begge selskaber, at vedtægtsændringer eller overdragelse af aktier til andre kun kan ske ved enighed mellem de stiftende overenskomstparter eller deres successorer i overenskomstmæssig forstand.
7. Pensionsforsikringsaktieselskabets kapital skal ved etableringen udgøre det nødvendige minimumsbeløb fastsat af Finanstilsynet. I det omfang, Finanstilsynet godkender dette, skal kapitalen tilvejebringes som ansvarlig lånekapital indbetalt i aktieforholdet, der ikke forrentes, men tilbagebetales efterhånden som Finanstilsynet godkender dette. Der skal ske størst mulig konsolidering, således at driftsplanen skal udarbejdes med maksimal rentemarginal godkendt af Finanstilsynet. Det vedtægtsbestemmes, at der ikke kan udbetales udbytte.
8. Selskabernes opløsning, salg eller fusion såvel nationalt som internationalt kræver enighed mellem de stiftende overenskomstparter eller deres successorer i overenskomstmæssig forstand.
9. Der er aftalt følgende vedrørende pensionens indhold:
  - a. Etableringstidspunkt 1. januar 1993.
  - b. Bidrag for perioden 1. januar 1993 til 1. januar 1994 andrager 0,9 pct. af den A-skattepligtige lønindkomst.  
  
Lønmodtageren betaler 1/3 af pensionsbidraget – arbejdsgiveren 2/3. Der er for lønmodtageren adgang til at forøge egetbidraget.

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

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

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

- 10. Optagelse af andre overenskomstområder – eller andre medarbejdergrupper i IA-medlemsvirksomheder – under pensionsordningen besluttet i pensionsforsikringsaktieselskabets bestyrelse med tilslutning fra mindst 1 bestyrelsesmedlem valgt af Industriens Arbejdsgivere og mindst 1 bestyrelsesmedlem valgt af arbejdstagerne.
- 11. Der nedsættes et teknisk udvalg, som inden den 1. januar 1992 udarbejder forslag til vedtægter for ovennævnte selskaber samt forslag til pensionsregulativ for pensionsordningen i overensstemmelse med ovennævnte retningslinjer.
- 12. Vedtægterne skal godkendes af stifterne.

Godkendelsen skal være sket senest 1. september 1992.

Er godkendelse ikke sket inden dette tidspunkt, nedsættes der en forhandlingskommission på 5 personer med to fra Industriens Arbejdsgivere og to fra forbundene og med præsidenten

for Sø- og Handelsretten som formand. I mangel af flertal i forhandlingskommissionen træffer formanden afgørelse om indholdet af vedtægterne. Forhandlingskommissionen skal afslutte sit arbejde senest 1. november 1992.

- 13. Selskaberne skal virke for at sikre størst muligt pensionsafkast.

Midlerne skal placeres, således at der tilsikres en betryggende sikkerhed og en opretholdelse af midlernes realværdi til gavn for dansk industri.

- 14. Pensionsaftalen er indgået mellem Industriens Arbejdsgivere, Centralorganisationen af Metalarbejdere i Danmark, Kvindeligt Arbejderforbund i Danmark og Specialarbejderforbundet i Danmark omfattende alle ansatte omfattet af Industriens Arbejdsgiveres overenskomst med CO-Metal og Industriens Arbejdsgiveres overenskomst med SID/KAD (Fællesoverenskomsten) samt alle ansatte omfattet af tiltrædelsesoverenskomster til ovennævnte overenskomster.

København, den 15. februar 1991

*Anm.*

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

*Anm. til protokollat om etablering af pensionsordning:*

*Ifølge en ændring af lov om forsikringsvirksomhed m.v., vedtaget af Folketinget den 17. december 1992, udnævner industriministeren i fremtiden et medlem af bestyrelsen i livs- og pensionsforsikringsaktieselskaber. Med henblik på at bevare den hidtidige balance mellem parterne i bestyrelsen for Industriens Pension – således som det fremgår af de nugældende vedtægter og aktionæroverenskomst – er der enighed om, at der under hensyntagen til den af industriministeren udpegede repræsentant og uden at ændre antallet af bestyrelsesmedlemmer foretages en tilpasning af vedtægter og aktionæroverenskomst, således at parternes hidtidige rettigheder bevares i det omfang det er teknisk og lovmæssigt muligt.*

København, den 14. februar 1993

## Protokollat – Repræsentantskab – Pension

### Tillæg til Industriens Overenskomst 1993

På et møde dags dato mellem Dansk Industri og CO-industri drøftedes reglerne vedrørende repræsentantskab – jf. bilagets punkt 4, andet afsnit.

Der var enighed om at lade bestemmelserne vedrørende repræsentantskab bortfalde, ligesom der er enighed om at gennemføre de heraf afledte nødvendige ændringer i vedtægterne for Industriens Pensionsforsikring A/S.

København, den 6. september 1993

For Dansk Industri	For CO-industri
Gerhard Albrechtsen	Max Bæhring
Hans Skov Christensen	Willy Strube

## Protokollat – Modregning i eksisterende pensionsordninger

Med henvisning til den mellem nedenstående parter indgåede pensionsaftale af 15. februar 1991 har spørgsmålet om adgang til modregning for det overenskomstaftalte pensionsbidrag i eventuelle allerede eksisterende pensionsordninger været drøftet.

Der er mellem parterne enighed om at anbefale, at der – uanset at der i eventuelle lokale aftaler måtte være eller ikke måtte være taget forbehold for indførelsen af en obligatorisk pensionsordning – foretages en nedsættelse af bidraget til bestående pensionsordninger af samme størrelse som bidraget til den overenskomstaftalte ordning, således at den samlede betaling til pensionsordninger ikke overstiger det tidligere bidrag.

Der er ligeledes enighed om at præcisere, at den generelle pensionsaftale er gældende for tiltrædelsesaftaler og lokaloverenskomster med tilknytning til området, således at der ikke for disse af forbundene kan aftales dispensationer for tilslutning til Industriens Pension.

Nærværende aftale erstatter protokollat af 18. juni 1992 vedrørende modregning i eksisterende pensionsordninger.

København, den 14. februar 1993

## Protokollat – Lærling – Pension

På et møde dags dato drøftede nedennævnte organisationer spørgsmålet om lærlinge i relation til pensionsaftalen af 15. februar 1991.

Der var enighed om, at i henhold til pensionsaftalen er lærlinge ikke omfattet af ordningen.

Der var samtidig enighed om, at medarbejdere, der er over 20 år og som har udstået læretiden på virksomheder dækket af pensionsaftalen, ved fortsat ansættelse på virksomheden har opsparet de fornødne 9 måneders anciennitet (pr. 1. marts 2011 2 måneder) til at være omfattet af pensionsordningen.

Der var ligeledes enighed om, at voksne lærlinge fortsætter i pensionsordningen i læretiden, hvis de er omfattet af ordningen, inden de indtræder i læreforholdet. For voksenlærlinge kan læretid tælle som en del af de 9 måneders anciennitet (pr. 1. marts 2011 2 måneder), der kræves for at indtræde i pensionsordningen.

København, den 13. november 1991.  
(med ændring fra 2010).

For Industriens Arbejdsgivere  
Sven F. Thomsen

For Centralorganisationen  
af Metalarbejdere i Danmark  
Max Bæhring

For Specialarbejderforbundet i Danmark  
Willy Strube

For Kvindeligt Arbejderforbund i Danmark  
Lillian Knudsen

## Protokollat – Løn og pension

Med etableringen af IndustriPension har parterne ønsket at tage hensyn til medarbejdernes situation i alderdommen tillige med familiernes vilkår, hvis f.eks. død eller invaliditet skulle indtræffe. Medarbejdernes samlede aflønning indeholder derfor nu også et arbejdsgiverbidrag til pension.

Parterne er enige om i overenskomstperioden at drøfte, hvorledes man bedst muligt kan fremme en udvikling, hvor der foretages en nøje vurdering af den nødvendige opsparing til pensionsalderen for den enkelte medarbejder eller grupper af medarbejdere, således at vurderingen kan ses i sammenhæng med lønfastsættelsen i den enkelte virksomhed, herunder vurderes muligheden for supplerende pensionsbidrag.

København, den 3. juni 1998

For Dansk Industri	For CO-industri
Hans Skov Christensen	Max Bæhring
	Willy Strube

## Protokollat – Pensionsmæssigt beregningsgrundlag – fratrædelsesgodtgørelse og g-dage

Nedennævnte parter har i en række sammenhænge drøftet, om der skal beregnes pension af fratrædelsesgodtgørelse og g-dage.

Parterne er enige om, at de nævnte elementer er af en sådan karakter, at ingen af dem indgår i beregningsgrundlaget for pension.

København, den 12. februar 2012

For DIO 1 v/DI

For CO-industri

## Protokollat – om håndtering af sager om manglende indbetaling og indberetning af pensionsbidrag

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

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

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

Sagerne behandles pr. korrespondance efter nedenstående retningslinjer.

Bod ved forlig i almindelig rykkerprocedure.

- a. Hvis CO-industri eller DI ikke opgør et efterbetalingskrav, udgør boden 2.030 kr. (pr. 1. marts 2013 - 2.050 kr.), der i første gentagelsestilfælde stiger til 4.050 kr. (pr. 1. marts 2013 - 4.100 kr.) og i yderligere gentagelsestilfælde stiger til 6.580 kr. (pr. 1. marts 2013 - 6.670 kr.). Gentagelsestilfælde opgøres inden for en løbende periode på 18 måneder.
- b. Hvis CO-industri eller DI opgør et ubestridt efterbetalingskrav, udgør boden 20 pct. af efterbetalingskravet, dog mindst 1.270 kr. (pr. 1. marts 2013 - 1.280 kr.).
- c. Sager, i hvilke der ikke indgås forlig, kan videreføres til fællesmøde.

Bod ved fællesmøde.

- a. Hvis CO-industri eller DI ikke opgør et efterbetalingskrav, udgør boden 3.040 kr. (pr. 1. marts 2013 - 3.080 kr.), der i første gentagelsestilfælde stiger til 5.570 kr. (pr. 1. marts 2013 - 5.640 kr.) og i yderligere gentagelsestilfælde stiger til 8.360 kr. (pr. 1. marts 2013 - 8.460 kr.). Gentagelsestilfælde opgøres inden for en løbende periode på 18 måneder.

- b. Hvis CO-industri eller DI opgør et ubestridt efterbetalingskrav, udgør boden 25 pct. af efterbetalingskravet, dog mindst 2.030 kr. (pr. 1. marts 2013 - 2.050 kr.).
- c. Sager, hvorom der ikke opnås enighed, kan videreføres ved Arbejdsretten.

#### Forligsprocedure.

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

#### Den skærpede rykkerprocedure.

Parterne er blevet enige om at suspendere den skærpede rykkerprocedure.

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

#### Særlig rykkerprocedure

Hvis en virksomhed får en 1. rykker fra IP således, at der inden for 24 måneder er tilsendt virksomheden fire 1. rykkere fra IP, ifalder

virksomheden en bod for den fjerde rykker på 2.030 kr. (pr. 1. marts 2013 - 2050 kr.). I første gentagelsestilfælde herefter stiger boden til 4.050 kr. (pr. 1. marts 2013 - 4.100 kr.) og i yderligere gentagelsestilfælde udgør boden 6.580 kr. (pr. 1. marts 2013 - 6.670 kr.).

Hvis virksomheden inden for en periode på 12 måneder ikke har betalt til tiden efter 2. rykker og sagen dermed er blevet overleveret til organisationerne og virksomheden herefter modtager en 1. rykker, ifalder virksomheden en bod herfor på 2.030 kr. (pr. 1. marts 2013 - 2050 kr.). I første gentagelsestilfælde herefter stiger boden til 4.050 kr. (pr. 1. marts 2013 - 4.100 kr.) og i yderligere gentagelsestilfælde udgør boden 6.580 kr. (pr. 1. marts 2013 - 6.670 kr.). Sager, hvorom der ikke opnås enighed, kan videreføres til fællesmøde.

#### Forligsprocedure

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

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

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

#### Fællesbestemmelser:

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

København den 13. maj 2011

For DIO I v/DI

For CO-industri

## Protokollat om pensionsordningens ikrafttræden

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

Første pensionsbidrag er rettidigt indbetalt, hvis det er indbetalt senest den 10. i måneden efter det er optjent.

København, den 15. november 2011

For DIO I v/DI

For CO-industri

## Industriens Funktionæroverenskomst

### Protokollat – Udvalgsarbejde i overenskomstperioden

Parterne er enige om, at der nedsættes et udvalg i overenskomstperioden, som skal drøfte følgende emner:

En eventuel ny fælles forståelse af omkostningerne i firmapensionsordninger i henhold til IFO § 8, stk. 4 litra k.

En eventuel omformulering af bestemmelsen om børnepension i IFO § 8, stk. 4 litra g.

En eventuel ændring af bestemmelsen om livsvarig alders- eller ratepension i IFO § 8, stk. 4 litra e.

En redaktionel gennemskrivning af pensionsbestemmelserne i såvel Industriens Overenskomst som Industriens Funktionæroverenskomst.

Udvalgsarbejdet forventes afsluttet senest ultimo november inden overenskomstens udløb.

København, den 12. februar 2012

## **Protokollat – om benævnelse af overenskomsten i indeståelseserklæringer**

Parterne har på baggrund af en konkret forespørgsel drøftet benævnelsen af Industriens Funktionæroverenskomst i indeståelseserklæringer. Overenskomsten var omtalt som ”Industriens Funktionæroverenskomst 2000-2004”.

Der er enighed om, at udgangspunktet er, at en indeståelseserklæring gælder i forhold til den til enhver tid gældende overenskomst, uanset at det udstedende selskab har brugt det aktuelle navn for overenskomsten, f.eks. ”Industriens Funktionæroverenskomst 2000-2004”. Der skal således ikke laves ny indeståelseserklæring, når overenskomsten fornys. Indeståelseserklæringen forpligter således pensionskabet til – også efter den overenskomstperiode, som måtte være brugt som benævnelse i indeståelseserklæringen – at sikre, at virksomhedens pensionsordning overholder de til enhver tid gældende krav i overenskomsten.

Det kræver en særlig præcisering i indeståelseserklæringen, hvis den kun skal være gældende for en bestemt periode.

København d. 4. april 2011

---

## **Fælles Pensionsforhold**

---

### **Protokollat – Pensionsmæssige optrappingsordninger**

For så vidt angår optrappingsordning for ny- indmeldte virksomheder, som ved indmeldelsen har en pensionsordning på et vist niveau, som er lavere end de fulde bidragssatser i Industriens Overenskomst og Industriens Funktionæroverenskomst, er parterne enige om følgende:

Optrappingen af de overenskomstmæssige bidragssatser påbegyndes ved indmeldelsen og forløber uafhængigt af virksomhedens eksisterende pensionsordning ved indmeldelse. Eksisterende medarbejdere fortsætter med de aftalte pensionssatser, dog mindst samme niveau som optrappingsordningen. Medarbejdere, som ansættes efter indmeldelsestidspunktet, har krav på samme pensionssatser som de medarbejdere, der var ansat forud for indmeldelsen, til enhver tid har krav på.

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

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

København d. 18. maj 2011



## Protokollat – håndtering af sager om firmapensionsordninger og pensionsmæssig optrapning

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

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

### 1. Optrappingsordninger omfattende I-OK

- a. Når en virksomhed indmeldes i DIO I, og virksomheden ønsker at gøre brug af pensionsoptrapning, meddeler DI ved optagelsen CO-industri herom i det såkaldte "X-skema" ved afkrydsning i rubrik B.
- b. Såfremt der ikke i nævnte X-skema er foretaget en sådan afkrydsning, men virksomheden alligevel ønsker at gøre brug af pensionsoptrapning, kan dette rettidigt begæres af DI ved fremsendelse af protokollat inden for 2 måneder efter X-skemaet er tilgået CO-industri, mod at DI betaler et bodsmæssigt beløb på kr. 5.500 til CO-industri.
- c. Såfremt der i X-skemaet er foretaget afkrydsning i rubrik B, udfærdiger DI protokollat herom. Protokollatet sendes til CO-industri senest 2 måneder efter X-skemaet er tilgået CO-industri.
- d. Såfremt protokollaterne ikke er tilgået CO-industri rettidigt jf. pkt. 1.c., meddeler CO-industri dette til DI i en "optrappingsrykker". Såfremt virksomheden fortsat ønsker at gøre brug af pensionsoptrapning, kan det ske ved at protokolleringen, jf. pkt. 1c, sker senest 14 dage efter datoen for modtagelsen af optrappingsrykkeren i DI og mod, at DI betaler et bodsmæssigt beløb på kr. 5.500. I modsat fald bortfalder pensionsoptrapningen, og virksomheden indbetaler eget overenskomstmæssige pensionsbidrag fra optagelsen i DI.

### 2. Firmapensionsordninger omfattende I-OK

- e. Når en virksomhed indmeldes i DIO I, og virksomheden ønsker at videreføre en eksisterende firmapensionsordning, meddeler DI ved optagelsen CO-industri herom i det såkaldte "X-skema" ved afkrydsning i rubrik A.
- f. Såfremt der ikke i nævnte X-skema er foretaget en sådan afkrydsning, men virksomheden alligevel ønsker at videreføre firmapensionsordningen, kan dette rettidigt begæres af DI ved fremsendelse af protokollat, firmapensionsordningen og navneliste inden for 2 måneder efter X-skemaet er tilgået CO-industri, mod at DI betaler et bodsmæssigt beløb på kr. 5.500 til CO-industri.
- g. Såfremt der i X-skemaet er foretaget afkrydsning i rubrik A, udfærdiger DI protokollat herom. Protokollatet, firmapensionsordningen og navneliste sendes til CO-industri senest 2 måneder X-skemaet er tilgået CO-industri.
- h. Såfremt protokollatet, firmapensionsordningen og navneliste ikke er tilgået CO-industri rettidigt jf. pkt. 2.c., meddeler CO-industri dette til DI i en "firmapensionsrykker". Såfremt virksomheden fortsat ønsker at videreføre firmapensionsordningen, kan det ske ved at protokolleringen, jf. pkt. 2c., sker senest 14 dage efter datoen for modtagelsen af firmapensionsrykkeren i DI og mod at DI betaler et bodsmæssigt beløb på kr. 5.500. I modsat fald skal virksomheden for de relevante medarbejdere opsiges firmapensionsordningen jf. I-OK § 48 stk. 6 og ved udløb af opsigelsesfristerne heri tilmelde medarbejderne til Industriens Pension.

### 3. Indeståelseserklæringer omfattende I-OK

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

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

#### 4. Optrappingsordninger omfattende I-FOK

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

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

#### 5. Firmapensionsordninger omfattende I-FOK

- a. Når en virksomhed indmeldes i DIO I, og virksomheden ønsker at videreføre en eksisterende firmapensionsordning, meddeler DI ved optagelsen CO-industri herom i det såkaldte "X-skema".
- b. Såfremt der ikke i nævnte X-skema er foretaget en sådan meddelelse, men virksomheden alligevel ønsker at videreføre firmapensionsordningen, kan dette rettidigt begæres af DI inden for 2 måneder efter X-skemaet er tilgået CO-industri, mod at DI betaler et bodsmæssigt beløb på kr. 5.500 til CO-industri.
- c. Såfremt der i X-skemaet er foretaget meddelelse herom, fremsender DI protokollat og firmapensionsordning til CO-industri senest 2 måneder efter X-skemaet er tilgået CO-industri.
- d. Såfremt protokollaterne og firmapensionsordningen ikke er tilgået CO-industri rettidigt jf. pkt. 5.c., meddeler CO-industri dette til DI i en "firmapensionsrykker". Såfremt virksomheden fortsat ønsker at videreføre firmapensionsordningen, kan det ske ved, at fremsendelse af protokollat, jf. pkt. 5c., sker senest 14 dage efter datoen for modtagelsen af firmapensionsrykkeren i DI og mod at DI betaler et bodsmæssigt beløb på kr. 5.500. I modsat fald skal virksomheden for de relevante medarbejdere opsiges firmapensionsordningen og ved udløb af opsigelsesfristerne heri tilmelde medarbejderne til Tekniker-Pension og/eller HKI-Pension. Opsigelsesperioden kan maksimalt have en varighed af 6 måneder, som organisationerne i enighed kan forlænge til 12 måneder.

#### 6. Indeståelseserklæringer omfattende I-FOK

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

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

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

- a. Når I-FOK § 1 stk. 2a, og/eller 2b og/eller 3 er sat i kraft, idet HK opfylder betingelserne i Bilag 1 på en virksomhed der er medlem af DIO I, og virksomheden ønsker at videreføre en eksisterende firmapensionsordning, meddeler DI dette til CO-industri herom i protokollat A og/eller B.
- b. Såfremt der i protokollat A og/eller B er foretaget meddelelse herom, fremsender DI firmapensionsordningen til CO-industri senest 2 måneder efter endelig udveksling af protokollat A og/eller B mellem parterne.
- c. Såfremt der ikke er foretaget en sådan meddelelse, men virksomheden alligevel ønsker at videreføre firmapensionsordningen, kan dette rettidigt begæres af DI inden for 2 måneder efter X-skemaet er tilgået CO-industri, mod at DI betaler et bodsmæssigt beløb på kr. 5.500 til CO-industri.

Såfremt firmapensionsordningen ikke er tilgået CO-industri rettidigt jf. pkt. 7.b, meddeler CO-industri dette til DI i en ”dokumentationsrykker”. Såfremt virksomheden fortsat ønsker at videreføre firmapensionsordningen, kan det ske ved, at fremsendelse af firmapensionsordningen, jf. pkt. 7.b., sker senest 14 dage efter datoen for modtagelsen af firmapensionsrykkeren i DI og mod at DI betaler et bodsmæssigt beløb på kr. 5.500. I modsat fald skal virksomheden for de relevante medarbejdere opsiges firmapensionsordningen og ved udløb af opsigelsesfristerne heri tilmelde medarbejderne til HKI-Pension.

Opsigelsesperioden kan maksimalt have en varighed af 6 måneder, som organisationerne i enighed kan forlænge til 12 måneder.

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

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

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

København den 18. januar 2010

For DIO I v/DI

For CO-industri

## Protokollat – Pensionsforhold for flexjobbere

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

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

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

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

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

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

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

Det er en forudsætning, at der er indgået aftale mellem Industriens Pension og det andet pensionsinstitut om, at flexjob berettiger til fortsættelse af pensionsordningen i det hidtidige pensionsinstitut. Er dette ikke tilfældet, optages det nye medlem i Industriens Pension med en særlig pensionsordning for ansatte i flexjob, jf. pkt. 4.

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

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

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

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

København, den 13. september 2002

For Dansk Industri

For CO-industri

## Protokollat – Anciennitetsberegning

Anciennitetsberegning i forbindelse med indgåelse af tiltrædelsesaftaler/indmeldelser i Dansk Industri.

Med henvisning til tidligere drøftelse af anciennitetsspørgsmål ved tiltrædelse til Industriens Overenskomst/indmeldelse i Dansk Industri bekræftes hermed vores fælles forståelse af dette, således at der er enighed om, at ved indmeldelse i Dansk Industri eller tiltrædelse til Industriens Overenskomster er det den enkelte medarbejders ansættelsesdato i virksomheden, der er gældende for beregning af ancienniteten i forhold til bl.a. opsigelsesvarsler, jf. Industriens Overenskomst § 38 og Industriens Funktionæroverenskomst § 15.

København den 18. februar 2002

For Dansk Industri	For CO-industri
Niels Overgaard	Verner Elgaard

## Organisationsaftale af 16.10.2001

Enhver tidligere forståelse af ovenstående formulering af organisationsaftale af 18. maj 2001 erstattedes af nærværende organisationsaftale af 16. oktober 2001.

- at Industriens Pension ikke er at betragte som en firmapensionsordning, jf. § 8, stk. 4, der kan træde i stedet for Teknikerpension/-HKI-pension,
- at når der indbetales bidrag til Industriens Pension for funktionærer under Funktionæroverenskomsten, skal bidraget – som for andre overenskomstdækkede funktionærer – mindst følge satserne i Industriens Funktionæroverenskomst, dog således at overgang fra timelønnet ansættelse i henhold til Industriens Overenskomst til ansættelse under Industriens Funktionæroverenskomst ikke medfører nedsættelse af pensionsbidraget,
- at de funktionærer, der placeres i Industriens Pension, følger det ydelsesmønster, der er almindeligt gældende i Industriens Pension for det bidragsniveau, funktionæren er indplaceret på, og ikke skal opfylde betingelserne i Funktionæroverenskomstens § 8,
- at overenskomstdækkede funktionærer, der ikke naturligt hører hjemme på hverken HK's eller TL's medlemsområde, kan placeres i Industriens Pension sideløbende med, at de øvrige placeres i HKI- og Teknikerpension,
- at personer, der er overenskomstdækkede og hvor pensionsforpligtelsen er opfyldt gennem indbetaling til Industriens Pension, har modtaget overenskomstmæssigt pensionsbidrag. Er der sket fejlplacering i Industriens Pension, fortsætter indbetalingen til Industriens Pension indtil det endeligt er afgjort, hvor den pågældende pensionsmæssigt skal placeres.
- at personer, der på aftaletidspunktet (16. oktober 2001) er placeret i Industriens Pension, kan forblive i Industriens Pension.

København, den 16. oktober 2001.

For Dansk Industri	For CO-industri
Niels Overgaard	Verner Elgaard

### Protokollat – Pensionsalder i firmapensionsordninger

Parterne er enige om, at firmapensionsordninger skal indeholde mulighed for indbetaling af pensionsbidrag til det fyldte 67. år på uændrede vilkår under forudsætning af fortsat beskæftigelse i virksomheden, uanset at den i virksomhedens pensionsordning fastsatte pensionsalder er lavere end 67 år.

Virksomheder, der har en firmapensionsordning med en pensionsalder lavere end 67 år, kan fortsat uden særlig dispensation videreføre denne alder, såfremt ovennævnte er opfyldt.

Nærværende protokollat indebærer ikke en afvigelse fra kravet om udstedelse af indeståelseserklæring, som anført i overenskomsten, ligesom aftalen ikke indebærer nogen indskrænkninger i den enkelte virksomheds dispositionsret med hensyn til at aftale eller fastsætte en bestemt alder som virksomhedens fratrædelsesalder.

København, den 18. februar 2002

For Dansk Industri      For CO-industri

### Protokollat – Anciennitet – Pension

På et møde dags dato drøftede nedennævnte organisationer spørgsmålet om optjening af anciennitet i relation til pensionsaftalen af 15. februar 1991.

Der var enighed om, at medarbejdere inden for overenskomstområdet, der inden for de forudgående 2 år kan dokumentere 9 måneders ansættelse (pr. 1. marts 2011 2 måneder) på virksomheder dækket af pensionsaftalen, skal optages i pensionsordningen.

København, den 13. november 1991

(med ændring fra 2010).

For Industriens Arbejdsgivere

Sven F. Thomsen

For Centralorganisationen  
af Metalarbejdere i Danmark

Max Bæhring

For Specialarbejderforbundet i Danmark

Willy Strube

For Kvindeligt Arbejderforbund i Danmark

Lillian Knudsen

### Pensionsforhold – Frist for dokumentation

Aftale om fastlæggelse af frist for dokumentation af pensionsordning ved tiltrædelser til Industriens Funktionæroverenskomst.

Parterne har drøftet de administrative forhold i forbindelse med dokumentation af eksisterende firmapensionsordninger for virksomheder, der tiltræder Industriens Funktionæroverenskomst.

Der er mellem parterne aftalt følgende:

- Hvis der forud for en virksomheds tiltrædelse af Industriens Funktionæroverenskomst er etableret en firmapensionsordning, skal der til CO-industri fremsendes dokumentation for, at der findes en relevant pensionsordning på virksomheden. Denne dokumentation skal fremsendes inden 2 måneder fra det tidspunkt, hvor de endelige protokollater er udvekslet mellem Dansk Industri og CO-industri.
- Såfremt virksomhedens pensionsordning ikke omfatter alle de medarbejdere, der overenskomstdækkes ved tiltrædelsen, indbetaler virksomheden bidrag til HKI/Pension for de medarbejdere, der ikke er omfattet af ordningen. Indbetalingen sker fra tiltrædelsestidspunktet.

Med henblik på at gøre opmærksom på den aftalte frist for dokumentation af eksisterende pensionsordninger indsættes der i protokollet A og B om tiltrædelse af Industriens Funktionæroverenskomst – i tilslutning til rubrikken om

*Anden pensionsordning – følgende tekst:  
Dokumentation for den eksisterende pensionsordning skal tilsendes CO-industri senest 2 måneder efter endelig udveksling af protokollater mellem parterne.*

København den 30. maj 2005

For Dansk Industri

For CO-industri

## IV. Fællesbestemmelser Industriens Overenskomst & Industriens Funktionæroverenskomst

---

### Samarbejde og tillids- og sikkerhedsrepræsentanter

---

#### Teknologi- og samarbejdsudvalg

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

#### Formål:

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

#### Sammensætning:

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

#### Sekretariatets opgaver:

- Ved behandling af uoverensstemmelser og påstande om brud på Samarbejdsaftalen aftales følgende procedure:
- Konsulenterne søger uoverensstemmelserne bilagt.

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

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

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

Der udarbejdes kvartalsvise rapporter for udvalgets arbejde.

**Økonomi:**

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

København den 3. juni 1998

For Dansk Industri	For CO-industri
Direktør	Gruppenformand
Peter Mikkelsen	Willy Strube

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

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

**Teksten lyder:**

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

København, den 1. februar 2004

For Dansk Industri	For CO-industri
Hans Skov Christensen	Thorkild E. Jensen
Kim Graugaard	Børge Frederiksen



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

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

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

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

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

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

Den fælles indsats varetages af TEKSAM.

### **Protokollat – TEKSAM – sociale kapitel**

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

København, den 22. januar 2000  
(med ændring fra 2010).

For Dansk Industri      For CO-industri

### **Protokollat – Oplysning om genvalg af sikkerhedsrepræsentanter**

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

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

København, den 3. juni 1998

For Dansk Industri	For CO-industri
Helle Hummel	Jørn Larsen

---

## Fagretlige regler/konflikter

---

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

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

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

Alle øvrige dage tælles som arbejdsdage, uanset organisationernes åbningsdage.

København, den 1. februar 2004

For Dansk Industri	For CO-industri
Hans Skov Christensen	Thorkild E. Jensen
Kim Graugaard	Børge Frederiksen

## Protokollat – Organisationsansvar

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

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

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

København, den 1. februar 2004

(med ændring fra 2007).

**Protokollat – Afvikling af sager om chikane**

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

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

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

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

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

København den 12. maj 2010.

**Protokollat – Fravigelsesordninger**

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

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

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

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

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

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

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

København d. 1. juni 2010

For DIO I v/DI

For CO-industri

## Uddannelse

### Uddannelsesfonde

#### Bestyrelse

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

#### Opkrævning og administration

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

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

### Lokaloverenskomster og tiltrædelsesaftaler

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

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

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

København, den 22. januar 2000

For Dansk Industri

For CO-industri

## Protokollat – Dokumentation for erhvervede kvalifikationer

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

København den 22. marts 1998

For Dansk Industri	For CO-industri
Gerhard Albrechtsen	Max Bæhring
Hans Skov Christensen	Willy Strube

## Protokollat – Erhvervsrettet uddannelse

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

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

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

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

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

Parterne er enige om, at

- Vekseluddannelsesprincippet er den bedste uddannelsesvej til at sikre uddannelse af dygtig faglært arbejdskraft i industrien
- Tilstedeværelsen af ledige praktikpladser er en vital motivation for at fastholde eleverne i deres lyst til at få en erhvervsrettet uddannelse
- Virksomhedernes rammer for at oprette praktikpladser gøres så fleksible som muligt.

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

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

København den 1. februar 2004

Dansk Industri	CO-industri
Hans Skov Christensen	Thorkild E. Jensen
Kim Graugaard	Børge Frederiksen

### Protokollat – Kompetenceudvikling i virksomhederne

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

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

København, den 22. februar 2010  
(ændret ved OK 2012)

DIO 1	CO-industri
Hans Skov Christensen	Thorkild E. Jensen
Kim Graugaard	Børge Frederiksen

### **Protokollat – Rådgivning og konsulentbistand m.v. til uddannelsesarbejdet i virksomheden**

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

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

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

Parterne vil i overenskomstens bestemmelser etablere mulighed for, at uddannelsesudvalget (alternativt SU, sekundært tillidsrepræsentant/ledelse) kan rekvirere besøg af TEKSAM's proceskonsulenter, når en af parterne ønsker det.

For at kvalificere TEKSAM's rådgivning vil parterne inden 1.7.2012 etablere et katalog, som TEKSAM-konsulenterne kan anvende i deres samtaler med de lokale parter. Kataloget skal indeholde eksempler på brugervenlige redskaber samt vejledning til at bringe uddannelsesarbejdet videre i at anvende overenskomsternes muligheder for uddannelse og de mange udviklede uddannelses tilbud, herunder f.eks. kompetencepakkerne etableret mellem parterne. Yderligere vil kataloget indeholde vejledning til, hvordan der skabes kontakt til relevante uddannelsesudbydere samt vejlede til, hvor der kan gennemføres kompetenceafklaringer.

Parterne vil indarbejde disse bestemmelser i IO § 43 og IFO § 25, stk. 3 samt i en revideret udgave af "Protokollat – Kompetenceudvikling i virksomhederne" (s. 64 i Organisationsaftaler). Ligesom der bør udarbejdes en mere specifik beskrivelse af TEKSAM-konsulenternes tilbud i denne sammenhæng, hvor det anbefales at inddrage TEKSAM-konsulenterne.

København, den 12. februar 2012

### **Protokollat – Fælles aktivitet til fremme af praktikpladser**

Parterne er enige om i fællesskab at iværksætte en aktivitet til fremme af praktikpladser. Aktiviteten vil være med til at skabe opmærksomhed omkring uddannelse af såvel unge som voksne til dygtige faglærte og dermed sikre industriens virksomheder adgang til kvalificerede faglærte i fremtiden. Aktiviteten kan f.eks. være en praktikpladskampagne. Parterne vurderer, at en kampagne bør ses i sammenhæng med øvrige tiltag inden for praktikpladsfremmende aktiviteter. Parterne er derfor enige om, at der mellem parterne indledningsvist formuleres et projekt, som nærmere analyserer en fælles aktivitet til fremme af praktikpladser.

Parterne er enige om, at udgifter til projekt og fælles aktivitet for praktikpladser finansieres gennem Industriens Uddannelses- og Samarbejdsfond. En fælles aktivitet skal senest være klar medio 4. kvartal 2012.

København, den 12. februar 2012

## Organisationsaftale om Industriens Kompetenceudviklingsfond

### 1. Formål

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

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

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

### 2. Frihed til uddannelse

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

Medarbejdere med minimum 9 måneders anciennitet gives årligt ret til op til 2 ugers frihed til selvvalgt uddannelse, der er relevant i forhold til beskæftigelse inden for overenskomsternes dækningsområde.

Friheden kan eksempelvis bruges til uddannelse på såvel grundlæggende som videregående niveau, almen såvel som faglig efter-

og videreuddannelse samt til deltagelse i realkompetencevurdering i offentlig regi og relevante private tilbud.

### 3. Økonomisk tilskud

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

### 4. Industriens Kompetenceudviklingsfond

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

Fondens bestyrelse kan yderligere fastlægge retningslinjer for afrapportering fra kompetenceudviklingsstøtte administreret i virksomheden, som supplerer reglerne i pkt. 5.
- Ansøgninger. Fondens midler kan søges af medarbejdere, som er ansat på en virksomhed under Industriens Overenskomst og/eller Industriens Funktionæroverenskomst, hvis virksomheden ikke har etableret egen kompetenceudviklingskonto mv. jf. pkt. 5.

Ansøgninger fremsendes gennem virksomheden, som attesterer, at ansættelsen er omfattet af Industriens Overenskomst



eller Industriens Funktionæroverenskomst, og oplyser samtidig, hvad medarbejderens løn udgør.

- d. Anvendelse. Kompetenceudviklingsfonden kan inden for fondens økonomiske muligheder yde tilskud til medarbejderes uddannelsesaktiviteter, som er omhandlet i Industriens Overenskomst § 44, stk. 2 og § 45 samt Industriens Funktionæroverenskomst § 25, stk. 2 og stk. 4. Det er en betingelse for at være tilskudsberettiget, at virksomheden ikke helt eller delvist betaler løn under uddannelsen. Midlerne kan anvendes til
- tilskud til eksterne udgifter ved uddannelse (kursusgebyr, kursusmaterialer, evt. transportudgifter m.v.),
  - tilskud til delvis dækning af medarbejdernes løntab ved uddannelsen, dog højst et beløb, som med tillæg af evt. offentlig løntabsgodtgørelse udgør 85 pct. af lønnen beregnet jf. IO § 29, stk. 2, 2. afsnit.

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

#### 5. Kompetenceudviklingsstøtte administreret i virksomheden

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

Det er en forudsætning, at virksomheden

- har etableret uddannelsesudvalg og
- har mindst 100 medarbejdere, opgjort efter pkt. 3 b.

- b. Er en af forudsætningerne i pkt. b ikke længere opfyldt, omfattes virksomheden med virkning fra førstkommande kalenderår af pkt. 4. En eventuel restsaldo fra virksomhedens kompetenceudviklingskonto overføres til Industriens Kompetenceudviklingsfond.

- c. Lokale rammer og planer. Virksomheden skal tage initiativ til, at der i samarbejde med medarbejderne fastlægges overordnede rammer og prioriteringer for anvendelsen af midlerne på kompetenceudviklingskontoen. Det er virksomhedens uddannelsesudvalg, jf. Industriens Overenskomst § 43/Industriens Funktionæroverenskomst bilag 9, der fastlægger kriterier for tildeling af tilskud. Tilskud kan kun ydes efter reglerne i pkt. 4 d. Der kan således ikke ydes tilskud til uddannelse, som efter

virksomhedens beslutning iværksættes efter Industriens Overenskomst § 44, stk. 1/Industriens Funktionæroverenskomst § 25, stk. 1.

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

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

- d. Tildeling. Inden for rammerne i pkt. c) kan medarbejderne ansøge om tilskud. Uddannelsesudvalget bærer det overordnede ansvar for kriterierne for fordeling af midlerne, jf. pkt. c. Det er en forudsætning for, at der kan tildeles tilskud, at der er midler til rådighed på kompetenceudviklingskontoen. Uddannelsesudvalget kan beslutte, at der opsamles midler på kontoen til brug ved fremtidige uddannelsesaktiviteter. Medmindre andet aftales, overføres uforbrugte midler, der overstiger 1 års indbetalinger, til Industriens Kompetenceudviklingsfond. Virksomhedens uddannelsesansvarlige vurderer, om ansøgningen ligger inden for de af uddannelsesudvalget fastlagte kriterier og rammer, og tildeler på det grundlag tilskud. Hvis der gives afslag, har medarbejderen ret til at få en skriftlig begrundelse, og tillidsrepræsentanten kan – efter at afslaget har været til høring i uddannelsesudvalget – kræve sagen fagretligt behandlet i henhold til Industriens Overenskomst § 49/ Industriens Funktionæroverenskomst § 24. Sagen kan dog ikke videreføres til faglig voldgift.
- e. Administration. Virksomheden sørger for løbende at opføre virksomhedens kompetenceudviklingskonto. Virksomhedens revision attesterer i forbindelse med årsrapporten, at der er hensat og anvendt eller overført midler i overensstemmelse med disse regler.
- Virksomhedens overholdelse af sin pligt til at beregne, orientere og afregne kursuskonti håndhæves alene efter reglerne i Industriens Overenskomst § 49/Industriens Funktionæroverenskomst § 24.

**6. Andre overenskomstområder**

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

**7. Overenskomstbestemmelser**

Industriens Overenskomst § 44, stk. 2 og Industriens Overenskomst § 46 samt Industriens Funktionæroverenskomst § 25, stk. 2 og 7 ændres i overensstemmelse med Protokollat om selvvalgt uddannelse og Industriens Kompetenceudviklingsfond (Industriens Overenskomst) og Protokollat om selvvalgt uddannelse og Industriens Kompetenceudviklingsfond (Industriens Funktionæroverenskomst).

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

**8. Grundbetingelser for ordningen**

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

**9. Kompetenceudviklingsstøtte i forbindelse med arbejdsfordeling**

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

1. Uddannelsesaktiviteterne skal fastlægges ved lokal enighed. Aktiviteternes indhold skal beskrives. Hvis der allerede er formuleret uddannelsesplaner, skal disse inddrages i forhandlingen. Det anbefales at bruge blanketten i IO bilag 2 (ny blanket).
2. Der kan søges støtte til uddannelsesaktiviteter i højst halvdelen af arbejdsfordelingsperioden. Mindst halvdelen af uddannelsesaktiviteterne skal ligge på ledighedsdagene.
3. Det er en betingelse, at uddannelsesaktiviteten er berettiget til offentligt tilskud. Uddannelsen kan være såvel alment kvalificerende som faglig, herunder rettet mod virksomhedens drift.
4. Virksomheden betaler løn efter IO § 44, stk. 1 under uddannelsesaktiviteten.
5. Virksomheden kan søge støtte efter reglen i pkt. 4, d. Der kan således gives støtte til kursusgebyr mv. og 85 % af betalingen efter pkt. 3, med fradrag af offentlig løntabsgodtgørelse, som tilfalder virksomheden.
6. Uddannelsesaktiviteterne kan omfatte andre af virksomhedens medarbejdere, som ikke er omfattet af arbejdsfordelingen. Overenskomstdækkede medarbejdere kan dog kun deltage ved lokal enighed. Der kan i givet fald kun ydes støtte fra fonden til overenskomstdækkede medarbejdere.
7. Det overlades til bestyrelsen for IKUF at fastlægge/justere de mere præcise rammer for tildeling af støtte, herunder hvor mange midler som skal afsættes til dette formål.

København, den 25. februar 2007

(med ændring fra 2010).

(med tilføjelse af 12. februar 2012).

For Dansk Industri

For CO-industri

### **Protokollat – Administrative lettelse ved brug af selvvalgt uddannelse**

Parterne er enige om snarest at igangsætte et arbejde med at lette administrationen ved brug af selvvalgt uddannelse. Samtidig er parterne enige om, at dette må ske, så administrationen fortsat er økonomisk effektiv.

Et element i dette arbejde vil bestå i at gøre IKUF's hjemmeside mere brugervenlig. Arbejdet vil have udgangspunkt i en gennemgang af IKUF's hjemmeside mhp. at finde forbedringsmuligheder i form af f.eks. genbrug af oplysninger samt at gennemføre disse. Herunder bl.a. at sætte den primære brugergruppe (medarbejdere) i centrum i den formidling, som foregår via [www.ikuf.dk](http://www.ikuf.dk).

Parterne konstaterer, at IKUF's hjemmeside ikke skal være et vejledningsforum, men finder, at IKUF's hjemmeside tydeligere henviser til relevante hjemmesider med dette formål. Parterne er enige om at søge at integrere øvrige hjemmesider, som er relevante for IKUF's brugere, f.eks. den AMU-portal, som er under udarbejdelse i Industriens Uddannelser.

Parterne konstaterer ligeledes, at der skal arbejdes for at etablere en løsning, hvor IKUF får mulighed for at betale kursusgebyret direkte til udbyder, forud for kursets gennemførelse.

København, den 12. februar 2012

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

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

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

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

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

IPS tilsender virksomhederne én rykker ved manglende rettidig indberetning.

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

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

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

Rettidig indbetaling af bidrag er den 10. marts for første halvår og den 10. september for andet halvår.

IPS tilsender virksomhederne to rykkere ved manglende rettidig indbetaling.

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

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

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

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

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

#### **Overleveringer fra IPS**

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

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

Bodsførlig udmåles efter skema i aftalens bilag 2.

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

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

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

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

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

Bodsførlig udmåles efter skema i aftalens bilag 2.

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

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

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

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

Den manglende indberetning indgår dog i opgørelsen af gentagelsestilfælde.

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

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

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

Bodsførlig udmåles efter skema i bilag 2.

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

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

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

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

#### **Forligsprocedure**

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

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

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

Aftalen træder i kraft pr. 1. januar 2011.

København den 8. november 2010

For DIO 1/DI	For CO-industri
Niels Grøn Fabech	Arne Sørensen

## Bilag 1

### Industriens Pensions Service's procedure for indberetning og opkrævning

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

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

#### Indberetning af lønsummer

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

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

Lønsummerne indberettes opdelt for ansatte omfattet af:

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

Såfremt der i året ikke er ansatte, indberettes 0 i lønsum på overenskomst-koden.

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

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

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

Registreringen heraf tilgår organisationerne.

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

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

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

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

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

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

#### **Betaling af bidrag**

Med baggrund i de indberettede lønsummer fremsender IPS senest den 1. marts henholdsvis den 1. september opkrævning af bidrag for det forudgående halvår med betalingsfrist på 7 arbejdsdage.

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

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

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

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

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

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

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

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

#### **Gentagne rykkere**

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

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

#### **Overlevering til overenskomstparterne**

Ved overlevering til overenskomstparterne oplyses flg:

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

- Det omhandlende år/halvår
- Eventuelle tidligere overleveringer
- Seneste betaling
- Eventuelle bemærkninger, herunder relevante notater

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

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

Industriens Pensionservice

DI O1 v/DI

CO-industri

## Bilag 2. Bodsudmåling i fondsbidragsager

### Gentagne rykkere

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

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

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

København den 2010

For DIO 1/DI

For CO-industri

## Protokollat – for sen afrapportering til IKUF

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

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

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

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

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

København den 26. maj 2011

## EU-implementering

### Protokollat – Organisationsaftale mellem CO og DI

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

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

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

Aftalen skal opbygges som følger:

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

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

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

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

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

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

Den eksakte placering skal fremgå af protokollatet.



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

Dette sker ved fremsendelse til arbejdsministeren.

»Organisationsaftalen vedrørende implementering af direktiv (nr. og navn) tilstilles arbejdsministeren med henblik på gennemførelse af artikel .....«

Den anførte artikel henviser til direktivets afsluttende bestemmelser.

København, den 1. februar 1995

For Dansk Industri	For CO-industri
Gerhard Albrechtsen	Max Bæhring
Hans Skov Christensen	Willy Strube

## Implementering af vikardirektivet i Industriens Overenskomst

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

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

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

### § 1. Anvendelsesområde

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

### § 2. Formål

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

### § 3. Definitioner (vikardirektivet)

#### a. "arbejdstager"

Enhver person omfattet af nærværende overenskomst.

#### b. "vikarbureau"

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

#### c. "vikaransat"

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

**d. "brugervirksomhed"**

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

**e. "udsendelse"**

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

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

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

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

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

**§ 5. Princippet om ligebehandling**

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

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

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

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

**stk. 2**

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

**stk. 4**

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

**stk. 5**

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

**§ 7. Vikariansattes repræsentation**

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

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

**§ 8. Information af arbejdstagerrepræsentanter**

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

**§ 10. Sanktioner**

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

**§ 11. Gennemførelse**

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

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

København, den 19. august 2011

For DI Overenskomst I v/DI

For CO-industri

**Protokollat – Implementering af direktiv 2008/104/EF om vikararbejde**

I forlængelse af Implementeringsaftale af 11. august 2011 om vikardirektivet i Industriens Overenskomst (IO) har DI Overenskomst I v / DI og CO-industri drøftet en række spørgsmål, der relaterer sig til den endnu ikke vedtagne lov om implementering af vikardirektivet.

Det drejer sig om Industriens Funktionæroverenskomst, eventuelle uhensigtsmæssigheder i forholdet mellem den kommende implementeringslov og implementeringsaftalen i IO samt om mulige administrative forenklinger i relation til vikarer under IO.

Parterne er enige om at genoptage disse drøftelser efter afslutningen af OK 2012.

København, den 12. februar 2012

**Protokollat – Implementering af Direktiv om forældreorlov**

DI Overenskomst I v / DI og CO-industri har i overenskomstperioden 2010 – 2012 drøftet implementering af Direktiv 2010/18/EU om forældreorlov. Drøftelserne er midlertidigt sat i bero og genoptages efter afslutningen af OK 2012.

København, den 12. februar 2012

**Øvrige bestemmelser****Protokollat – om etablering af en forlystelsesoverenskomst**

Parterne er enige om, at der i overenskomstperioden gennemføres en drøftelse af mulighederne for at etablere en overenskomst for underholdnings-/forlystelsesbranchen med indholdsmæssigt udgangspunkt i de overenskomster, som allerede findes på dette område imellem DI og CO-industri.

København, den 12. februar 2012

**Protokollat – om bilag 6 og bilag 15 – større afskedigelser**

Parterne er enige om, at man i overenskomstperioden drøfter bilag 6 og bilag 15 med henblik på at undersøge mulighederne for at fjerne nogle af de uhensigtsmæssigheder, som særligt de større virksomheder med flere arbejdssteder rundt omkring i landet har oplevet.

København, den 12. februar 2012

**Ligelønsnævnets forretningsorden**

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

**§ 1**

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

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

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

**Stk. 2**

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

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

**Stk. 3**

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

**§ 2**

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

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

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

#### **Stk. 2**

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

#### **Stk. 3**

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

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

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

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

#### **Stk. 4**

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

#### **Stk. 5**

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

nævnet på grund af ganske særlige omstændigheder fraviger denne hovedregel.

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

#### **Stk. 6**

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

#### **§ 3**

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

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

#### **Stk. 2**

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

#### **§ 4**

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

#### **Stk. 2**

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

**§ 5**

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

**Stk. 2**

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

**§ 6**

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

**Stk. 2**

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

**§ 7**

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

Honoraret til nævnsformænd udgør indtil videre:

- Kr. 4.000,00 såfremt sagen hæves senere end 3 arbejdsdage før nævnsmødet.
- Kr. 8.000,00 såfremt sagen hæves eller forliges under forhandlingen ved nævnsmødet.
- Kr. 10.000,00 såfremt sagen sluttes med opmandens skriftlige tilkendegivelse.
- Kr. 12.000,00 såfremt sagen sluttes med opmandens skriftlige kendelse.

I sager, hvor Ligelønsnævnet finder, at der foreligger særlige omstændigheder, kan nævnet beslutte, at der skal tillægges den eller de deltagende nævnsformand/nævnsformænd et højere honorar.

**§ 8**

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

Gebyret udgør indtil videre:

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

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

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

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

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

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

**§ 9**

Ligelønsnævnets Sekretariat har følgende adresse: Ligelønsnævnets sekretariat c/o DI, Organisation for Erhvervslivet, Hanne-manns Allé 25, 2300 København S.

København den 2011

For DI  
Erik Kjærgaard

For CO-industri  
Arne Sørensen

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

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

#### **Model for helbredskontrollens gennemførelse**

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

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



den pågældende person har en relevant uddannelse og efteruddannelse samt evt. nødvendig autorisation.

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

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

København, den 6. april 2011

### Protokollat – Dispensationer for hviletid og fridøgn

Overenskomstparterne er enige i, at hvor der i henhold til bekendtgørelsen om hviletid og fridøgn – kapitel 4 5 – kan indgås aftale mellem »arbejdsgiverpart« og »arbejdstagerorganisation«, vil dette fremover på Industriens Overenskomstområde betyde henholdsvis Dansk Industri og CO-industri.

København, den 20. februar 1995

For Dansk Industri	For CO-industri
Gerhard Albrechtsen	Max Bæhring
Hans Skov Christensen	Willy Strube

**Protokollat – Etablering af barselsordning i industrien**

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

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

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

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

København, den 20. februar 1995  
(med ændring fra 2007)

For Dansk Industri	For CO-industri
Gerhard Albrechtsen	Max Bæhring
Hans Skov Christensen	Willy Strube

*Anm.*

*Tilføjet ved overenskomstforhandlingerne 2004:  
Organisationerne er enige om, at protokollatet dækker såvel Industriens Overenskomst som Funktionæroverenskomsten.  
Se i øvrigt Industriens Overenskomst § 35 og Funktionæroverenskomsten § 12.*

**Protokollat – Samarbejde om internationale spørgsmål**

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

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

København, den 20. februar 1995

For Dansk Industri	For CO-industri
Gerhard Albrechtsen	Max Bæhring
Hans Skov Christensen	Willy Strube

**Aftale om miljøsam arbejde mellem CO-industri og Dansk Industri**

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

Parterne er endvidere enige om, at spørgsmål vedrørende miljø i direkte tilknytning til virksomhederne fortsat bør inddrages i branchesikkerhedsrådenes vejledningsarbejde, hvor dette er hensigtsmæssigt. Parterne vil arbejde for, at samarbejdet mellem de eksisterende branchesikkerhedsråd, som omfatter industriens virksomheder, koordineres og styrkes med henblik på sammenlægning eller omlægning af rådene.

Parterne vil analysere behovet for et uddannelsesstilbud til medarbejdere vedrørende branchespecifikke miljøspørgsmål. I den forbindelse kan igangsættes pilotprojekter.

København, den 8. september 1994  
(med ændring fra 2007 og OK 2012)

Dansk Industri	CO-industri
Hans Skov Christensen	Max Bæhring

## Rammeaftale om sikkerheds- og sundhedsarbejdet

Organisationsaftale om organisering af sikkerheds- og sundhedsarbejdet i virksomhederne

### Baggrund

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

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

En arbejdsmiljøorganisation kan omfatte

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

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

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

### Aftalens dækningsområde

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

### Formål

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

### Fremgangsmåde

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

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

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

### Krav til virksomhedsaftalens indhold og form

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

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

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

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

Aftalen indsendes til DI og CO-industri.

### Virksomhedsaftalen skal indeholde:

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

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

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

#### **Aftalens varighed**

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

København, den 12. februar 2012

For DI Overenskomst I v / DI      For CO-industri

#### **Protokollat – Vise forsikringsydelse til lærlinge og elever**

Parterne er enige om, at de nuværende forsikringssummer og omkostninger andrager følgende beløb:

Invalidepension på kr. 60.000 årligt	kr. 120
Invalidesum på kr. 100.000	kr. 26
Forsikring ved kritisk sygdom på kr. 100.000	kr. 100
Dødsfaldssum på kr. 300.000	kr. 84

Parterne er enige om at genforhandle aftalen, såfremt det ikke er muligt at opnå dækning på væsentligt tilsvarende vilkår, eller såfremt dækning eller omkostninger måtte ændre sig væsentligt fra ovenstående.

København, den 22. februar 2010

**Protokollat – Det rummelige arbejdsmarked**

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

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

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

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

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

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

København, den 1. februar 2004

For Dansk Industri	For CO-industri
Hans Skov Christensen	Thorkild E. Jensen
Kim Graugaard	Børge Frederiksen

## Protokollat – Industripolitisk Udvalg

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

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

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

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

Udvalgets opgaver er:

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

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

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

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

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

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

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

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

København

For Dansk Industri	For CO-industri
Hans Skov Christensen	Thorkild E. Jensen
Kim Graugaard	Børge Frederiksen

**Protokollat – Ikrafttrædelsesdatoer**

Protokollat nr. 1 om "Værnefordtøj" træder i kraft 1. januar 2013

Protokollat nr. 3 om "Protokollat om lønudbetaling ved udvidet arbejdstid" træder i kraft 1. oktober 2012

Protokollat nr. 4 om "Fisk og fjerkræ" træder i kraft d. 1. maj 2012

Protokollat nr. 7 om "Attestation af feriekort" træder i kraft 1. maj 2012

Protokollat nr. 8 om "Seniorordning" træder i kraft 1. oktober 2012

Protokollat nr. 9 om "Pension for professionsbachelorere i IFO § 1" træder i kraft 1. januar 2013

Protokollat nr. 11 om "Funktionsløn" træder i kraft 1. januar 2013

Protokollat nr. 13 om "Forældreorlov" træder i kraft 1. juli 2012

Protokollat nr. 15 om "Akkumulering af frihed til selvvalgt uddannelse" træder i kraft 1. januar 2013

Protokollat nr. 16 om "Uddannelse i forbindelse med arbejdsfordeling" træder i kraft 1. oktober 2012

Protokollat nr. 21 om "Individuel investering" træder i kraft 1. oktober 2012

Protokollat nr. 22 om "Beregningsgrundlaget for pension i Funktionæroverenskomsten" træder i kraft 1. oktober 2012

Protokollat nr. 23 om "Anciennitetskrav ved sygdom" træder i kraft 1. maj 2013

Protokollat nr. 24 om "Genindtræden i anciennitet" træder i kraft 1. maj 2012

Protokollat nr. 25 om "Pension og alder" træder i kraft 1. maj 2012

Protokollat nr. 26 om "Ændringer i Industriens Funktionæroverenskomst § 1 (dækningsområde)" træder i kraft 1. januar 2013.

Protokollat nr. 27 om "Hurtig fagretlig behandling af sager om bortvisning" træder i kraft 1. maj 2012

Protokollat nr. 28 om "HK talsrepræsentant" træder i kraft 1. maj 2012

Protokollat nr. 29 om "Pensionsoptrapning ved arbejdsgiveres selvstændige ønske om oprettelse af Industriens Funktionæroverenskomst" træder i kraft 1. maj 2012

Alle øvrige protokollater træder i kraft 1. marts 2012.

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

København, den 12. februar 2012

For DIO 1

For CO-industri



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

Parterne har som målsætning at øge aktiviteten på efteruddannelsesområdet.

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

København, den 25. februar 2007

For Dansk Industri      For CO-industri

**Protokollat – Kodeks for aftaler med udenlandske medarbejdere**

Mellem overenskomstparterne er der enighed om, at det for udenlandske medarbejdere kan være hensigtsmæssigt, at virksomheden sørger for bolig, transport m.v. for medarbejderne under opholdet i Danmark.

Overenskomstparterne er samtidig enige om, at det skal være frivilligt for medarbejderne at indgå en aftale med virksomheden om køb af ydelser i tilknytning til ansættelsesforholdet, og at det efter parternes forståelse vil være i strid med Industriens Overenskomst og Industriens Funktionæroverenskomst at betinge et ansættelsesforhold af, at medarbejderne indgår en sådan aftale.

I forlængelse heraf er parterne enige om, at medarbejderne efter indgåelsen af en frivillig aftale med virksomheden om køb af serviceydelser skal have mulighed for at opsige aftalen med en måneds varsel til udgangen af en måned, medmindre et andet, kortere varsel er aftalt.

Såfremt Dansk Industris medlemsvirksomheder indgår sådanne frivillige aftaler med deres udenlandske medarbejdere, er der enighed mellem overenskomstparterne om det naturlige i, at betalingen for ydelserne kan fratrækkes i forbindelse med lønudbetalingen.

København, den 25. februar 2007

For Dansk Industri      For CO-industri

### Protokollat – Om rammeaftale vedrørende krystallinsk kvartssand af 25. februar 2007

DI og CO-industri har foretaget en analyse af, om rammeaftalen om vejledning for god praksis for sundhedsmæssig beskyttelse for medarbejderne gennem god håndtering og brug af krystallinsk silica og produkter som indeholder det – indgået af CEEMET, EMCEF og EMF – giver anledning til at foretage ændringer i de mellem parterne godkendte overenskomster.

Indledningsvis har DI tilkendegivet, at man ikke har grundlag for at foretage en direkte implementering af den europæiske rammeaftale, mens CO-industri tilkendegiver et ønske om at gennemføre aftalen i Danmark.

Dernæst har overenskomstparterne konstateret, at den europæiske rammeaftale ikke indeholder materielle bestemmelser, som ikke allerede er gældende ifølge danske regler.

DI har i forbindelse med analysen af den europæiske rammeaftale undersøgt, hvilke DI-områder som aftalen berører. Resultatet af undersøgelsen er tilstillet CO-industri.

På dette grundlag er der mellem overenskomstparterne enighed om, at rammeaftalen ikke giver anledning til ændringer i parternes overenskomster.

København d. 16. januar 2009

For DI	For CO-industri
Hans Skov Christensen	Thorkild E. Jensen
Kim Graugaard	Børge Frederiksen

### Protokollat – Om rammeaftale vedrørende chikane og vold på arbejdspladsen af 26. april 2007

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

Parterne er i denne forbindelse enige om følgende:

- at de mellem parterne gældende overenskomster ikke strider mod indholdet af omtalte rammeaftale, og
- at protokollatet implementerer omtalte rammeaftales bestemmelser,
- at den del af rammeaftalen der angår chikane er implementeret ved den mellem parterne gældende aftale af 3. marts 2008 om trivsel på arbejdet og et godt psykisk arbejdsmiljø, og
- at den del af rammeaftalen der angår fysisk vold er et rent strafferetligt tema, hvorfor parterne ikke foretager implementering heraf.

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

Samtidig hermed er der dog enighed mellem parterne om

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

København d. 16. januar 2009

For DI	For CO-industri
Hans Skov Christensen	Thorkild E. Jensen
Kim Graugaard	Børge Frederiksen

**Protokollat – Redaktion af 2012-2014-overenskomsterne**

I forbindelse med overenskomstforhandlingerne 2012 er der foretaget redaktionelle ændringer i Industriens Overenskomst, Lærlingebestemmelserne, Funktionæroverenskomsten og Organisationsaftalerne.

Der er ikke ved det redaktionelle arbejde tilsigtet realitetsændringer i forhold til tidligere overenskomsters indhold og praksis på området, medmindre det direkte fremgår af forhandlingsprotokollaterne fra overenskomstforhandlingerne.

København, april 2012

For DIO I v/DI	For CO-industri
Tove Schultz-Lorentzen	Jørn Larsen

**Protokollat – Fornyelsesaftalens fortolkning**

Med henblik på at undgå fagretlige tvister, som baserer sig på misforståelser af aftaler indgået i forbindelse med overenskomstfornyelsen, er parterne enige om, at der på et hvilket som helst tidspunkt i den overenskomstperiode, som følger overenskomstfornyelsen, skal være adgang til at forelægge sådanne tvister for det snævre forhandlingsudvalg til udtalelse inden en eventuel faglig voldgift.

Udtalelser fra det snævre forhandlingsudvalg er bindende for organisationerne.

Nærværende enighed nedfældes i en organisationsaftale gældende for såvel Industriens Overenskomst som Industriens Funktionæroverenskomst.

København, den 22. februar 2010

For DIO 1	For CO-industri
-----------	-----------------