

INDUSTRIENS OVERENSKOMST og INDUSTRIENS FUNKTIONÆROVERENSKOMST

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

Nedennævnte parter har indgået aftale om fornyelse af Industriens Overenskomst og Industriens Funktionæroverenskomst for en 3-årig periode. Aftalen indgår i et samlet mæglingsforslag, såfremt et sådant fremsættes af forligsmanden. Fremsættes et samlet mæglingsforslag ikke, træder overenskomstparterne sammen for at drøfte situationen med henblik på eventuel beslutning om at sende overenskomstforliget til afstemning i henhold til de respektive overenskomstparterers vedtægter eller love. Træffes en sådan beslutning ikke, bortfalder nærværende fornyelsesaftale. I tilfælde af enighed om afstemning udsættes en varslet arbejdsstandsning under afstemningsproceduren, og den kan tidligst træde i kraft på femtedagen efter fristen for afgivelse af svar.

Der tages forbehold for DA's godkendelse af forhandlingsresultatet.

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

| | Side |
|---|------|
| 1. Protokollat om Lønforhold og betalingssatser | 4 |
| 2. Protokollat om Medarbejderes ret til frihed i familiemæssige situationer | 6 |
| 3. Protokollat om Mulighed for afslag af overarbejde | 11 |
| 4. Protokollat om Løn under sygdom | 13 |
| 5. Protokollat om Medarbejderes adgang til lønsamtaler | 15 |
| 6. Protokollat om Vederlag til arbejdsmiljørepræsentanter | 16 |
| 7. Protokollat om Tillidsrepræsentanters adgang til at deltage i informationsmøder om overenskomstfornyelse | 18 |
| 8. Protokollat om Valg af tillidsrepræsentanter | 20 |
| 9. Protokollat om Uddannelsesrepræsentanter | 22 |
| 10. Protokollat om Ny tekststruktur i Lærlingebestemmelser § 8 | 24 |
| 11. Protokollat om Digitalt værktøj til at fastsætte lærlingeløn | 27 |
| 12. Protokollat om Befordringsgodtgørelse for lærlinge | 28 |
| 13. Protokollat om Uddannelse i forbindelse med afskedigelse | 30 |
| 14. Protokollat om Kompetenceudviklingsstøtte ved midlertidig arbejdsmangel | 34 |
| 15. Protokollat om Selvvalgt og aftalt uddannelse | 35 |
| 16. Protokollat om Øget fleksibilitet ved brug af afspadsering | 37 |
| 17. Protokollat om Databeskyttelse | 39 |
| 18. Protokollat om Organisationsaftale om standardaftale om ansvarsfordelingen ved tillidsrepræsentanters brug af arbejdsgiverens it-systemer til behandling af personoplysninger | 41 |
| 19. Protokollat om Listepreiser for værnefordtøj | 47 |
| 20. Protokollat om Udvalgsarbejde om mulighederne for at udbydere af lønsystemer kan indberette lønsummer på vegne af virksomhederne samt eventuelt opkræve bidrag til Industriens Uddannelsesfonde | 49 |
| 21. Protokollat om Skifte af pensionsordning | 51 |
| 22. Protokollat om Forenkling af pensionsprocedurer | 57 |
| 23. Protokollat om Sygdom ved skifte af pensionsordning | 62 |
| 24. Protokollat om Ændring af anmærkning til Industriens Funktionæroverenskomst § 1, stk. 4 | 64 |

| | | |
|-----|---|-----|
| 25. | Protokollat om Udvalgsarbejde om teknisk redigering af dækningsområdebestemmelser i Industriens Funktionæroverenskomst | 66 |
| 26. | Protokollat om Mulighed for optrapningsordning for virksomheder, der omfattes af Industriens Funktionæroverenskomst på HK-området | 67 |
| 27. | Protokollat om Ændring af barselsbestemmelsen | 69 |
| 28. | Protokollat om Barselsfonde | 75 |
| 29. | Protokollat om Ændring af feriebestemmelserne | 76 |
| 30. | Protokollat om Synliggørelse af løn og løndele | 82 |
| 31. | Protokollat om Andre ansættelsesformer | 83 |
| 32. | Protokollat om Organisationsaftale om udvalg om arbejdsudleje på Industriens Overenskomst | 84 |
| 33. | Protokollat om Procesaftale vedrørende deltid | 85 |
| 34. | Protokollat om Tvangsfuldbyrdelsen af manglende fondsindbetalingssager | 87 |
| 35. | Protokollat om Weekendarbejde og skifteholdsarbejde betragtes som fuldtidsarbejde | 89 |
| 36. | Protokollat om Fritvalgs Lønkonto og feriefridage | 92 |
| 37. | Protokollat om Mulighed for omlægning af Store Bededagstillæg | 96 |
| 38. | Protokollat om Teknisk gennemgang af Industriens Overenskomst Bilag 10 og Industriens Funktionæroverenskomst Bilag 17 | 98 |
| 39. | Protokollat om Udvalgsarbejde vedrørende håndtering af kritiske hændelser i Industriens Overenskomst og i Industriens Funktionæroverenskomst | 99 |
| 40. | Protokollat om Gennemgang af Industriens Overenskomst Bilag 10 og Industriens Funktionæroverenskomst Bilag 17 om implementering af EU-arbejdstidsdirektiv | 100 |
| 41. | Protokollat om Mulighed for at aftale opt-out vedrørende 48-timersreglen | 111 |
| 42. | Protokollat om IKUF-bidrag | 113 |
| 43. | Protokollat om Overenskomststfravigende lokalaftaler om uddannelsesbestemmelser | 115 |
| 44. | Protokollat om Udvalgsarbejde – gennemskrivning af uddannelsesbestemmelser | 117 |
| 45. | Protokollat om Justering af IKUF's positivliste for aftalt uddannelse | 119 |
| 46. | Protokollat om Indberetning til Indkomstregisteret under uddannelse | 121 |
| 47. | Protokollat om Periodisk kontrol i forbindelse med manuel indberetning og konsekvensrettelser i Industriens Organisationsaftaler | 122 |
| 48. | Protokollat om Aftale om håndtering af sager om manglende indberetning, indbetaling og rykkere vedrørende uddannelsesfonde | 127 |
| 49. | Protokollat om Automatisering af indberetning af lønsummer og eventuelt betaling af bidrag til Industriens Uddannelsesfonde | 131 |
| 50. | Protokollat om Ændring af Industriens Overenskomst § 48, stk. 7-8 og Industriens Funktionæroverenskomst § 2, stk. 4-5 | 132 |

| | | |
|-----|---|-----|
| 51. | Protokollat om Ændring af protokollat - Håndtering af sager om optrappingsordninger af Fritvalgs Lønkontobidrag | 134 |
| 52. | Protokollat om Ændring af protokollat om håndtering af sager om optrappingsordninger og firmapensionsordninger | 137 |
| 53. | Protokollat om Aftale om forhøjelse af pensionsbidragssatser for 18-19-årige lærlinge og elever | 140 |
| 54. | Protokollat om Industriens Uddannelses- og Samarbejdsfond | 143 |

Herefter udestår ingen krav parterne imellem.

København, den 9. februar 2025

For DI Overenskomst I v/DI





For CO-industri





**INDUSTRIENS OVERENSKOMST og
INDUSTRIENS FUNKTIONÆROVERENSKOMST**

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

Nr. 1

PROTOKOLLAT

om

Lønforhold og betalingssatser

I. Mindstebetalingssatser for timelønsarbejde (Industriens Overenskomst)

De i Industriens Overenskomst § 22, stk. 1, nævnte mindstebetalingssatser for timelønsarbejde pr. time udgør

pr. 1. maj 2025

for voksne medarbejdere kr. 139,90

for medarbejdere under 18 år kr. 80,55

pr. 1. marts 2026

for voksne medarbejdere kr. 143,40

for medarbejdere under 18 år kr. 82,60

pr. 1. marts 2027

for voksne medarbejdere kr. 146,90

for medarbejdere under 18 år kr. 84,60

II. Regulering af satser vedrørende forskudt tid, skiftehold, overarbejde mv. (Industriens Overenskomst)

Samtlige tillæg for arbejde på overarbejde forhøjes pr. 1. maj 2025 med 3,0 pct.

Samtlige tillæg for arbejde på overarbejde forhøjes pr. 1. marts 2026 med 3,0 pct.

Samtlige tillæg for arbejde på overarbejde forhøjes pr. 1. marts 2027 med 3,0 pct.

Samtlige tillæg for arbejde på skiftehold og forskudt tid forhøjes pr. 1. maj 2025 med 3,5 pct.

Samtlige tillæg for arbejde på skiftehold og forskudt tid forhøjes pr. 1. marts 2026 med 3,5 pct.

Samtlige tillæg for arbejde på skiftehold og forskudt tid forhøjes pr. 1. marts 2027 med 3,5 pct.

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

Pr. 1. maj 2025 forhøjes samtlige betalingssatser med i gennemsnit 4,0 pct.

Pr. 1. marts 2026 forhøjes samtlige betalingssatser med i gennemsnit 3,5 pct.

Pr. 1. marts 2027 forhøjes samtlige betalingssatser med i gennemsnit 3,5 pct.

IV. Betalingssatser i speciel del (Industriens Overenskomst)

Pr. 1. maj 2025 forhøjes samtlige betalingssatser i "Speciel del" med 3,5 pct.

Pr. 1. marts 2026 forhøjes samtlige betalingssatser i "Speciel del" med 3,5 pct.

Pr. 1. marts 2027 forhøjes samtlige betalingssatser i "Speciel del" med 3,5 pct.

V. Fritvalgsbidrag Industriens Overenskomst § 25, stk. 1, og Industriens Funktionæroverenskomst § 4, stk. 1

Pr. 1. marts 2026 forhøjes indbetalingen af den ferieberettigende løn med 1,0 pct.point, således at der pr. denne dato indbetales i alt 10 pct. af den ferieberettigende løn på medarbejderens fritvalgs lønkonto.

Pr. 1. marts 2027 forhøjes indbetalingen af den ferieberettigende løn med 1,0 pct.point, således at der pr. denne dato indbetales i alt 11 pct. af den ferieberettigende løn på medarbejderens fritvalgs lønkonto.

VI. Pension, Industriens Overenskomst § 34, stk. 2, og Industriens Funktionæroverenskomst § 8, stk. 2

Pr. 1. maj 2025 forhøjes arbejdsgiverbidraget til pension med 1,0 pct.point, således at arbejdsgiverbidraget pr. denne dato udgør 11 pct.

I tilfælde, hvor der lokalt er aftalt et arbejdsgiverbidrag, der er højere end overenskomstens for de af overenskomsten omfattede medarbejdere, reguleres dette tilsvarende med 1,0 pct.point.

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

København, den 9. februar 2025

For DI Overenskomst I v/DI



Two handwritten signatures in black ink, one above the other, each followed by a horizontal line. The top signature is more stylized and the bottom one is more legible.

For CO-industri



Two handwritten signatures in black ink, one above the other, each followed by a horizontal line. The top signature is very stylized and the bottom one is more legible.

PROTOKOLLAT

om

Medarbejderes ret til frihed i familiemæssige situationer

Parterne er enige om at øge medarbejderes ret til frihed i særlige familiemæssige situationer, således at medarbejdere får ret til frihed i følgende situationer:

- Ret til barns tredje sygedag.
- Ret til at ledsage nærtstående ved akutte tilfælde og til helbredsconsultationer, behandlinger og møder med offentlig myndighed.
- Ret til børnebørns-omsorgsdage.

Parterne er på denne baggrund enige om at ændre teksten i Industriens Overenskomst § 30, stk. 1, til følgende:

"Stk. 1

a. *Medarbejdere og ansatte under uddannelse kan holde fri, når dette er nødvendigt af hensyn til pasning af medarbejderens syge hjemmeværende barn/børn under 14 år.*

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

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

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

b. *Såfremt barnet fortsat er sygt efter 1. hele sygedag, har medarbejderen ret til yderligere 2 fridage. Disse fridage afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin Fritvalgs Lønkonto."*

Parterne er endvidere enige om at ændre teksten i Industriens Funktionæroverenskomst § 12, stk. 13, til følgende:

"Stk. 13 Barns første sygedag

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

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

Såfremt barnet fortsat er sygt efter 1. hele sygedag, har medarbejderen ret til yderligere 2 fridage. Disse fridage afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin Fritvalgs Lønkonto.

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

Parterne er endvidere enige om at indsætte en ny bestemmelse i Industriens Overenskomst § 30, som et nyt stk. 6, vedrørende ledsagelse af nærtstående ved akutte tilfælde og til helbredsconsultationer, behandlinger og møder med offentlig myndighed. Bestemmelsen affattes således:

"Stk. 6

Medarbejdere og ansatte under uddannelse, med mindst 9 måneders anciennitet, har ret til 2 dages frihed pr. ferieafholdelsesperiode til at ledsage nærtstående ved akutte nødstilfælde og til planlagte helbredsconsultationer, behandlinger og møder med offentlig myndighed. Retten til frihed gælder, såfremt medarbejderens deltagelse er påkrævet. Medarbejderen kan højst afholde 2 dages frihed pr. ferieafholdelsesperiode, uanset hvor mange nærtstående medarbejderen har.

I forbindelse med kritisk sygdom eller udredning herfor har medarbejderen, udover ovenstående, ret til frihed til at ledsage nærtstående i op til 5 dage pr. ferieafholdelsesperiode. Yderligere fravær kan efter omstændighederne aftales mellem medarbejderen og virksomheden.

Med mindre, der er tale om et akut nødstilfælde, placeres friheden efter aftale mellem virksomheden og medarbejderen under hensyntagen til virksomhedens tarv.

Nærtstående omfatter i denne bestemmelse forældre og ægtefælle/samlever.

Når medarbejderen er blevet bekendt med, at ledsagelse af en nærtstående er påkrævet, skal medarbejderen straks meddele virksomheden dette skriftligt.

Friheden afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin Fritvalgs Lønkonto."

Parterne er endvidere enige om at indsætte en ny bestemmelse i Industriens Overenskomst § 30, som et nyt stk. 4, vedrørende børnebørns-omsorgsdage. Bestemmelsen affattes således:

"Stk. 4

Medarbejdere og ansatte under uddannelse, med mindst 9 måneders anciennitet, har ret til 2 børnebørns-omsorgsdage pr. ferieafholdelsesperiode. Reglen vedrører børnebørn under 14 år.

Medarbejderen kan højst afholde 2 børnebørns-omsorgsdage pr. ferieafholdelsesperiode, uanset hvor mange børnebørn medarbejderen har.

Dagene placeres efter aftale mellem virksomheden og medarbejderen under hensyn til virksomhedens tarv.

Dagene afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin Fritvalgs Lønkonto."

Som en konsekvens af ovenstående ændres nummereringen af nuværende § 30, således at den nuværende stk. 4 bliver stk. 5.

Som en konsekvens af ovenstående er parterne endvidere enige om at ændre overskriften i Industriens Overenskomst § 30 til følgende:

"§ 30 Børns sygdom, hospitalsindlæggelse, børneomsorgsdage, børnebørns-omsorgsdage og ledsagelse af nærtstående"

Parterne er endvidere enige om at ændre underoverskriften i Industriens Funktionæroverenskomst § 12, afsnit III, og indsætte et nyt § 12, stk. 16.

Overskriften i § 12, afsnit III, ændres til følgende:

"III - Børns sygdom, hospitalsindlæggelse, børneomsorgsdage og børnebørns-omsorgsdage"

Som nyt § 12, stk. 16, indsættes følgende tekst:

"Medarbejdere og ansatte under uddannelse, med mindst 9 måneders anciennitet, har ret til 2 børnebørns-omsorgsdage pr. ferieafholdelsesperiode. Reglen vedrører børnebørn under 14 år.

Medarbejderen kan højst afholde 2 børnebørns-omsorgsdage pr. ferieafholdelsesperiode, uanset hvor mange børnebørn medarbejderen har.

Dagene placeres efter aftale mellem virksomheden og medarbejderen under hensyn til virksomhedens tarv.

Dagene afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin Fritvalgs Lønkonto.

Parterne er endvidere enige om at indsætte en ny bestemmelse i Industriens Funktionæroverenskomst § 12, afsnit IV, med overskriften "IV – Planlagt ledsagelse af nærtstående ved akutte tilfælde og til helbredskonsultationer, behandlinger og møder med offentlig myndighed". Bestemmelsen affattes således:

"IV - Planlagt ledsagelse af nærtstående ved akutte tilfælde og til helbredskonsultationer, behandlinger og møder med offentlig myndighed

Stk. 18

Medarbejdere og ansatte under uddannelse, med mindst 9 måneders anciennitet, har ret til 2 dages frihed pr. ferieafholdelsesperiode til at ledsage nærtstående ved akutte nødstilfælde og til planlagte helbredskonsultationer, behandlinger og møder med offentlig myndighed. Retten til frihed gælder, såfremt medarbejderens deltagelse er påkrævet. Medarbejderen kan højst afholde 2 dages frihed pr. ferieafholdelsesperiode, uanset hvor mange nærtstående medarbejderen har.

I forbindelse med kritisk sygdom eller udredning herfor har medarbejderen, udover ovenstående, ret til frihed til at ledsage nærtstående i op til 5 dage pr. ferieafholdelsesperiode. Retten er betinget af, at der ikke eksisterer en anden adgang til frihed i henhold til lovgivningen. Yderligere fravær kan efter omstændighederne aftales mellem medarbejderen og virksomheden.

Med mindre, der er tale om et akut nødstilfælde, placeres friheden efter aftale mellem virksomheden og medarbejderen under hensyntagen til virksomhedens tarv.

Nærtstående omfatter i denne bestemmelse forældre og ægtefælle/samlever.

Når medarbejderen er blevet bekendt med, at ledsagelse af en nærtstående er påkrævet, skal medarbejderen straks meddele virksomheden dette skriftligt.

Friheden afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin Fritvalgs Lønkonto."

Som følge af ovenstående ændres nummereringen af nuværende afsnit "IV – Barsel" til afsnit "V – Barsel".

Derudover ændres nummereringen således:

- Nuværende stk. 16 "Lægebesøg i forbindelse med børns sygdom" bliver til stk. 17 "Lægebesøg i forbindelse med børns sygdom",
- nuværende stk. 17 "Barsel" bliver til stk. 19 "Barsel", og
- nuværende stk. 18 "Seniorordning" bliver til stk. 20 "Seniorordning".

Herudover tilføjes et nyt afsnit "VI – Seniorordning", hvorunder stk. 20 "Seniorordning" placeres.

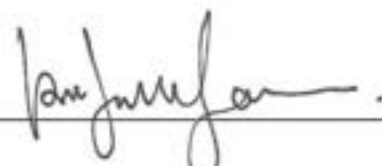
Som en konsekvens af ovenstående er parterne enige om at ændre inddelingen i Industriens Overenskomst § 30, stk. 1, således at afsnit 1-4 benævnes, litra a og afsnit 5 benævnes litra b.


Parterne er ligeledes enige om at ændre teksten i Industriens Overenskomst Bilag 5, litra A, pkt. 8 til følgende:

"8. Der gives fuld løn på S/H dage og andre arbejdsfrie dage, jf. Industriens Overenskomst § 18, § 30, stk. 1, litra a, § 30, stk. 2, og § 32, stk. 2."

København, den 9. februar 2025

For DI Overenskomst I v/DI





For CO-industri





PROTOKOLLAT

om

Mulighed for afslag af overarbejde

Parterne er enige om, at overarbejde så vidt muligt bør undgås, men også om, at medarbejdere som udgangspunkt er forpligtet til at udføre overarbejde.

For at tydeliggøre de situationer, hvor medarbejdere kan afslå at udføre overarbejde, er parterne enige om at ændre teksten i § 13, stk. 1, i Industriens Overenskomst og § 11, stk. 1, i Industriens Funktionæroverenskomst til følgende:

"Stk. 1 Indledning

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

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

Medarbejderen kan dog afslå at udføre overarbejde, hvis det er begrundet i tungtvejende personlige eller familiemæssige forhold i forbindelse med særlige mærkedage og i forbindelse med særlige akutte hændelser.

Hvad angår særlige mærkedage, er det en forudsætning, at medarbejderen har gjort virksomheden opmærksom på denne i så god tid som muligt, og senest inden overarbejdet varsles. Særlige mærkedage er egne børns eller børnebørns barnedåb, konfirmation eller tilsvarende samt eget eller nærtstående bryllup, sølvbryllup, guldbryllup eller tilsvarende samt egen eller nærtstående runde fødselsdage.

Hvad angår særlige akutte hændelser, skal medarbejderen gøre opmærksom på afslaget senest i forbindelse med, at overarbejdet varsles. Hvis årsagen til at afslå overarbejde opstår efter, at overarbejdet er varslet, skal medarbejderen meddele dette straks. Særlige akutte hændelser er medarbejderens eget akutte lægebesøg, der ikke kan flyttes til et andet tidspunkt, nærtstående dødsfald samt akut assistance til nærtstående i forbindelse med akut lægebesøg, der ikke kan flyttes til et andet tidspunkt, samt akut hospitalsindlæggelse. Medarbejderen kan tillige afslå overarbejde i ovennævnte tilfælde, selv hvis de ikke måtte være akutte, hvis de er af afgørende helbredsmæssig betydning.


Arbejdsgiveren har krav på at få oplyst grunden til, at medarbejderen ikke ønsker at udføre et pålagt overarbejde.


Overarbejde udføres efter nedenstående regler."

Parterne er enige om, at ovenstående ikke ændrer på praksis i forhold til medarbejderes ret til at afslå overarbejde.

København, den 9. februar 2025

For DI Overenskomst I v/DI





For CO-industri





**INDUSTRIENS OVERENSKOMST og
INDUSTRIENS FUNKTIONÆROVERENSKOMST**

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

Nr. 4

PROTOKOLLAT

om

Løn under sygdom

Parterne har drøftet muligheden for at forlænge den periode, hvor der betales løn under sygdom.

Der er enighed om, at Industriens Overenskomst § 29, stk. 1, 2.-4. afsnit, ændres fra:

"Efter 5 ugers sygdom yder arbejdsgiveren i yderligere maksimalt 9 uger fuld løn eksklusive genetillæg.

For medarbejdere der arbejder efter reglerne i § 10 om weekendarbejde yder arbejdsgiveren efter 5 ugers sygdom fuld løn eksklusive genetillæg for 37 timer pr. uge i yderligere maksimalt 9 uger.

For medarbejdere der arbejder efter reglerne i § 15 om skifteholdsarbejde yder arbejdsgiveren efter 5 ugers sygdom en forhøjet timeløn i yderligere maksimalt 9 uger for de vagtplanlagte timer. Den forhøjede timeløn udgør medarbejderens løn uden genetillæg ganget med 37 delt med medarbejderens normtid, jf. § 15, stk. 4.1."

Til følgende tekst:

"Efter 5 ugers sygdom yder arbejdsgiveren i yderligere maksimalt 12 uger fuld løn eksklusive genetillæg.

For medarbejdere, der arbejder efter reglerne i § 10 om weekendarbejde, yder arbejdsgiveren efter 5 ugers sygdom fuld løn eksklusive genetillæg for 37 timer pr. uge i yderligere maksimalt 12 uger.

For medarbejdere, der arbejder efter reglerne i § 15 om skifteholdsarbejde, yder arbejdsgiveren efter 5 ugers sygdom en forhøjet timeløn i yderligere maksimalt 12 uger for de vagtplanlagte timer. Den forhøjede timeløn udgør medarbejderens løn uden genetillæg ganget med 37 delt med medarbejderens normtid jf. § 15, stk. 4.1."

Der er enighed om, at Industriens Overenskomst § 29, stk. 2, 3.-5. afsnit, ændres fra:

"Efter 5 ugers fravær yder arbejdsgiveren i yderligere maksimalt 9 uger fuld løn eksklusive genetillæg.

For medarbejdere der arbejder efter reglerne i § 10 om weekendarbejde yder arbejdsgiveren efter 5 ugers sygdom fuld løn eksklusive genetillæg for 37 timer pr. uge i yderligere maksimalt 9 uger.

For medarbejdere der arbejder efter reglerne i § 15 om skifteholdsarbejde yder arbejdsgiveren efter 5 ugers sygdom en forhøjet timeløn i yderligere maksimalt 9 uger for de vagtplanlagte timer. Den forhøjede timeløn udgør medarbejderens løn uden genetillæg ganget med 37 delt med medarbejderens normtid jf. § 15, stk. 4.1."

Til følgende tekst:

"Efter 5 ugers fravær yder arbejdsgiveren i yderligere maksimalt 12 uger fuld løn eksklusive genetillæg.

For medarbejdere, der arbejder efter reglerne i § 10 om weekendarbejde, yder arbejdsgiveren efter 5 ugers sygdom fuld løn eksklusive genetillæg for 37 timer pr. uge i yderligere maksimalt 12 uger.

For medarbejdere, der arbejder efter reglerne i § 15 om skifteholdsarbejde, yder arbejdsgiveren efter 5 ugers sygdom en forhøjet timeløn i yderligere maksimalt 12 uger for de vagtplanlagte timer. Den forhøjede timeløn udgør medarbejderens løn uden genetillæg ganget med 37 delt med medarbejderens normtid jf. § 15, stk. 4.1."

København, den 9. februar 2025

For DI Overenskomst I v/DI





For CO-industri





**INDUSTRIENS OVERENSKOMST og
INDUSTRIENS FUNKTIONÆROVERENSKOMST**

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

Nr. 5

PROTOKOLLAT

om

Medarbejderes adgang til lønsamtaler

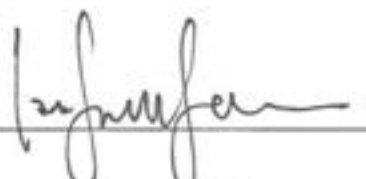
Parterne er enige om, at der i Industriens Funktionæroverenskomst § 3, stk. 3, tilføjes som nyt andet afsnit:

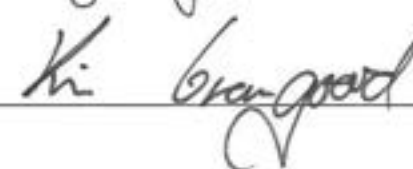
"Hvis medarbejderen beder om det, er der ret til en årlig lønsamtale."

Andet og tredje afsnit bliver herefter nyt tredje og fjerde afsnit.

København, den 9. februar 2025

For DI Overenskomst I v/DI

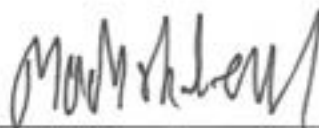




Niels Brønsgaard

For CO-industri





Mads Rasmussen

**INDUSTRIENS OVERENSKOMST og
INDUSTRIENS FUNKTIONÆROVERENSKOMST**

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

Nr. 6

PROTOKOLLAT

om

Vederlag til arbejdsmiljørepræsentanter

Arbejdsmiljørepræsentanter

Overenskomtparterne er enige om at arbejdsmiljørepræsentanter, der er medlem af et af CO-industris medlemsforbund, tildeles et vederlag for rollen som arbejdsmiljørepræsentant, udover den betaling, der følger af arbejdsmiljølovens § 10, stk. 1.

Vederlaget tildeles for det hverv, der udføres som arbejdsmiljørepræsentant. Vederlaget er hverken pensionsberettiget eller feriepengeberettiget, og det indgår ikke i beregningen af øvrige overenskomstmæssige betalinger.

Arbejdsmiljørepræsentanterne tilmelder sig vederlagsbetalingen gennem deres forbund. Virksomhederne hvor arbejdsmiljørepræsentanterne er ansat attesterer oplysningerne.

Som nyt Industriens Overenskomst § 5, stk. 3, afsnit 10 og 11, og Industriens Funktionær-overenskomst § 20, afsnit 10 og 11, tilføjes følgende inden noten:

"Arbejdsmiljørepræsentanter, der er medlem af et af CO-industris medlemsforbund, modtager et årligt vederlag på 9.000 kr., som udbetales bagud, ved udgangen af 4. kvartal. Beløbet reduceres forholdsmæssigt, hvis arbejdsmiljørepræsentanten fratræder sit hverv i løbet af året. Beløbet er fast uanset størrelsen på det område, som arbejdsmiljørepræsentanten dækker.


Vederlaget for 2025 udbetales forholdsmæssigt, og beløbet kommer til udbetaling ved udgangen af 4. kvartal 2025.

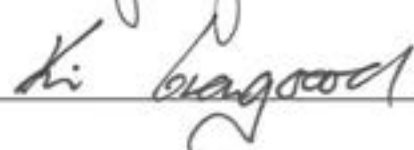
Ved bortfald af arbejdsmiljørepræsentanthvervet bortfalder vederlaget.

Vederlag til arbejdsmiljørepræsentanter organiseret i et af CO-industris medlemsforbund finansieres via Industriens Uddannelses- og Samarbejdsfond. Fondens bestyrelse bemyndiges til én gang årligt at fastsætte det særskilte bidrag med henblik på at opnå balance mellem indbetaling og udbetaling til vederlaget."

København, den 9. februar 2025

For DI Overenskomst I v/DI





For CO-industri





PROTOKOLLAT

om

Tillidsrepræsentanters adgang til at deltage i informationsmøder om overenskomstfornyelse

Parterne er enige om, at adgangen for tillidsrepræsentanter til at deltage i informationsmøder om fornyelsen af overenskomsterne mellem DI og CO-industri skrives ind i Industriens Organisationsaftaler med følgende tekst:

"Protokollat om tillidsrepræsentanters adgang til at deltage i informationsmøder om overenskomstfornyelse

Overenskomstparterne ønsker at støtte op om udbredelsen af information om de nye elementer i overenskomsterne mellem DI Overenskomst I og CO-industri.

Valgte tillidsrepræsentanter har derfor ret til frihed med løn til at deltage i nærmeste informationsmøde (i forhold til transporttid), hvor forbundene er repræsenteret, efter et aftaleresultat måtte foreligge. Denne ret til fravær med løn gælder frem til urafstemningens igangsættelse.

Tillidsrepræsentanten har pligt til hurtigst muligt efter indkaldelsen til informationsmødet er modtaget at underrette arbejdsgiveren om, hvornår og hvor informationsmødet afholdes samt varigheden af mødet.

Transportudgiften dækkes af forbundet/afdelinger."

Organisationsaftalen træder i kraft ved organisationsaftalens underskrift.

København, den 9. februar 2025


For DI Overenskomst I v/DI



Kasper Blangsted

Kasper Blangsted

For CO-industri



Morten Skov

PROTOKOLLAT

om

Valg af tillidsrepræsentanter

Overenskomstparterne er enige om at fjerne barrierer for valg af tillidsrepræsentanter på industriens overenskomster.

På den baggrund er det aftalt at ændre gyldighedsbetingelsen ved valg af tillidsrepræsentanter på Industriens Overenskomst.

I Industriens Overenskomst § 1, stk 2, erstattes det hidtidige afsnit 3 af et nyt afsnit, som affattes således:

"Valget betragtes kun som gyldigt, når over en tredjedel af medarbejderne har stemt på den pågældende."

Tillidsrepræsentanterne spiller en afgørende rolle i samarbejdet på industriens virksomheder og i organiseringen på arbejdsmarkedet. Tillidsrepræsentanterne formidler medarbejdernes ønsker til arbejdsgiver, indgår i dialog på den enkelte arbejdsplads og medvirker til at udfylde overenskomsternes rammer på den enkelte virksomhed.

På den baggrund er overenskomtparterne enige om at understøtte adgangen til at vælge til-
lidsrepræsentanter på industriens virksomheder.

København, den 9. februar 2025

For DI Overenskomst I v/DI



Kim Bengtson

For CO-industri



Morten Andersen

PROTOKOLLAT

om

Uddannelsesrepræsentanter

Parterne er enige om, at "*Protokollat – Organisationsaftale om Uddannelsesrepræsentant*" i Industriens Organisationsaftaler, side 87, udgår og erstattes af enslydende tekster i industriens overenskomster.

Hermed gives der mulighed for at udpege én uddannelsesrepræsentant på Industriens Overenskomst og én uddannelsesrepræsentant på Industriens Funktionæroverenskomst på virksomheden i stedet for en fælles uddannelsesrepræsentant som hidtil.

Parterne er enige om, at uddannelsesrepræsentanten(-erne) ikke omfattes af Industriens Overenskomst § 6 henholdsvis Industriens Funktionæroverenskomst § 21.

Der indsættes i Industriens Overenskomst § 43 som nyt stk. 7, og i Industriens Funktionæroverenskomst som nyt sidste afsnit i § 25, stk. 6, følgende tekst:

"Under forudsætning af lokal enighed kan tillidsrepræsentanten(-erne) udpege en uddannelsesrepræsentant.

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

København, den 9. februar 2025

For DI Overenskomst I v/DI





Niels Bangsø

For CO-industri





PROTOKOLLAT

om

Ny tekststruktur i Lærlingebestemmelser § 8

Parterne er enige om en teknisk redigering af Lærlingebestemmelser § 8 i Industriens Overenskomst om løn med det formål at gøre bestemmelsen mere intuitiv for virksomheder og lærlinge.

Industriens Overenskomst, Lærlingebestemmelser § 8, får herefter følgende ordlyd:

”§ 8 Mindestbetaling

På industriens område skelnes mellem unge og voksne lærlinge. For lærlinge, der er fyldt 25 år, se nærmere i stk. 4.

Stk. 1

Mindstelønnen for lærlinge såvel under som over 18 år udgør:

| <i>Sats</i> | | <i>1.3.2023</i> | <i>1.3.2024</i> |
|-------------|------------------|-----------------|-----------------|
| <i>1</i> | <i>0-1 år</i> | <i>77,05</i> | <i>79,75</i> |
| <i>2</i> | <i>1-2 år</i> | <i>87,35</i> | <i>90,40</i> |
| <i>3</i> | <i>2-3 år</i> | <i>93,90</i> | <i>97,20</i> |
| <i>4</i> | <i>3-4 år</i> | <i>108,75</i> | <i>112,55</i> |
| <i>5</i> | <i>Over 4 år</i> | <i>131,40</i> | <i>136,00</i> |

Alle beløb er i kroner.

Stk. 2

Da lønsatserne i stk. 1 er mindstebetalingssatser, er organisationerne enige om, at virksomheden bør lægge en systematisk vurdering til grund for fastsættelsen af lønspredningen, så der for den enkelte lærling tages hensyn til dennes dygtighed og indsats i produktionen, ligesom der bør tages hensyn til arbejdets art, herunder også særlige gener, der er forbundet med arbejdets udførelse.

Såfremt forbundet ikke mener, at ovenstående er overholdt, er DIO I indforstået med at tage en drøftelse med forbundet herom.

Stk. 3 Satsændringer og merit

Lærlinge overgår fra sats 1 til sats 2:

- a. efter opnået bevis for bestået grundforløb og 1/2 års virksomhedsoplæring inden for den pågældende uddannelse, eller*
- b. efter udløbet af uddannelsesaftalens 1. år, hvis uddannelsen ikke indeholder et indledende grundforløb på skole (f.eks. mesterlære).*

Hvor en lærling med baggrund i tidligere beskæftigelse og/eller uddannelse får merit, samt for den tid, en lærling har været beskæftiget i skoleoplæring forud for virksomhedsoplæring, afkortes i de laveste satser.

Virksomhed og lærling anbefales i fællesskab at kontakte erhvervsskolen for at få oplysning om lærlingens uddannelsesforløb med henblik på korrekt lønindplacering.

Stk. 4 Løn til voksne lærlinge

- a. Voksne lærlinge, der i mindst 12 måneder forud for uddannelsesaftalens oprettelse har været ansat i den pågældende virksomhed, aflønnes i henhold til Industriens Overenskomst § 22.*
- b. Andre voksne lærlinge, som gennemgår en faglig oplæring i henhold til erhvervsuddannelsesloven, anbefales lønnet efter bestemmelserne i Industriens Overenskomst § 22.*
- c. Ved voksne lærlinge forstås lærlinge, der ved uddannelsesaftalens påbegyndelse er fyldt 25 år.*

Stk. 5 Øvrige lærlinge

For øvrige lærlinge, jf. § 1, stk. 2, der uddannes af voksne omfattet af overenskomsten mellem CO-industri og DIO I, fastsættes lønnen ved lokal aftale i virksomheden, dog skal lønnen mindst andrage den i § 8, stk. 1, anførte.

Stk. 6 Genetillæg

De for fagets voksne medarbejdere lokalt aftalte genetillæg gælder også for lærlinge, når disse udfører arbejde under de samme forhold som de voksne medarbejdere.

Stk. 7 Skoleophold

Lønnen under skoleophold beregnes på grundlag af virksomhedens normale ugentlige arbejdstid i skoleperioden.

Stk. 8 Forlængelse af uddannelsen

Forlænges uddannelsesperioden af lærlingen utilregnelige årsager, herunder forsinkelse af skoleundervisningen og tilskadekomst på virksomheden, betales i den forlængede uddannelsesperiode den for fagets voksne medarbejdere fastsatte mindstebetaling. Forlænges uddannelsesperioden med det faglige udvalgs godkendelse i forbindelse med overgang til nyt uddannelsessted eller på grund af sygdom, betales den sats, der er gældende for den pågældende uddannelses sidste trin.

Stk. 9 Erhvervsgrunduddannelse (EGU)

EGU-elever aflønnes i praktikperioden på virksomheden med mindstebetalingssats 1 og 2."

Lærlingebestemmelser § 8, stk. 8 flyttes til Lærlingebestemmelser § 13 og indsættes som nyt stk. 8:

"Stk. 8 ATP

Lærlinge er fra det fyldte 16. år omfattet af bestemmelserne vedrørende medlemskab af ATP."

Lærlingebestemmelser § 8, stk. 9, slettes, idet reglerne om værnefodtøj er beskrevet i Industriens Overenskomst, bilag 7.

København, den 9. februar 2025

For DI Overenskomst I v/DI





For CO-industri





PROTOKOLLAT

om

Digitalt værktøj til at fastsætte lærlingeløn

Parterne er enige om i den kommende overenskomstperiode at nedsætte en arbejdsgruppe, der får til opgave at udvikle et digitalt værktøj til lønindplacering af lærlinge.

Værktøjet skal bidrage til, at lærlinge og virksomheder benytter de korrekte lønsatser fra overenskomsterne både i forhold til indplacering ved uddannelsesaftalens påbegyndelse og ved senere reguleringer.

Værktøjet gøres tilgængeligt via organisationernes hjemmesider.

Udviklingen af det digitale værktøj afsluttes senest med udgangen af november 2026.


København, den 9. februar 2025

For DI Overenskomst I v/DI



Ki Langvad

For CO-industri



Mads Thomsen

PROTOKOLLAT

om

Befordringsgodtgørelse for lærlinge

For at bringe Industriens Overenskomsts Lærlingebestemmelser i overensstemmelse med gældende regler om udbetaling af tilskud til befordringsudgifter fra Arbejdsgivernes Uddannelsesbidrag, er der enighed om at ændre Lærlingebestemmelsernes Bilag III, § 2, stk. 1.

Reglen i stk. 1:

"Virksomheden godtgør lærlingens udgifter ved befordring, når den samlede skolevej er 20 km eller derover. Den samlede skolevej er den nærmeste vej fra bopæl/indkvarteringssted eller lærested til skole og tilbage til enten bopæl/indkvarteringssted eller lærested."

udgår og erstattes af:

"Virksomheden godtgør lærlingens udgifter ved befordring for hele skolevejen, når den samlede længde er mindst 20 km. pr. dag (rejsedag). Den samlede skolevej er den nærmeste vej fra bopæl eller indkvarteringssted til skole, mellem flere af skolens undervisningsafdelinger og tilbage til enten bopæl eller indkvarteringssted. Hvis lærlingen skal møde på lærestedet (arbejdspladsen) før eller efter den daglige undervisning på skolen, opgøres denne del af skolevejen som den nærmeste vej mellem lærestedet og skolen.

For indkvarterede lærlinge ydes befordringstilskud for rejsen til og fra indkvarteringsstedet og for rejsen mellem indkvarteringsstedet og den sædvanlige bopæl i forbindelse med weekend samt påske- og juleferie, såfremt den ovenstående afstandsbetingelse i øvrigt er opfyldt."

Ændringen træder i kraft den 1. marts 2025.

Der er enighed om, at såfremt reglerne om befordringstilskud fra AUB ændres, ændres Bilag III tilsvarende, således at virksomhedens udgift til befordring ikke forøges.

København, den 9. februar 2025

For DI Overenskomst I v/DI





Kasper Sørensen

For CO-industri





Mads Mikkelsen

PROTOKOLLAT

om

Uddannelse i forbindelse med afskedigelse

Parterne ønsker at indføre en mulighed for selvvalgt uddannelse i op til to ugers forlænget opsigelsesvarsel i forbindelse med afskedigelse begrundet i virksomhedens forhold. Desuden ønskes en forenkling af rammerne for selvvalgt uddannelse i forbindelse med afskedigelse, idet reglen om, at to ugers ubrugt selvvalgt uddannelse kan anvendes ved opsigelse, ændres til i stedet at være en ret til to uger uafhængigt af tidligere forbrugt selvvalgt uddannelse.

Der er i den forbindelse enighed om, at "Vedr. Protokollat om op til 5 ugers uddannelse i forbindelse med afskedigelse" i Industriens Organisationsaftaler, side 118, udgår, og i stedet ændres Industriens Overenskomst § 38, stk. 8, og Industriens Funktionæroverenskomst § 14, stk. 4.

I Industriens Overenskomst § 38, stk. 8, udgår pkt. 3-5 samt anmærkningen og erstattes af nedenstående pkt. 3-8 med følgende tekst:

3. *Medarbejdere, som har mindst 6 måneders anciennitet i virksomheden, har ret til op til tre ugers frihed i opsigelsesperioden til efter- eller videreuddannelse med støtte fra Industriens Kompetenceudviklingsfond (IKUF). Disse uger erstatter al ret til uddannelse i § 44, stk. 2 og 3.*
4. *Medarbejdere, der har været uafbrudt ansat i virksomheden i mindst 3 år, har ret til yderligere to ugers frihed til deltagelse i uddannelse med støtte fra IKUF.*
5. *Op til to ugers kursusdeltagelse efter pkt. 4 kan gennemføres i umiddelbar og uafbrudt forlængelse af den oprindelige opsigelsesperiode, og opsigelsesvarslet forlænges derved med kursusperioden. Virksomheden skal ikke afgive fornyet opsigelsesvarsel ved udskydelsen af fratrædelsen. Følgende betingelser skal være opfyldt:*
 - a. *Kursusdeltagelse skal i videst muligt omfang forsøges afholdt i den oprindelige opsigelsesperiode, hvilket såvel medarbejder som virksomhed skal medvirke til. IKUF-sekretariatet kan kræve dokumentation fra begge parter.*

- b. Medarbejderen skal hurtigst muligt efter modtagelsen af opsigelsen søge om støtte i IKUF. Medarbejderen skal have modtaget støttetilsagn fra IKUF til konkret, tidsfastsat kursus inden udløbet af det oprindelige opsigelsesvarsel. Støtten fra IKUF til deltagelse i kursus efter fratrædelse beregnes på baggrund af medarbejderens løn på ansøgnings-tidspunktet. Der kan være tale om et eller flere kurser.
 - c. Medarbejderen er arbejdssøgende og til rådighed for arbejde, idet kursus med støtte fra IKUF viger for tilbudt arbejde, også efter at kurset måtte være påbegyndt.
 - d. Uddannelse i et forlænget opsigelsesvarsel er et valg, som træffes af medarbejderen, og som er til fordel for denne. Dette valg indebærer, at det forlængede opsigelsesvarsel ikke kan indgå i opnåelse eller forøgelse af eventuel fratrædelsesgodtgørelse efter overens-komstens eller funktionærlovens regler.
6. Medarbejdere, der har ret til frihed efter pkt. 3 og 4, har ret til støtte efter reglerne i § 44, stk. 2, og § 47, stk. 1, for hele perioden. Der kan ud over kurser, der er relevante for be-skæftigelse under dækningsområderne for Industriens Overenskomst og Industriens Funktionæroverenskomst, endvidere søges støtte til udvalgte offentligt støttede kurser, der retter sig mod beskæftigelse inden for persontransport, kantineområdet og rengø-ringsområdet.
7. Medarbejdere, som ikke benytter muligheden i pkt. 5, kan alternativt modtage støtte fra IKUF til betaling af kursusgebyr, der vedrører uddannelse, som er påbegyndt, hvor der er givet tilsagn fra IKUF før opsigelsen, og hvor kurset afsluttes efter fratræden.
8. Medarbejderen kan som alternativ til reglerne for uddannelse i pkt. 3-7, vælge uddannel-se efter § 44, stk. 2 og 3.

Ovenstående pkt. 3-8 træder i kraft med virkning for ansøgninger indgivet til IKUF 1. sep-tember 2025 eller senere. Indtil da gælder pkt. 3-5 i Industriens Overenskomst 2023-2025."

I Industriens Funktionæroverenskomst § 14, stk. 4, udgår pkt. 3-5, samt anmærkningen og erstattes af nedenstående pkt. 3-8 samt ny anmærkning med følgende tekst:

- "3. Medarbejdere, som har mindst 6 måneders anciennitet i virksomheden, har ret til op til tre ugers frihed i opsigelsesperioden til efter- eller videreuddannelse med støtte fra Indu-striens Kompetenceudviklingsfond (IKUF). Disse uger erstatter al ret til uddannelse i § 25, stk. 2 og 3.
- 4. Medarbejdere, der har været uafbrudt ansat i virksomheden i mindst 3 år, har ret til yderligere to ugers frihed til deltagelse i uddannelse med støtte fra IKUF.
- 5. Op til to ugers kursusdeltagelse efter pkt. 4 kan gennemføres i umiddelbar og uafbrudt forlængelse af den oprindelige opsigelsesperiode, og opsigelsesvarslet forlænges derved med kursusperioden. Virksomheden skal ikke afgive fornyet opsigelsesvarsel ved udsky-delsen af fratrædelsen. Følgende betingelser skal være opfyldt:
 - a. Kursusdeltagelse skal i videst muligt omfang forsøges afholdt i den oprindelige opsigel-sesperiode, hvilket såvel medarbejder som virksomhed skal medvirke til. IKUF- sekretariatet kan kræve dokumentation fra begge parter.

- b. *Medarbejderen skal hurtigst muligt efter modtagelsen af opsigelsen søge om støtte i IKUF. Medarbejderen skal have modtaget støttetilsagn fra IKUF til konkret, tidsfastsat kursus inden udløbet af det oprindelige opsigelsesvarsel. Støtten fra IKUF til deltagelse i kursus efter fratrædelse beregnes på baggrund af medarbejderens løn på ansøgnings-tidspunktet. Der kan være tale om et eller flere kurser.*
 - c. *Medarbejderen er arbejdssøgende og til rådighed for arbejde, idet kursus med støtte fra IKUF viger for tilbudt arbejde, også efter kurset måtte være påbegyndt.*
 - d. *Uddannelse i et forlænget opsigelsesvarsel er et valg, som træffes af medarbejderen, og som er til fordel for denne. Dette valg indebærer, at det forlængede opsigelsesvarsel ikke kan indgå i opnåelse eller forøgelse af eventuel fratrædelsesgodtgørelse efter funktionærlovens regler.*
6. *Medarbejdere, der har ret til frihed efter pkt. 3 og 4, har ret til støtte efter reglerne i § 25, stk. 2, og § 25, stk. 10, litra a, for hele perioden. Der kan ud over kurser, der er relevant for beskæftigelse under dækningsområderne for Industriens Overenskomst og Industriens Funktionæroverenskomst endvidere søges støtte til udvalgte offentligt støttede kurser, der retter sig mod beskæftigelse inden for persontransport, kantineområdet og rengøringsområdet.*
7. *Medarbejdere, som ikke benytter muligheden i pkt. 5, kan alternativt modtage støtte fra IKUF til betaling af kursusgebyr, der vedrører uddannelse, som er påbegyndt, hvor der er givet tilsagn fra IKUF før opsigelsen, og hvor kurset afsluttes efter fratræden.*
8. *Medarbejderen kan som alternativ til reglerne for uddannelse i pkt. 3-7, vælge uddannelse efter § 25, stk. 2 og 3.*

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

Ovenstående pkt. 3-8 træder i kraft med virkning for ansøgninger indgivet til IKUF 1. september 2025 eller senere. Indtil da gælder pkt. 3-5 i Industriens Funktionæroverenskomst 2023-2025."

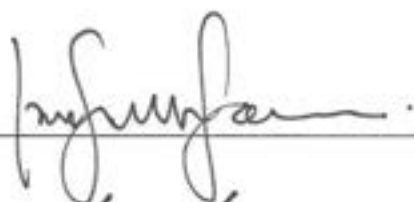
Parterne er enige om, at det forlængede opsigelsesvarsel ikke skal indgå i opnåelse eller forøgelse af fratrædelsesgodtgørelse efter funktionærloven § 2 a, hverken for funktionærer eller funktionærlignende medarbejdere. På samme måde vil et forlænget opsigelsesvarsel ikke påvirke muligheden for eller omfanget af fratrædelsesgodtgørelse efter Industriens Overenskomst § 38, stk. 11, jf. også Industriens Organisationsaftaler, side 25.

Yderligere er parterne enige om, at det forlængede opsigelsesvarsel fraviger funktionærlovens § 2 om fratræden ved en måneds udgang, og at dette også er til gunst for funktionærlignende medarbejdere.

Parterne er ligeledes enige om at tilrette ansøgningsprocessen hos IKUF, så medarbejderen kvitterer for, at muligheden for forlænget opsigelsesvarsel er til dennes gunst og ikke skal indgå i opnåelse eller forøgelse af fratrædelsesgodtgørelse efter funktionærloven § 2 a.

København, den 9. februar 2025

For DI Overenskomst I v/DI



Ki Branggaard

For CO-industri



Mads H. H.

PROTOKOLLAT

om

Kompetenceudviklingsstøtte ved midlertidig arbejdsmangel

Parterne har besluttet at gøre muligheden for støtte til uddannelse ved midlertidig arbejdsmangel mere fleksibel, så perioden med støtte kan opdeles i flere kortere perioder som ved arbejdsfordeling.

I Organisationsaftale – Industriens Kompetenceudviklingsfond ændres pkt. 10, 1. bullit, sidste punktum (side 110) fra:


"Muligheden kan anvendes maksimalt én gang inden for 12 måneder (løbende)."


til:

"Der kan ydes støtte til en eller flere perioder af minimum 4 ugers varighed hver inden for 12 løbende måneder. Disse perioder kan samlet maksimalt have en varighed på 12 uger."

København, den 9. februar 2025

For DI Overenskomst I v/DI





For CO-industri





PROTOKOLLAT

om

Selvvalgt og aftalt uddannelse

Parterne har i lyset af erfaringerne med aftalt uddannelse besluttet at ændre reglerne for støtte fra Industriens Kompetenceudviklingsfond, så der fremover er mulighed for at kombinere aftalt og selvvalgt uddannelse i nogle udvalgte uddannelser.

På denne baggrund ændres Industriens Overenskomst § 44, stk. 4, 2. afsnit, 2. punktum og Industriens Funktionæroverenskomst § 25, stk. 4, 2. afsnit, 2. punktum (samme ændring i begge tekster)

fra:

"Støtte til aftalt uddannelse træder i stedet for støtte til selvvalgt uddannelse i de kalenderår, uddannelsesplanen løber over."

til:

"Støtte til aftalt uddannelse træder i stedet for støtte til selvvalgt uddannelse i de kalenderår, uddannelsesplanen løber over, idet der dog efter afslutning af en periode med aftalt uddannelse i form af AMU-kurser og FVU er mulighed for i samme kalenderår at benytte ikke-forbrugte timer til selvvalgt uddannelse, jf. Organisationsaftale – Industriens Kompetenceudviklingsfond, pkt. 9, g."

Ligeledes ændres Organisationsaftale – Industriens Kompetenceudviklingsfond, pkt. 9, g (side 109):

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

Udgår og erstattes af:

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

Efter afslutning af en periode med aftalt uddannelse i form af AMU-kurser og FVU kan medarbejderen i samme kalenderår benytte ikke-forbrugte timer til selvvalgt uddannelse, jf. IO § 44, stk. 2 og 3/IFO § 25, stk. 2 og 3."

København, den 9. februar 2025

For DI Overenskomst I v/DI





For CO-industri





PROTOKOLLAT

om

Øget fleksibilitet ved brug af afspadsering

Parterne er enige om at øge fleksibiliteten ved brug af afspadsering af overarbejde.

På den baggrund er parterne enige om at ændre teksten i Industriens Overenskomst § 13, stk. 8, pkt. 1, til følgende:

"1. Tidspunkt

Afspadsering skal ske inden for en 6 måneders periode efter overarbejdets udførelse.

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

Parterne er endvidere enige om at ændre teksten i Industriens Overenskomst § 13, stk. 8, pkt. 4, litra c, d og e, til følgende:

"4. Afspadseringsfrit overarbejde

...

c. Hvis overarbejdet er mindre end 12 timer i 4 på hinanden følgende uger ved fuld-tidsbeskæftigelse.

Se anm. 3 om opgørelse.

d. Hvis overarbejdet er indtil 18 timer i 4 på hinanden følgende uger, og vedrører reparationsopgaver, der fordrer særlig indsats af egnede medarbejdere med særlig uddannelse i begrænset tid, reparation af større anlæg eller reparation af engangsopgaver i ordreproducerende virksomheder.

e. På virksomheder, hvor der ikke er valgt tillidsrepræsentant, kan de lokale parter søge dispensation efter følgende regler:

Såfremt tvingende grunde taler derfor, kan overarbejde ud over 12 timer i 4 på hinanden følgende uger fritages for afspadsering. I sådanne tilfælde skal parterne omgående indsende ligelydende ansøgning til deres respektive organisationer om dispensation for afspadsering, idet en sådan ansøgning dog i intet tilfælde må være hindrende for overarbejdets påbegyndelse og udførelse.

Dispensationsansøgningen, der underskrives af de lokale parter, skal være afsendt senest dagen efter det udvidede overarbejdes påbegyndelse, således at der umiddelbart herefter mellem organisationerne kan træffes afgørelse om dispensationen. I tiden indtil organisationernes afgørelse måtte foreligge, gives de lokale parter bemyndigelse til, hvis forholdene taler derfor, at give fritagelse for afspadsering af eventuelt i mellemtiden udført overarbejde."

København, den 9. februar 2025

For DI Overenskomst I v/DI



Handwritten signature of Niels Lauritzen, representing DI Overenskomst I v/DI.

For CO-industri



Handwritten signature of Michael Mørk, representing CO-industri.

PROTOKOLLAT

om

Databeskyttelse

UDVALGSARBEJDE OM DATABESKYTTELSE

Ved overenskomstforhandlingerne i 2023 nedsattes et udvalg, der skulle drøfte de praktiske konsekvenser af reglerne i Databeskyttelsesforordningen og Databeskyttelsesloven for udlevering af information fra industriens virksomheder til tillidsrepræsentanter og forbund, jf. protokollat nr. 53, "Udvalgsarbejde om databeskyttelse".

Parterne er i den forbindelse enige om, at det eksisterende "*Protokollat – Organisationsaftale om databeskyttelse*", optrykt i Industriens Organisationsaftaler, side 81, udgår og erstattes af nedenstående tekst, der således optrykkes i Industriens Organisationsaftaler.

"Protokollat – Organisationsaftale om databeskyttelse

Hvornår kan der udleveres personoplysninger?

Databeskyttelsesreglerne giver i flere tilfælde virksomheder mulighed for at udlevere personoplysninger til tillidsrepræsentanten. Det er f.eks. muligt, hvis overenskomster eller lovgivning medfører en pligt til at videregive oplysningerne til tillidsrepræsentanten. Det er også muligt at udlevere personoplysninger, hvis tillidsrepræsentanten har en berettiget interesse – f.eks. på baggrund af en lokalaftale – der overstiger den pågældende persons interesse i, at oplysningen ikke udleveres.

Databeskyttelsesreglerne regulerer ikke, hvilke personoplysninger en virksomhed er forpligtet til at udlevere. Reglerne beskriver kun, hvornår og hvordan en virksomhed eller tillidsrepræsentant må behandle en personoplysning.

Parterne er enige om, at det ved gennemførelsen af Databeskyttelsesloven er sikret, at den hidtidige praksis for indsamling, opbevaring, behandling og udlevering af personoplysninger i henhold til de ansættelses- og arbejdsretlige forpligtigelser kan fortsætte.

Parterne opfordrer til, at der søges vejledning i den til enhver tid gældende vejledning fra Datatilsynet om databeskyttelse i ansættelsesforhold, der indeholder eksempler på tilfælde, hvor videregivelse af personoplysninger til tillidsrepræsentanten kan finde sted. Vejledningen er tilgængelig på Datatilsynets hjemmeside.

Parterne er enige om, at nærværende tekst hverken har til hensigt at indskrænke eller udvide arbejdsgivers pligter til eller muligheder for at videregive personoplysninger end de i Databeskyttelsesforordningen, Databeskyttelsesloven eller overenskomstens fastsatte bestemmelser."


København, den 9. februar 2025


For DI Overenskomst I v/DI





For CO-industri





PROTOKOLLAT

om

Organisationsaftale om standardaftale om ansvarsfordelingen ved tillidsrepræsentanters brug af arbejdsgiverens it-systemer til behandling af personoplysninger

Baggrund

Denne aftale vedrører udmøntningen af ansvarsfordelingen i forhold til arbejdsgiverens og tillidsrepræsentantens forpligtelser, når tillidsrepræsentanter anvender arbejdsgivers it-udstyr og it-systemer ved udførelsen af tillidsrepræsentanthvervet.

Datatilsynet har i "*Vejledning om databeskyttelse i forbindelse med ansættelsesforhold*" taget stilling til fordelingen af dataansvaret, når en tillidsrepræsentant anvender sin arbejdsgivers it-udstyr i forbindelse med udførelse af tillidsrepræsentantfunktionen.

Datatilsynet har fastslået, at tillidsrepræsentanten (eller dennes forbund) vil være dataansvarlig for den behandling af personoplysninger, som foretages med henblik på at forfølge behandlingsformålet (tillidsrepræsentantfunktionen), da formålene med behandlingen fastlægges af en af disse aktører. Såfremt tillidsrepræsentanten anvender arbejdsgiverens it-systemer ved udførelsen af sit hverv som tillidsrepræsentant, vil arbejdsgiveren dog være selvstændig dataansvarlig for opbevaringen.

Datatilsynet har samtidig udtalt, at parterne, når tillidsrepræsentanten anvender sin arbejdsgivers it-udstyr i forbindelse med udførelse af tillidsrepræsentantfunktionen, bør indgå en aftale, hvorefter arbejdsgiver alene må tilgå de personoplysninger, som behandles af tillidsrepræsentanten eller den faglige organisation, hvis særlige it-sikkerhedsmæssige forhold fordrer dette. Aftalen bør ligeledes regulere, hvorledes arbejdsgiver skal assistere tillidsrepræsentanten eller den faglige organisation i forbindelse med anmodninger fra de registrerede og sikkerhedshændelser mv.

I henhold til Industriens Overenskomst § 4, stk. 9, og Industriens Funktionæroverenskomst § 19, stk. 8, skal tillidsrepræsentanten "*til udførelse af sit hverv have den nødvendige adgang til it-faciliteter, herunder internet.*"

CO-industri og DI er på denne baggrund enige om, i fællesskab, at stille en standardaftale til rådighed, som de lokale parter kan tiltræde i overensstemmelse med Datatilsynets anbefa-

ling, hvis tillidsrepræsentanten på den enkelte virksomhed anvender sin arbejdsgivers it-udstyr eller systemer i forbindelse med udførelse af tillidsrepræsentantfunktionen.

Rækkevidde og opsigelse

Standardaftalen vedrører alene fordeling af ansvar og forpligtelser i henhold til databeskyttelsesreglerne i det omfang, tillidsrepræsentanten anvender sin arbejdsgivers it-udstyr i forbindelse med udførelse af tillidsrepræsentantfunktionen. Det er i aftalen forudsat, at tillidsrepræsentanten er dataansvarlig i forhold til de oplysninger, som tillidsrepræsentanten behandler som led i udøvelsen af sit hverv som tillidsrepræsentant. Arbejdsgiver er ansvarlig for den tekniske opbevaring af data.

Det indbyrdes forhold mellem tillidsrepræsentanten og den faglige organisation reguleres ikke i denne aftale.

Anvendelse af standardaftalen, der er bilag A til dette dokument, er frivillig og forudsætter, at denne er tiltrådt af de lokale parter, men CO-Industri og DI anbefaler, at aftalen tiltrædes lokalt, medmindre der er indgået anden aftale.

Denne aftale og den tilknyttede standardaftale er baseret på gældende retspraksis efter databeskyttelsesreglerne. Parterne er enige om at revidere materialet, såfremt der kommer ændringer heri. Såfremt parterne ikke kan nå til enighed om at revidere aftalen og den tilknyttede standardaftale, kan aftalen opsiges til bortfald med 6 måneders varsel.

København, den 9. februar 2025

For DI Overenskomst I v/DI





Niels Banggaard

For CO-industri





**Aftale om tillidsrepræsentanten/-ernes brug af virksomhedens it-udstyr
og it-systemer**

Indgået

mellem
[Tillidsrepræsentanten/tillidsrepræsentanterne] (tillidsrepræsentanten/-erne)
og
[virksomhedens navn]

Mellem tillidsrepræsentanten/-erne (herefter "tillidsrepræsentanten") og virksomheden er der enighed om at tiltræde nedenstående standardaftale om tillidsrepræsentantens behandling af personoplysninger ved anvendelse af virksomhedens it-udstyr og it-systemer, og virksomhedens rolle som ansvarlig for opbevaring af oplysningerne.

1. Formål

1.1. Aftalen vedrører tillidsrepræsentantens behandling af personoplysninger som led i tillidsrepræsentanthvervet ved brug af arbejdsgiverens it-udstyr og it-systemer (i det følgende samlet benævnt "it-systemer").

I henhold til Industriens Overenskomst § 4, stk. 9, og Industriens Funktionæroverenskomst § 19, stk. 8, skal tillidsrepræsentanten "*til udførelse af sit hverv have den nødvendige adgang til it-faciliteter, herunder internet.*"

1.2. Aftalen understøtter parternes dataansvar og præciserer de databeskyttelsesretlige rammer i de situationer, hvor tillidsrepræsentanten, som led i varetagelsen af tillidsrepræsentanthvervet, behandler, herunder opbevarer, personoplysninger på et it-system, som virksomheden har stillet til rådighed for tillidsrepræsentanten. Aftalen sikrer, at virksomheden yder den nødvendige tekniske bistand til tillidsrepræsentanten med henblik på bl.a. at sikre:

- håndtering af de registreredes rettigheder,
- håndtering af evt. sikkerhedsbrud, og
- fortrolighed omkring den registreredes personoplysninger.

2. Ansvar

I overensstemmelse med de databeskyttelsesretlige regler gælder følgende:

- Tillidsrepræsentanten er ansvarlig for den behandling af personoplysninger, der sker som led i tillidsrepræsentantens varetagelse af sin funktion (behandlingsformålet).

Når tillidsrepræsentanten anvender virksomhedens it-systemer som led i udøvelsen af tillidsrepræsentanthvervet, er virksomheden dataansvarlig for opbevaring af de personoplysninger, som tillidsrepræsentanten opbevarer i virksomhedens it-systemer. Dette selvstændige dataansvar vil i langt de fleste tilfælde ikke forudsætte, at virksomheden har en direkte eller umiddelbar adgang til oplysningerne, jf. punkt 4.3.

Det er alene tillidsrepræsentanten, der har adgang til de personoplysninger, som vedkommende behandler som led i sit hverv på virksomhedens it-system. Det er således tillidsrepræsentanten eller vedkommendes faglige organisation, der er dataansvarlig i forhold til behandling af personoplysninger, som foretages som led i hvervet. Der henvises dog til punkt 4.3.

Der henvises i øvrigt til Datatilsynets vejledning "*Databeskyttelse i ansættelsesforhold*".

3. De registreredes rettigheder

3.1 Tillidsrepræsentanten er ansvarlig for opfyldelsen af de registreredes rettigheder, som de fremgår af databeskyttelsesforordningens kapitel III og databeskyttelseslovens §§ 22 og 23 i forhold til den behandling, som tillidsrepræsentanten er dataansvarlig for. Der henvises endvidere til Datatilsynets "*Vejledning om de registreredes rettigheder*".

3.2. Tillidsrepræsentanten er i medfør af denne aftale ligeledes ansvarlig for at opfylde de registreredes rettigheder i forhold til virksomhedens opbevaring af personoplysninger, som tillidsrepræsentanten er dataansvarlig for behandlingen af se pkt. 2. Derved sikres det, at virksomheden ikke behandler eller får adgang til flere oplysninger, end hvad virksomhedens formål med opbevaring af personoplysninger forudsætter.

3.3 Virksomheden yder teknisk bistand til tillidsrepræsentanten i det omfang, dette er relevant og nødvendigt for, at tillidsrepræsentanten kan efterleve forpligtelserne over for de registrerede.

3.4. Såfremt virksomheden modtager en henvendelse eller en anmodning fra en mulig registreret om udøvelsen af dennes rettigheder vedrørende tillidsrepræsentantens behandling af personoplysninger, sendes denne med frigørende virkning til besvarelse hos tillidsrepræsentanten uden ugrundet ophold.

3.5. Tillidsrepræsentanten behandler eventuelle klager fra registrerede, såfremt klagerne omhandler forhold, som tillidsrepræsentanten er dataansvarlig for i henhold til denne aftale.

3.6. Modtager virksomheden henvendelser eller en anmodning fra en registreret om udøvelse af dennes rettigheder vedrørende it-sikkerhedsspørgsmål, risikovurderinger, konsekvensanalyser, overførselsgrundlag og spørgsmål om databehandling, besvares disse af virksomheden.

4. Behandlingsikkerhed og dokumentation for overholdelse af databeskyttelsesforordningen

4.1. Virksomhederne foretager passende tekniske og organisatoriske foranstaltninger for at sikre et sikkerhedsniveau, der tager højde for de tekniske risici forbundet med behandlingen, jf. databeskyttelsesforordningens artikel 32, herunder tager højde for, at tillidsrepræsentanten kan opbevare almindelige og følsomme personoplysninger som led i sit hverv.

4.2. Tillidsrepræsentantens anvendelse af virksomhedens it-systemer, sker på de generelle betingelser vedrørende sikkerhed, som virksomheden har fastsat, og som gælder for alle ansatte.

4.3. Virksomheden kan, som led i deres almindelige beføjelser som dataansvarlig for deres it-systemer ved afværgning af kritiske angreb på virksomhedens it-systemer, tilgå alle dele af disse systemer, hvis dette er påkrævet af it-sikkerhedsmæssige grunde.

Virksomheden må alene tilgå de personoplysninger, som tillidsrepræsentanten behandler i virksomhedens it-system som led i deres hverv som tillidsrepræsentant, hvis it-sikkerhedsmæssige forhold fordrer dette, således at fortroligheden ikke undermineres. Der henvises til pkt. 2. Virksomheden må alene tilgå tillidsrepræsentantens oplysninger i tilfælde, hvor it-sikkerheden ikke kan sikres på anden måde.

4.4. Hvis håndtering af brud på datasikkerheden eller en mistanke om brud på datasikkerheden medfører, at virksomheden i forbindelse med tilgangen til it-systemer, jf. pkt.

4.3., får adgang til de personoplysninger, som tillidsrepræsentanten behandler som led i sit hverv, skal virksomheden underrette tillidsrepræsentanten herom uden ugrundet ophold. Virksomheden oplyser tillidsrepræsentanten om, hvilke oplysninger der har været tilgængeligt og berørt, samt årsagen hertil.

5. Anmeldelse af brud på persondatasikkerheden til tilsynsmyndigheden

5.1. Virksomheden anmelder brud på datasikkerheden, som kan henføres til virksomhedens tekniske eller organisatoriske foranstaltninger ved tillidsrepræsentantens anvendelse af virksomhedens it-system i forbindelse med tillidsrepræsentantens hverv, til tilsynsmyndigheden, jf. databeskyttelsesforordningens artikel 33.

5.2. Virksomheden orienterer uden ugrundet ophold tillidsrepræsentanten om sikkerhedsbruddet og om anmeldelsen heraf. Orienteringen skal indeholde de nødvendige oplysninger, for at tillidsrepræsentanten kan opfylde forordningens artikel 33 og 34, i tilfælde af at tillidsrepræsentanten ved samme databrud skal lave anmeldelse til Datatilsynet for de personoplysninger, tillidsrepræsentanten er ansvarlig for.

5.3. Tillidsrepræsentanten anmelder brud på persondatasikkerheden, som beror på tillidsrepræsentantens dataansvar – dvs. alle brud bortset fra brud omfattet af pkt. 5.1.

5.4 Virksomheden yder den tekniske bistand til tillidsrepræsentanten, der er relevant og nødvendigt for, at tillidsrepræsentanten, eller vedkommendes faglige organisation, kan foretage anmeldelse af et eventuelt brud, jf. pkt. 5.3.

6. Underretning om brud på persondatasikkerheden til den registrerede

6.1. Tillidsrepræsentanten underretter den registrerede om brud omfattet af pkt. 5.3., jf. databeskyttelsesforordningens artikel 34. Tillidsrepræsentanten underretter herudover den registrerede om brud, som tillidsrepræsentanten er blevet informeret om, jf. punkt 4.4.

6.2 Virksomheden yder teknisk bistand til tillidsrepræsentanten i det omfang, dette er relevant og nødvendigt for, at tillidsrepræsentanten kan foretage underretning af de registrerede.

7. Håndhævelse og opsigelse

7.1. Parterne kan drøfte forhold i aftalen lokalt. Parterne er enige om, at uenigheder om aftalens databeskyttelsesretlige forhold efter forordningen og loven behandles ved de almindelige domstole. De resterende dele af aftalen kan påtales og behandles efter de fagretlige regler

Hver af parterne i nærværende aftale kan skriftligt opsiges aftalen til bortfald med 6 måneders varsel til udgangen af en kalendermåned. Inden opsigelse af aftalen skal parterne påbegynde forhandlinger om ny aftale. Opsigelsen skal skriftligt begrundes.

Underskrift

[virksomhedens navn]

Underskrift

[Tillidsrepræsentanten/tillidsrepræsentanterne] (tillidsrepræsentanten/-erne)

PROTOKOLLAT

om

Listepriser for værnefodtøj

Parterne er enige om behovet for løft af listepriserne for værnefodtøj, og at priserne pr. 1. maj 2025 hæves til:

Listepris I (Træsko): kr. 630,-

Sikkerheds-/værnetræsko opfylder kravene til beskyttelse af fødderne på den traditionelle industrivirksomhed. Det indebærer arbejde på plant gulv uden usikker fodstøtte.

Listepris II (Sko): kr. 1.000,-

Sikkerheds-/værnesko anvendes ved arbejde, der kræver beskyttelse af fødderne, og når det er påkrævet, at fodtøjet sidder ordentligt fast på foden. Det er typisk ved stilladsarbejde, på lastvognsværksteder eller ved arbejde i skiftende niveauer.

Listepris III (Støvler): kr. 1.170,-

Denne type støvler anvendes ved arbejde, som kræver beskyttelse af fødderne og samtidig ankelstøtte. Typisk i forbindelse med arbejde, hvor undergrunden eller færdselsvejene er ujævne, og med stor risiko for at vride om på foden.

Listepriser fastsættes i henhold til stk. 7 i Industriens Overenskomsts bilag 7 "*Aftale om fordeling af udgifterne til anskaffelse, vedligeholdelse og renholdelse af værnefodtøj*". Priserne reguleres fortsat årligt og er inklusive moms.

Bilag 7, stk. 8, får herefter følgende ordlyd:

"Denne aftale betragtes som et tillæg til overenskomsten mellem Dansk Industri og CO-industri og løber sammen med denne.

Listepriser pr. 1. maj 2025:

I kr. 630,00


II kr. 1.000,00


III kr. 1.170,00

Organisationerne regulerer ovennævnte liste årligt pr. 1. marts."

København, den 9. februar 2025

For DI Overenskomst I v/DI





For CO-industri





PROTOKOLLAT

om

Udvalgsarbejde om mulighederne for at udbydere af lønsystemer kan indberette lønsummer på vegne af virksomhederne samt eventuelt opkræve bidrag til Industriens Uddannelsesfonde

Ved overenskomstforhandlingerne i 2020 igangsatte parterne i Protokollat 13 et udvalgsarbejde om gennemgang af Protokollat om indhentning af lønsummer for opkrævning til Industriens Uddannelsesfonde samt Protokollat om aftale om håndtering af sager om manglende indberetning eller indbetaling vedr. uddannelsesfonde (inkl. bilag).

Ved overenskomstforhandlingerne i 2023 var parterne enige om at forlænge ovenstående udvalgsarbejde til udløbet af den overenskomstperiode, der påbegyndtes i 2023.

Parterne var endvidere enige om, at udvalgsarbejdet blev udvidet til også at omfatte en gennemgang af Protokollat om virksomhedens anmodning om nedjustering og tidligere indberettet lønsum og Protokollat om DI-medlemsvirksomheders manglende tilmelding til Industriens Pension Service (IPS) samt eventuelt andre relevante protokollater, der beskriver indberetning af lønsummer og indbetaling og bidrag til uddannelses- og samarbejdsfonde, med henblik på forbedring og udvikling af det nuværende system.

Denne del af udvalgsarbejdet er gennemført og afsluttet i overenskomstperioden, jf. Udvalgsrapport 2 af 12. juni 2024 fra Udvalg vedr. OK2023 Protokollat 8 - Gennemgang af indberetning og indbetaling til uddannelses- og samarbejdsfonde.


Som det fremgår af Udvalgsrapport 2, var udvalget enige om, at undersøge mulighederne for at lade udbyderne af lønsystemer forestå indhentningen af lønsummer på vegne af virksomhederne samt eventuel opkrævning af bidrag.

Parterne er på den baggrund enige om at fortsætte ovenstående del af udvalgsarbejdet til udløbet af den overenskomstperiode, der påbegyndes i 2025.

Parterne er enige om, at eventuelle ændringer som følge af et sådant udvalgsarbejde kan gennemføres i overenskomstperioden.

København, den 9. februar 2025

For DI Overenskomst I v/DI



Niels Banggaard

For CO-industri



Morten Asher

PROTOKOLLAT

om

Skifte af pensionsordning

For at øge gennemsigtigheden ved virksomheders skifte af pensionsordninger på Industriens Funktionæroverenskomst samt forenkle og ligestille rammerne for et skifte, er der enighed om at foretage følgende ændringer i Industriens Funktionæroverenskomst § 8, stk. 8, og Industriens Organisationsaftaler.

1.

I Industriens Funktionæroverenskomst § 8, stk. 8.1, tilføjes et nyt litra l:

"l. Hvis virksomheden skifter leverandør af pensionsordning efter stk. 8.5, skal der gives medarbejderne oplysninger efter reglerne i stk. 8.5, litra g."

2.

Der tilføjes i Industriens Funktionæroverenskomst § 8, stk. 8.5, et nyt litra g med ordlyden:

"g. I forbindelse med skiftet skal følgende oplysninger leveres til den enkelte medarbejder:

- 1) En beskrivelse af omkostninger til administration-, service- og rådgivning.*
- 2) En beskrivelse af investeringsomkostningerne.*
- 3) En beskrivelse af eventuelle pensionsmægleromkostninger og tilskud.*
- 4) En sammenregning af de samlede årlige omkostninger (summen af pkt. 1, 2 og 3) i kroner og procent (ÅOK/ÅOP).*
- 5) En valgfri beskrivelse af vilkår for medarbejderne, som ønskes fremhævet.*
- 6) En beskrivelse af forsikringspræmierne.*
- 7) Angivelse af kontaktoplysninger i pensions- eller mæglerselskab, der kan besvare eventuelle spørgsmål til oplysningerne.*

Oplysningerne kan baseres på et typeeksempel."

De nærmere retningslinjer for afgivelse af oplysninger er fastsat i Industriens Organisationsaftaler *"Protokollat – Håndtering af sager om optrapningsordninger og firmapensionsordninger"*.

Heri indsættes følgende som et nyt pkt. 10, idet nuværende pkt. 10 redaktionelt ændres til pkt. 11:

"10. Oplysnings- og indeståelsesblanket

Ved skift af pensionsordning skal nedenstående model for formidling af visse nøgleoplysninger til medarbejderne følges.

Ansvar for udarbejdelsen og formidlingen af oplysningerne til medarbejderne påhviler det modtagende pensionsselskab.

Følgende oplysninger skal leveres til den enkelte medarbejder:

- 1) En beskrivelse af omkostninger til administration-, service- og rådgivning.*
- 2) En beskrivelse af investeringsomkostningerne.*
- 3) En beskrivelse af eventuelle pensionsmægleromkostninger og tilskud.*
- 4) En sammenregning af de samlede årlige omkostninger (summen af pkt. 1, 2 og 3) i kroner og procent (ÅOK/ÅOP).*
- 5) En valgfri beskrivelse af vilkår for medarbejderne, som ønskes fremhævet.*
- 6) En beskrivelse af forsikringspræmierne.*
- 7) Angivelse af kontaktoplysninger i pensions- eller mæglersekskab, der kan besvare evt. spørgsmål til oplysningerne.*

Ovenstående omkostningstyper og begreber følger terminologien i F&P's omkostningshenstilling. Omkostninger til administration-, service- og rådgivning refererer til de omkostninger, der benævnes administrationsomkostninger i omkostningshenstillingen.

Da den enkelte medarbejders omkostninger ikke er kendt på tidspunktet for skift af pensionsordning, skal ovenstående omkostningsoplysninger baseres på et typeeksempel. Oplysningerne er derfor ikke individualiserede, men har karakter af et eksempel.

Oplysningerne under de 7 punkter leveres i forbindelse med virksomhedens varsling af skift af pensionsordning til medarbejderne.

Oplysningerne skal udleveres i en blanket svarende til Bilag 1. Blanketten indeholder desuden indeståelseserklæring, jf. IFO § 8, stk. 8.1.

Det modtagende pensionsselskab kan desuden vælge at indarbejde oplysningerne i det øvrige informationsmateriale, som udsendes fra pensionsselskabet til medarbejderne i forbindelse med skift af pensionsordning.

Hvis oplysningerne ikke er udleveret inden skiftet, kan medarbejderne anmode virksomheden om at modtage disse, som så skal udleveres inden 1 måned efter anmodningen. Medarbejderens frist for at vælge at skifte til PFF i stedet for den nye pensionsleverandør udsættes herefter til 3 måneder efter, oplysningerne er modtaget. Der følges i øvrigt foreløbigt nuværende praksis for eventuel bod ved manglende indeståelseserklæring."

Pkt. 10 "Skift af pensionsleverandør" ændres til pkt. 11 med følgende ordlyd:

- a. "Varslet for skift af leverandør af pensionsordning er på (minimum) 3 måneder. Varslet på 3 måneder gælder fra modtagelsen af oplysnings- og indeståel-**

sesblanket i CO-industri, og fra denne dato har medarbejderne 3 måneder til at vælge den overenskomstbaserede ordning (PFF).

- b. Der søges at indgå udenretligt forlig i sager om oplysnings- og indeståelsesblanket, hvori fristen ikke er overholdt, samt når der modtages besked om tilbagekaldelse af oplysnings- og indeståelsesblanket.

1. Der modtages en ny oplysnings- og indeståelsesblanket, hvor fristen for skift ikke er overholdt, og hvor der ikke er sket indbetaling til nyt pensionselskab.

Fristen for skift er 3 måneder fra den dato, hvor oplysnings- og indeståelsesblanket blev modtaget i CO-industri, og der indbetales til det eksisterende pensionselskab i de 3 måneder. Medarbejderne har 3 måneder fra den dato, hvor oplysnings- og indeståelsesblanket blev modtaget i CO-industri, til at vælge den overenskomstbaserede ordning (PFF), og depot kan overflyttes uden omkostninger for medarbejderne, jf. § 8, stk. 8.5, litra f.

2. Der modtages en ny oplysnings- og indeståelsesblanket, hvor fristen for skift ikke er overholdt, og hvor der er sket indbetaling til nyt pensionselskab.

Der er brud på overenskomsten, som søges forligt med bod og på følgende præmisser: Hvis oplysningerne ikke er udleveret inden skiftet, kan medarbejderne anmode virksomheden om at modtage disse inden en måned, og medarbejderens frist for at vælge at skifte til den overenskomstbaserede ordning (PFF) i stedet for den nye pensionsleverandør udsættes tilsvarende til 3 måneder efter, oplysningerne er fremlagt. Depot kan overflyttes uden omkostninger for medarbejderne, jf. § 8, stk. 8.5, litra f.

3. Der modtages meddelelse om tilbagekaldelse af oplysningsblanket/indeståelseserklæring bagudrettet, uden at der inden varslingsfristen er fremsendt oplysnings- og indeståelsesblanket for en ny ordning.

Der er sket indbetaling til nyt pensionselskab. Der er brud på overenskomsten, som søges forligt med bod og på følgende præmisser: Overtagende pensionselskab udsteder oplysnings- og indeståelsesblanket, der indestår fra første indberetningsperiodes start. Medarbejderne har 3 måneder fra den dato, hvor oplysnings- og indeståelsesblanket modtages i CO-industri, til at vælge PFF, og depot kan overflyttes uden omkostninger for medarbejderne, jf. § 8, stk. 8.5, litra f.

4. Der modtages meddelelse om tilbagekaldelse af oplysnings- og indeståelsesblanket fremadrettet, på bestemt dato.

Det overtagende pensionselskab fremsender ny oplysnings- og indeståelsesblanket, som indestår senest på samme dato for ophør af nuværende oplysningsblanket/indeståelseserklæring. Der er brud på overenskomsten, som søges forligt med bod og på følgende præmisser: Medarbejderne har 3 måneder fra den dato, hvor ny oplysnings- og indeståelsesblanket indestår

og er modtaget i CO-industri, til at vælge PFF, og depot kan overflyttes uden omkostninger for medarbejderne, jf. § 8, stk. 8.5, litra f. Kan det overtagende pensionselskab ikke udstede en oplysnings- og indeståelsesblanket, indbetales der fra først kommende forfaldsdato til PFF, og der betales ikke bod.

5. Der modtages meddelelse om, at tilbagekaldelse af oplysningsblanket / indeståelseserklæring ikke sker alligevel. Der er ikke sket indbetaling til nyt pensionselskab.

Sagen betragtes som afsluttet

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

3. Overskrift og indledningen i Industriens Funktionæroverenskomst § 8, stk. 8.5, ændres fra:

"8.5 Skift af firmapensionsleverandører.

Der kan foretages skift af leverandør af firmapensionsordning, der træder i stedet for PFF. Omkostningerne for skift må ikke på nogen måde pålignes medarbejderen, og eventuelle øvrige ulemper for medarbejderne skal være de mindst mulige."

til

"8.5 Skift fra overenskomstens pensionsordning (PFF) til firmapensionsordning og skift af pensionsleverandør.

Reglerne om skifte af pensionsleverandør, herunder i Organisationsaftaler, træder i kraft for leverandørskifter, hvor varsel om skifte afgives efter den 1. juli 2025. Indtil da følges reglerne om skifte af pensionsleverandør i overenskomsten 2023-2025.

Der kan foretages skift af leverandør af pensionsordning. Omkostningerne for skift må ikke på nogen måde pålignes medarbejderen, og eventuelle øvrige ulemper for medarbejderne skal være de mindst mulige."

I § 8, stk. 8.5, litra c, ændres:

"Varslet er 12 måneder, medmindre der er lokal enighed om at nedsætte dette til 6 måneder."

til

"Varslet er minimum 3 hele kalendermåneder."

I konsekvens heraf ændres stk. 8.5, litra e, fra:

"Ved skiftet skal der gives mulighed for – såfremt den enkelte medarbejder måtte ønske det – at medarbejderen kan vælge at lade sit depot overføre til PFF og fortsætte sin pensionsordning der."

til

"Den enkelte medarbejder kan skriftligt modsætte sig skiftet af pensionsordning. Medarbejderen kan i stedet vælge at lade sit depot henholdsvis forblive i eller overføre til PFF og fortsætte sin pensionsordning der. Eventuelt skifte til PFF sker samtidig med skiftet til den nye ordning. Medarbejderen skal orientere virksomheden inden udløb af varslet på 3 måneder i pkt. 8.5, litra c, hvis PFF skal anvendes som pensionsordning."

I § 8 udgår stk. 8.4. Nummereringen af de øvrige punkter konsekvensrettes redaktionelt.

4.

I øvrigt ændres "indeståelseserklæring" generelt til "oplysnings- og indeståelsesblanket" i Industriens Funktionæroverenskomst § 8 og Industriens Organisationsaftaler.

Endvidere er der enighed om at foretage de nødvendige konsekvensrettelser i Industriens Organisationsaftaler "*Protokollat - Håndtering af sager om optrappingsordninger og firmapensionsordninger*".

5.

Efter angivelse af sted og dato allernederst i "*Protokollat - Håndtering af sager om optrappingsordninger og firmapensionsordninger*" tilføjes:

"(Med ændringer fra OK 2025)"

6.


Ovenstående ændringer i pkt. 1-4 er en forsøgsordning, der løber i indeværende overenskomstperiode. Hvis der er enighed mellem parterne, kan ordningen fortsætte efter udløbet af forsøgsordningen - eventuelt med de ændringer, der opnås enighed om. I modsat fald udgår ovenstående ændringer, og reglerne i Industriens Funktionæroverenskomst 2023-2025 § 8, stk. 8 og Industriens Organisationsaftaler 2023-2025 genindsættes.

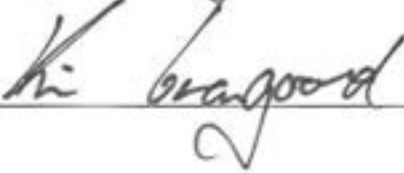
7.

De nye regler træder i kraft med virkning for skifte af pensionsleverandør, hvor varsel om skiftet meddeles medarbejderne efter den 1. juli 2025. Dette fremgår udtrykkeligt af tilføjelsen under overskriften til Industriens Funktionæroverenskomst § 8, stk. 8.5, men er i øvrigt gældende for alle ændringer, der følger af dette protokollat.

København, den 9. februar 2025

For DI Overenskomst I v/DI





Niels Bragvad

For CO-industri





Mads Madsen

PROTOKOLLAT

om

Forenkling af pensionsprocedurer

For at sikre en administrativ forenkling af håndtering af firmapensionsordninger er der enighed om at foretage ændringer i reglerne om firmapensionsordninger ved indmeldelser, tiltrædelser til overenskomst og tilmelding af afdelinger i Industriens Overenskomst, Industriens Funktionæroverenskomst og Industriens Organisationsaftaler.

1. Industriens Funktionæroverenskomst

I Industriens Funktionæroverenskomst foretages følgende ændringer:

1.1

I § 8, stk. 8.3, ændres teksten fra "12 måneder" til "3 måneder".

2. Industriens Overenskomst

I Industriens Overenskomst foretages følgende ændringer:

2.1

I § 48 stk. 5, 4. afsnit, ændres teksten fra "12 måneder" til "3 måneder".

3. Industriens Organisationsaftaler

I Industriens Organisationsaftaler 2023-2025 foretages følgende ændringer til "Protokollat – Håndtering af sager om optrappingsordninger og firmapensionsordninger", s. 52-61:

3.1

I pkt. 2, litra c, ændres teksten fra den nuværende:

"Såfremt der i DIDO – medlemsdata er skrevet et A efter pensioner, udfærdiger DI protokollat herom. Protokollatet, firmapensionsordningen og navneliste sendes til CO-industri, senest 2 måneder efter DIDO - medlemsdata er tilgået CO-industri."

til:

"Såfremt der i DIDO – medlemsdata er skrevet et A efter pensioner, udfærdiger DI protokollat herom. Protokollatet, oplysnings- og indeståelsesblanket og navneliste sendes til CO-industri, senest 3 måneder efter DIDO - medlemsdata er tilgået CO-industri. Pensionsselskabet kan sende oplysnings- og indeståelsesblanket på vegne af DI."

3.2

I pkt. 2, litra d, ændres teksten fra den nuværende:

"Såfremt protokollatet, firmapensionsordningen og navneliste ikke er tilgået CO-industri rettidigt jf. pkt. 2.c, [...]"

til:

"Såfremt protokollatet, oplysnings- og indeståelsesblanketten og navneliste ikke er tilgået CO-industri rettidigt jf. pkt. 2.c, [...]"

3.3

Den nuværende indeståelseserklæring skal fremadrettet være indeholdt i oplysnings- og indeståelsesblanketten, hvorfor pkt. 3 "Indeståelseserklæringer omfattende I-OK" i "Protokollat – Håndtering af sager om optrappingsordninger og firmapensionsordninger" udgår.

3.4

I pkt. 5, litra a, ændres teksten fra den nuværende:

"Når en virksomhed indmeldes i DIO I, og virksomheden ønsker at videreføre en eksisterende firmapensionsordning, meddeler DI ved optagelsen CO-industri herom i DIDO – medlemsdata med et F efter pensioner."

til:

"Når en virksomhed eller en afdeling indmeldes i DIO I, og virksomheden/afdelingen ønsker at videreføre en eksisterende firmapensionsordning, meddeler DI ved optagelsen CO-industri herom i DIDO – medlemsdata med et F efter pensioner."

3.5

I pkt. 5, litra c, ændres teksten fra den nuværende:

"Såfremt der i DIDO – medlemsdata er skrevet et F efter pensioner, fremsender DI protokollat og firmapensionsordning til CO-industri, senest 2 måneder efter DIDO – medlemsdata er tilgået CO-industri."

til:

"Såfremt der i DIDO – medlemsdata er skrevet et F efter pensioner, fremsender DI protokollat og oplysnings- og indeståelsesblanket til CO-industri, senest 3 måneder efter DIDO – medlemsdata er tilgået CO-industri. Det gælder dog ikke, hvis der er tale om en tilmelding af en afdeling til et eksisterende hovedforhold, og afdelingen omfattes af hovedforholdets pensionsordning. Pensionsselskabet kan sende oplysnings- og indeståelsesblanket på vegne af DI."

3.6

I pkt. 5, litra d, ændres teksten fra den nuværende:

"Såfremt protokollaterne og firmapensionsordningen ikke er tilgået CO-industri rettidigt jf. pkt. 5.c, [...]"

til:

"Såfremt protokollaterne og oplysnings- og indeståelsesblanketten ikke er tilgået CO-industri rettidigt, jf. pkt. 5.c, [...]"

3.7

Den nuværende indeståelseserklæring skal fremadrettet være indeholdt i oplysnings- og indeståelsesblanketten, hvorfor pkt. 6 *"Indeståelseserklæringer omfattende I-FOK"* i *"Protokollat – Håndtering af sager om optrappingsordninger og firmapensionsordninger"* udgår.

3.8

I pkt. 7, litra b, ændres teksten fra den nuværende:

"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."

til:

"Såfremt der i protokollat A og/eller B er foretaget meddelelse herom, fremsender DI oplysnings- og indeståelsesblanket til CO-industri senest 3 måneder efter endelig udveksling af protokollat A og/eller B mellem parterne."

DI fremsender dog kun en ny oplysnings- og indeståelsesblanket til CO-industri i de tilfælde, hvor virksomheden ønsker at videreføre en pensionsordning for de af protokollat A og/eller B omfattede medarbejdere, der adskiller sig fra den pensionsordning, som virksomhedens øvrige medarbejdere på Industriens Funktionæroverenskomst er omfattet af.

Hvis de af protokollat A og/eller B omfattede medarbejdere indtræder i hovedforholdets eller afdelingens eksisterende pensionsordning for medarbejdere omfattet af Industriens Funktionæroverenskomst, henvises i stedet til den tidligere fremsendte oplysnings- og indeståelsesblanket eller pensionsordning. DI fremsender således ikke i disse tilfælde en ny oplysnings- og indeståelsesblanket til CO-industri."

Det noteres, at indholdet af protokollat A og B vedrørende ikraftsættelse af Industriens Funktionæroverenskomsts § 1, stk. 2, litra a, og b og § 1, stk. 3, konsekvensrettes efter ændring fra fremsendelse af firmapensionsordning til fremsendelse af oplysnings- og indeståelsesblanket.

3.9

I pkt. 7, litra c, ændres teksten fra den nuværende:

"Såfremt der ikke er foretaget en sådan meddelelse, men virksomheden alligevel ønsker at videreføre firmapensionsordningen, kan dette rettidigt begæres af DI, inden for 2 måneder efter DIDO - medlemsdata er tilgået CO-industri, mod at DI betaler et bodsmæssigt beløb på kr. 5.500 til CO-industri."

til:

"Såfremt der ikke er foretaget en sådan meddelelse, men virksomheden alligevel ønsker at videreføre firmapensionsordningen, kan dette rettidigt begæres af DI, eventuelt i DIDO-medlemsdata, inden for 2 måneder efter endelig udveksling af protokollat A og/eller B er tilgået CO-industri, mod at DI betaler et bodsmæssigt beløb på kr. 5.500 til CO-industri."

3.10

I pkt. 7, litra d, ændres teksten fra den nuværende:

"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, [...]".

til:

"Såfremt oplysnings- og indeståelsesblanketten 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 pensionsordningen eller oplysnings- og indeståelsesblanketten, jf. pkt. 7.b, [...]".

4.

Ændringerne ovenfor er baseret på indførelsen af oplysnings- og indeståelsesblanketten som beskrevet af udvalget nedsat i medfør af protokollat 29 fra overenskomstforhandlingerne i 2023. Ifølge protokollat 21 om skifte af pensionsordning er oplysnings- og indeståelsesblanketten en forsøgsordning. Såfremt forsøgsordningen i protokollat 21 om skifte af pensionsordning ophæves, genoptages drøftelserne i medfør af protokollat 28 fra overenskomstforhandlingerne i 2023 og på baggrund af reglerne i Industriens Funktionæroverenskomst 2023-2025.

5.

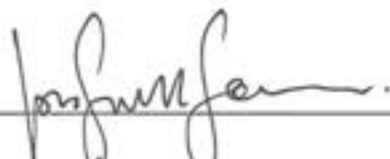
Hvis de nye regler om fremsendelse af oplysnings- og indeståelsesblanket giver virksomhederne praktiske vanskeligheder ved indmeldelser, herunder ved tilmelding af en afdeling, kan virksomhederne fra 1. juli 2025 og 6 måneder frem i stedet fremsende en kopi af pensionsordning og indeståelseserklæring efter reglerne i § 8, stk. 8, i Industriens Funktionæroverenskomst 2023-2025.


6.

Reglerne i nærværende protokollat træder i kraft med virkning for registreringer, hvor der sker fremsendelse af DIDO - eller protokollat A og/eller B vedrørende Industriens Funktionsnæroverenskomst - efter den 1. juli 2025. Ikrafttrædelsen er fastsat, så det svarer til ikrafttrædelsen af modellen med oplysnings- og indeståelsesblanketten i protokollat 29 fra overenskomstforhandlingerne i 2023.

København, den 9. februar 2025

For DI Overenskomst I v/DI





For CO-industri





PROTOKOLLAT

om

Sygdom ved skifte af pensionsordning

For at præcisere betydningen af reglen om skifte af pensionsordning i Industriens Funktionæroverenskomst, er parterne enige om følgende:

Bestemmelsen i § 8, stk. 8, pkt. 8.5, litra d, ændres fra:

"Det modtagende selskab er forpligtet til at overtage alle fra den hidtidige firmaordning, på baggrund af de hidtidige eventuelt afgivne helbredsoplysninger eller arbejdsdygtighedserklæring, hvor aftale om skift af pensionsleverandør indgås efter 1. maj 2014."

til

"Det modtagende selskab er forpligtet til at overtage alle fra den hidtidige firmaordning, herunder medarbejdere i fleksjob, på baggrund af de hidtidige, eventuelt afgivne helbredsoplysninger eller arbejdsdygtighedserklæring.

Medarbejdere, der undtages fra leverandørskiftet, er udelukkende syge medarbejdere, der på grund af begivenheder indtrådt før leverandørskiftet, opfylder kriterierne for at få ydelser ved nedsat erhvervsevne. Dette omfatter også medarbejdere, der opfylder kriterierne for at få ydelser ved nedsat erhvervsevne, selvom karenstiden for at kunne modtage ydelserne endnu ikke er udløbet. Sådanne medarbejdere forbliver i den hidtidige ordning hos det afgivende selskab. Den enkelte medarbejders vilkår må ikke forringes, herunder må omkostninger og forsikringspriser ikke forøges af denne grund, så længe medarbejderen opfylder de gældende kriterier for at få ydelser ved nedsat erhvervsevne.

Når hindringen for overflytning er ophørt, og medarbejderen ikke længere opfylder kriterierne for at få ydelser ved nedsat erhvervsevne, overgår medarbejderen straks og uden ophold til det modtagende selskab. Overgangen sker med virkning fra den 1. i en måned. Det afgivende selskab har pligt til at tage initiativ til denne overgang ved at kontakte det modtagende selskab. Det modtagende selskab er forpligtet til at overtage medarbejderen på baggrund af de hidtidige, eventuelt afgivne helbredsoplysninger eller arbejdsdygtighedserklæring.

Medarbejderen kan dog inden for en frist på 3 måneder fra det tidspunkt, hvor medarbejderen får meddelelse om overflytning, skriftligt meddele arbejdsgiveren, at medarbejderen i stedet ønsker overflytning til PFF, jf. litra e.

Medarbejdere, der er ansat i fleksjob, og som via en tidligere ansættelse har en pensionsordning i et andet pensionselskab end det afgivende, og har valgt at bevare denne pensionsordning i sin aktuelle ansættelse, jf. "Opsamlingsaftale om pensionsforhold for ansatte i fleksjob af den 26. februar 2003 mellem DA og LO", kan vælge at blive i denne ordning eller skriftligt inden skiftet meddele virksomheden, at pensionsbidraget skal tilgå det modtagende selskab eller PFF. Medarbejderen vil i så fald få pensionsordning hos det modtagende selskab eller PFF på samme vilkår, der på tidspunktet for skiftet gælder for nyansatte fleksjobbere, jf. pkt. 8.1, litra d."

Overenskomstparterne har i "Protokollat om skifte af pensionsordning" aftalt en forsøgsordning, og parterne har i den forbindelse aftalt, at reglerne fra Industriens Funktionæroverenskomst 2023-2025 § 8, stk. 8, kan genindføres, såfremt forsøgsordningen ikke forlænges. Sker dette, er der dog enighed om, at ovenstående præcisering bevares.

I § 8, stk. 6, litra B, ændres teksten fra:

"B. *Fleksjob*

Medarbejdere på fleksjob kan være omfattet af særlige regler om bl.a. indbetaling og forsikringsdækning, se organisationsaftale – pensionsforhold for flexjobbere."

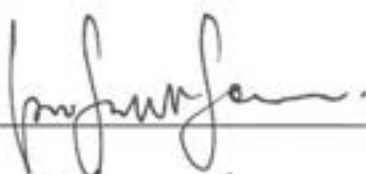
til

"B. *Fleksjob*

Medarbejdere på fleksjob kan være omfattet af særlige regler om valg af ordning, herunder bl.a. indbetaling og forsikringsdækning, se "Opsamlingsaftale om pensionsforhold for ansatte i fleksjob af den 26. februar 2003 mellem DA og LO".

København, den 9. februar 2025

For DI Overenskomst I v/DI



Kasper Branggaard

For CO-industri



Morten Rasmussen

PROTOKOLLAT

om

Ændring af anmærkning til Industriens Funktionæroverenskomst § 1, stk. 4

Parterne er enige om, at følgende tilføjes som anmærkning til Industriens Funktionæroverenskomst § 1, stk. 4, og dermed erstatter den nuværende anmærkning til samme bestemmelse (*Anmærkning til § 1 og Anmærkning til uddannelsesbetegnelser* bevares uændret):

"Anmærkning til stk. 4

Funktionærer omfattet af § 1, stk. 4, indgår ikke i beregningen efter 50 pct.-reglen.

Vedrørende funktionærer, der er dækket af Industriens Overenskomst, men udfører arbejde omfattet af dækningsområdet i § 1, stk. 4, gælder følgende:

For en funktionær, der ikke i praksis er blevet henført til Industriens Funktionæroverenskomst, gælder, at overenskomsten først finder anvendelse, når virksomheden eller den pågældende funktionær anmoder herom.

Dette har ingen indvirkning på funktionærens stilling efter funktionærloven.

Overenskomsten træder først i kraft for funktionæren med 2 måneders varsel til udgangen af en måned efter kravets fremsættelse.

Med hensyn til rettigheder, medarbejderen erhverver i henhold til overenskomsten, medregnes den anciennitet, medarbejderen tidligere har optjent på Industriens Overenskomst.

Medarbejderen bevarer det opsigelsesvarsel, der var gældende på overflytningstidspunktet, indtil den pågældende i henhold til funktionærloven opnår mindst samme opsigelsesvarsel.

Om pension henvises til bestemmelsen i § 8, stk. 1, litra c.”

Ændringen træder i kraft 1. marts 2025.

København, den 9. februar 2025

For DI Overenskomst I v/DI





For CO-industri





PROTOKOLLAT

om

**Udvalgsarbejde om teknisk redigering af dækningsområdebestemmelser i
Industriens Funktionæroverenskomst**

Parterne er enige om at nedsætte et udvalgsarbejde med henblik på at gennemføre en teknisk redigering af dækningsområdebestemmelserne i Industriens Funktionæroverenskomst § 1. Formålet med en teknisk redigering er at gøre bestemmelsen lettere at læse og forstå for virksomheder og medarbejdere.

Parterne er enige om, at udvalgsarbejdet afsluttes senest den 31. oktober 2025.

København, den 9. februar 2025

For DI Overenskomst I v/DI


Kasper Banggaard

For CO-industri


Mette Skjold

PROTOKOLLAT

om

Mulighed for optrappingsordning for virksomheder, der omfattes af Industriens Funktionæroverenskomst på HK-området

Parterne har drøftet spørgsmålet om optrapning af pension og bidrag til Fritvalgs Lønkonto i forbindelse med tiltrædelse af Industriens Funktionæroverenskomst på HK-området.

Parterne er enige om, at det er hensigtsmæssigt, at der etableres en formel mulighed for optrappingsordninger i situationer, hvor overenskomsten tiltrædes i medfør af 50 pct.-reglen.

På denne baggrund har parterne aftalt følgende:

Som nyt punkt 6 i Industriens Funktionæroverenskomst Bilag 1 indsættes følgende afsnit:

"6. Optrapning

Virksomheder, der i medfør af 50 pct.-reglen tiltræder Industriens Funktionæroverenskomst, kan vælge at etablere en optrappingsordning vedrørende pension og bidrag til Fritvalgs Lønkonto. I den forbindelse finder bestemmelserne om optrapning, jf. § 2, stk. 4 og stk. 5, med tilknyttede aftaler, tilsvarende anvendelse.

Overenskomstparterne finder det naturligt, at virksomheden vælger at anvende overenskomstens optrappingsordning.

Hvis virksomheden vælger at foretage lønomlægning i medfør af ledelsesretten, skal dette ske inden for overenskomstens rammer og være saglig og proportional."

Det nuværende punkt 6 bliver herefter til punkt 7 og affattes således:

"7. Arbejdsgivers selvstændige ønske om oprettelse af overenskomst

Under henvisning til tidligere protokollat fra 1967 vil Dansk Industri ikke kræve 50. pct.-reglen opfyldt i tilfælde, hvor en arbejdsgiver selv ønsker overenskomsten oprettet for sit handels- og kontorphersonale, såfremt det i øvrigt i det konkrete tilfælde findes rimeligt, at en overenskomst indgås.

Adgangen til optrapning, jf. pkt. 6, finder tilsvarende anvendelse, når arbejdsgiveren har et selvstændigt ønske om oprettelse af overenskomst.

I den forbindelse kan en repræsentant for HK efter aftale besøge virksomheden med henblik på at drøfte muligheden for oprettelse af overenskomst med virksomhedens ledelse."

Der indsættes efter punkt 7 følgende anmærkning, der erstatter den nuværende anmærkning:

"Anmærkning vedrørende optrapning

Vedrørende pension

Pensionsbidraget skal udgøre mindst 20 pct. af det overenskomstmæssige bidrag på tidspunktet for overenskomstens ikrafttræden. Den efterfølgende optrapning beregnes fra samme tidspunkt. Optrapningsordningen skal protokolleres senest to måneder efter DI's fremsendelse af tiltrædelsesprotokollat til CO-industri.

Vedrørende Fritvalgs Lønkonto

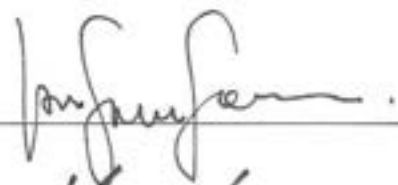
Optrapningsordningen for bidrag til Fritvalgs Lønkonto iværksættes på tidspunktet for overenskomstens ikrafttræden. Optrapningsordningen skal protokolleres senest to måneder efter DI's fremsendelse af tiltrædelsesprotokollat til CO-industri."


I Industriens Organisationsaftaler "Protokollat – Håndtering af sager om optrapningsordninger og firmapensionsordninger" (OA side 52) udgår pkt. 4, litra b, hvorefter litra c-e bliver til litra b-d.

Ordnningen har ikke betydning for adgangen til lønomlægning i andre situationer, end de der specifikt er behandlet i dette protokollat.

København, den 9. februar 2025

For DI Overenskomst I v/DI





For CO-industri





PROTOKOLLAT

om

Ændring af barselsbestemmelsen

Parterne har drøftet en forenkling af barselsbestemmelserne i Industriens Overenskomst § 35 og Industriens Funktionæroverenskomst § 12, stk. 17, med henblik på at gøre bestemmelsen lettere at forstå for virksomhederne og medarbejderne.

Parterne er enige om, at ændringerne i bestemmelsernes ordlyd alene er redaktionelle og ikke medfører indholdsmæssige ændringer, bortset fra de ændringer der følger af, at der nu gives orlovsrettigheder til sociale forældre og nærtstående familiemedlemmer samt forøgelsen af antallet af deleuger fra 5 til 7.

Som følge af ovenstående er der enighed om, at Industriens Overenskomst § 35 affattes på følgende måde, og at nedenstående dermed erstatter hele den nuværende tekst i § 35:

”§ 35

Stk. 1 – betingelser

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

Det er en forudsætning for betalingen, at medarbejderen har ret til barselsdagpenge i perioden, og at arbejdsgiveren er berettiget til refusion svarende til den maksimale dagpengesats. Såfremt refusionen måtte være mindre, nedsættes betalingen til medarbejderen tilsvarende.

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

Orlov varsles efter barselslovens regler.

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

Stk. 2 – ved fravær under graviditet

Arbejdsgiveren betaler fuld løn til mor under fravær på grund af graviditet i 4 uger før forventet fødselstidspunkt.

Stk. 3 – ved fravær i de første 10 uger efter fødslen

Arbejdsgiveren betaler fuld løn til mor under fravær i 10 uger efter fødslen.

Der betales fuld løn til den anden forælder i 2 uger i forbindelse med fødslen.

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

Stk. 4 – ved fravær efter de første 10 uger efter fødslen

Arbejdsgiveren betaler fuld løn i 9 uger til mor og i 10 uger til den anden forælder. Herudover betales fuld løn i yderligere 5 deleuger (for børn født/modtaget pr. 1. juni 2025: 7 deleuger).

De 5 deleuger (for børn født/modtaget pr. 1. juni 2025: 7 deleuger) kan frit deles mellem forældrene.

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

Ugerne skal afholdes inden for 52 uger efter fødslen, og kan således også afholdes inden for de første 10 uger. Hver af forældrenes orlov kan maksimalt deles i to perioder, medmindre andet aftales.

Stk. 5 – sociale forældre og nærtstående familiemedlemmer

For børn født eller modtaget 1. juni 2025 eller senere gælder følgende:

Til en social forælder, der har fået overdraget orlov fra barnets mor og/eller den anden forælder efter reglerne i barselslovens § 23 b, betaler arbejdsgiveren fuld løn efter overenskomstens § 35, stk. 3 og/eller stk. 4.

Til et nærtstående familiemedlem, der har fået overdraget orlov fra barnets mor og/eller den anden forælder efter reglerne i barselslovens § 23 c, betaler arbejdsgiveren fuld løn efter overenskomstens § 35, stk. 4.

Orloven afholdes under samme betingelser som orlov efter overenskomstens § 35, stk. 4, og det er en forudsætning for retten til fuld løn, at den sociale forælder eller nærtstående familiemedlem har fået overdraget retten til barselsdagpenge og opfylder betingelserne i § 35, stk. 1, i overenskomsten.

Stk. 6 – eksisterende ordninger

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

Anm.

Under de 10 ugers orlov efter stk. 3 ydes forhøjet pensionsbidrag, jf. § 34, stk. 2.

Ovenstående regler kan vises på følgende måde:

| Fravær med fuld løn | Mor | Den anden forælder | Den sociale forælder | Nærtstående familiemedlem |
|---|--|---|---|--|
| Fravær før forventet fødselstidspunkt: | 4 uger | 0 uger | 0 uger | 0 uger |
| Fravær efter fødsel: Første 10 uger efter fødsel | 10 uger | 2 uger | 8 uger | 0 uger |
| Fravær efter fødsel: Resterende uger skal bruges inden 52 uger | 9 uger* | 10 uger* | 10 uger | 10 uger |
| Til fri fordeling: Skal bruges inden 52 uger | 5 uger (pr. 1. juni 2025: 7 deleuger) (deles med de andre forældre) | 5 uger (pr. 1. juni 2025: 7 deleuger) (deles med de andre forældre) | 5 uger (pr. 1. juni 2025: 7 deleuger) (deles med de andre forældre) | 5 uger (pr. 1. juni 2025: 7 deleuger) (deles med soloforælderen) |
| Samlet set: | 4 uger før forventet fødsel og op til 24 uger (pr. 1. juni 2025: 26 uger) efter fødsel | Op til 17 uger (pr. 1. juni 2025: 19 uger) efter fødsel | Op til 23 uger (pr. 1. juni 2025: 25 uger) efter fødsel | Op til 15 uger (pr. 1. juni 2025: 17 uger) efter fødsel |

*Kan også afholdes inden for de første 10 uger.

Efter barnets modtagelse har adoptanter ret til samme fravær med fuld løn som mor/den anden forælder. Der er ikke ret til løn før modtagelsen."

ooOoo

På tilsvarende vis er der som følge af ovenstående enighed om, at Industriens Funktionær-overenskomst § 12, stk. 17, affattes på følgende måde, og at nedenstående dermed erstatter hele den nuværende tekst i § 12, stk. 17:

"Stk. 17 Barsel

a. Betingelser

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

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

Orlov varsles efter barselslovens regler.

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

b. Ved fravær under graviditet

Arbejdsgiveren betaler fuld løn til mor under fravær på grund af graviditet i 4 uger før forventet fødselstidspunkt.

c. Ved fravær i de første 10 uger efter fødslen

Arbejdsgiveren betaler fuld løn til mor under fravær i 10 uger efter fødslen.

Der betales fuld løn til den anden forælder i 2 uger i forbindelse med fødslen.

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

d. Ved fravær efter de første 10 uger efter fødslen

Arbejdsgiveren betaler fuld løn i 9 uger til mor og i 10 uger til den anden forælder. Herudover betales fuld løn i yderligere 5 (for børn født/modtaget pr. 1. juni 2025: 7 deleuger) deleuger.

De 5 (for børn født/modtaget pr. 1. juni 2025: 7 deleuger) deleuger kan frit deles mellem forældrene.

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

Ugerne skal afholdes inden for 52 uger efter fødslen, og kan således også afholdes inden for de første 10 uger. Hver af forældrenes orlov kan maksimalt deles i to perioder, medmindre andet aftales.

e. Sociale forældre og nærtstående familiemedlemmer

For børn født eller modtaget 1. juni 2025 eller senere gælder følgende:

Til en social forælder, der har fået overdraget orlov fra barnets mor og/eller den anden forælder efter reglerne i barselslovens § 23 b, betaler arbejdsgiveren fuld løn efter overenskomstens § 12, stk. 17, litra c og litra d.

Til et nærtstående familiemedlem, der har fået overdraget orlov fra barnets mor og/eller den anden forælder efter reglerne i barselslovens § 23 c, betaler arbejdsgiveren fuld løn efter overenskomstens § 12, stk. 17, litra d.

Orloven afholdes under samme betingelser som orlov efter overenskomstens § 12, stk. 17, litra d, og det er en forudsætning for retten til fuld løn, at den sociale forælder eller nærtstående familiemedlem har fået overdraget retten til barseldagpenge og opfylder betingelserne i § 12, stk. 17, litra a, i overenskomsten.

f. Eksisterende ordninger

Alle eventuelt eksisterende ordninger med arbejdsgiverbetaling ved barsel kan opsiges til bortfald efter reglerne i § 23, stk. 2.

Ann.

Under de 10 ugers orlov efter stk. 3 ydes forhøjet pensionsbidrag, jf. § 8, stk. 2.

Ovenstående regler kan vises på følgende måde:

| Fravær med fuld løn | Mor | Den anden forælder | Den sociale forælder | Nærtstående familiemedlem |
|---|--|---|---|--|
| Fravær før forventet fødselstidspunkt: | 4 uger | 0 uger | 0 uger | 0 uger |
| Fravær efter fødsel: Første 10 uger efter fødsel | 10 uger | 2 uger | 8 uger | 0 uger |
| Fravær efter fødsel: Resterende uger skal bruges inden 52 uger | 9 uger* | 10 uger* | 10 uger | 10 uger |
| Til fri fordeling: Skal bruges inden 52 uger | 5 uger (pr. 1. juni 2025: 7 deleuger) (deles med de andre forældre) | 5 uger (pr. 1. juni 2025: 7 deleuger) (deles med de andre forældre) | 5 uger (pr. 1. juni 2025: 7 deleuger) (deles med de andre forældre) | 5 uger (pr. 1. juni 2025: 7 deleuger) (deles med soloforælderen) |
| Samlet set: | 4 uger før forventet fødsel og op til 24 uger (pr. 1. juni 2025: 26 uger) efter fødsel | Op til 17 uger (pr. 1. juni 2025: 19 uger) efter fødsel | Op til 23 uger (pr. 1. juni 2025: 25 uger) efter fødsel | Op til 15 uger (pr. 1. juni 2025: 17 uger) efter fødsel |

*Kan også afholdes inden for de første 10 uger.

Efter barnets modtagelse har adoptanter ret til samme fravær med fuld løn som mor/den anden forælder. Der er ikke ret til løn før modtagelsen."

I Industriens Overenskomst § 34, stk. 2, erstattes det hidtidige afsnit 2 af et nyt afsnit, der affattes således:

"Under de 10 uger efter § 35, stk. 3, indbetales et ekstra pensionsbidrag til medarbejdere med 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt. Dette gælder dog ikke sociale forældre der har fået overdraget ret til orlov efter § 35, stk. 5."

I Industriens Funktionæroverenskomst § 8, stk. 2, erstattes det hidtidige afsnit 2 af et nyt afsnit der affattes således:

"Under de 10 uger efter § 12, stk. 17, litra c, indbetales et ekstra pensionsbidrag til medarbejdere med 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt. Dette gælder dog ikke sociale forældre der har fået overdraget ret til orlov efter § 12, stk. 17, litra e."

København, den 9. februar 2025

For DI Overenskomst I v/DI





For CO-industri





PROTOKOLLAT

om

Barselsfonde

Parterne har drøftet Industriens Barselsfond og er i den forbindelse blevet enige om, at "*Protokollat – Etablering af barselsordning i industrien*" på side 165 i Industriens Organisationsaftaler udgår.

Parterne har i samme ombæring drøftet Industriens Overenskomst § 30, stk. 2, og Industriens Funktionæroverenskomst § 12, stk. 14, om barns hospitalsindlæggelse og er blevet enige om, at følgende sætning fra de respektive bestemmelserne udgår:

"I det omfang virksomheden ikke er berettiget til refusion fra kommunen, ydes refusion af lønudgifterne fra Industriens Barselsfond".

København, den 9. februar 2025


For DI Overenskomst I v/DI

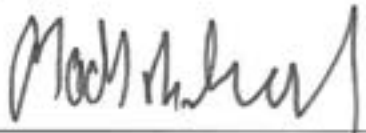




Niels Banggaard

For CO-industri





Mads Thomsen

PROTOKOLLAT

om

Ændring af feriebestemmelserne

Parterne har drøftet en mulig forenkling af feriebestemmelserne i Industriens Overenskomst § 40 og Industriens Funktionæroverenskomst § 12, stk. 1-10 med henblik på at gøre bestemmelserne lettere at forstå for virksomheder og medarbejdere.

Udover fjernelse af begrænsningen i mængden af ferie, der kan overføres, er parterne enige om, at ændringerne i bestemmelsernes ordlyd alene er redaktionelle og ikke medfører indholdsmæssige ændringer.

Som følge af ovenstående, er der enighed om, at Industriens Overenskomst § 40 affattes på følgende måde, og at nedenstående dermed erstatter hele den nuværende tekst:

"§ 40 Ferie

Stk. 1 Feriens placering

- a. *Ferien kan holdes enten ved lukning af virksomheden (kollektiv ferielukning) eller ved at give medarbejderne ferie individuelt.*

Hvis medarbejderne holder ferie individuelt, skal virksomheden senest 1. februar fremlægge en liste, hvor medarbejderne kan angive deres sommerferieønsker.

- b. *I virksomheder, hvor ferien holdes individuelt, kan virksomheden ikke kræve, at en medarbejder holder ferie, der ikke er optjent betaling til efter ferieloven.*
- c. *Den del af ferien, der er omtalt i ferielovens § 8, stk. 2 (hovedferien), kan, såfremt der lokalt træffes aftale herom – evt. mellem den enkelte medarbejder og virksomheden – lægges uden for perioden 1. maj til 30. september (ferieperioden).*

Stk. 2 Ferie i hele uger

Såfremt ferie afvikles i hele uger, ophører ferien ved normal arbejdstids begyndelse første normale arbejdsdag efter feriens afslutning.

Stk. 3 Ferie i timer

Der kan lokalt træffes skriftlig aftale om, at ferie afholdes i timer.

Det skal i den forbindelse sikres, at ferien ikke holdes i færre timer end det planlagte antal arbejdstimer den pågældende dag, og at den samlede ferie ikke bliver på mindre end 5 uger regnet i 25 hele dage, hvor arbejdsfrie dage, der ikke er erstatningsfridage, og arbejdsdage, indgår forholdsmæssigt. Ferien skal så vidt muligt afholdes i hele uger.

Ferien skal afspejle arbejdsugen og må ikke udelukkende placeres på korte eller lange arbejdsdage.

Stk. 4 Udbetaling af feriegodtgørelse og ferietillæg

- a. Feriegodtgørelse svarende til feriens længde udbetales ved førstkommende lønudbetaling, efter virksomheden har modtaget medarbejderens anmodning om udbetaling fra Feriepengeinfo, dog tidligst en måned før ferien holdes.
- b. Ferietillæg, der udbetales til medarbejdere med løn under ferie, kan udbetales, før ferien holdes. I så fald kan det kræves modregnet ved fratæden i det omfang, der er udbetalt ferietillæg for ikke afholdt ferie.

Stk. 5 Beregningsgrundlag

- a. Ved beregning af feriegodtgørelse ses bort fra sådanne tillæg til lønnen eller lønandele, som ikke er indkomstskattepligtige.
- b. Ved betaling af feriegodtgørelse efter ferielovens § 10, stk. 2 (ferie på forskud ved kollektiv ferielukning), beregnes lønnen på grundlag af medarbejderens indtjening i det sidste kvartal før fraværet.
- c. **Sygeferiegodtgørelse**
Ferielovens § 20 har bestemmelser om sygeferiegodtgørelse til medarbejdere, der ikke har ret til fuld løn under sygdom.

Sygeferiegodtgørelse for perioden, hvor virksomheden betaler fuld løn, beregnes af den samlede udbetalte sygeløn, jf. § 29.

Ved sygeferiegodtgørelse efter ferielovens § 20, beregnes lønnen på grundlag af medarbejderens indtjening i det sidste kvartal før fraværet.

Stk. 6 Overførsel af ferie

- a. Medarbejder og virksomhed kan aftale, at optjente og ikke afviklede feriedage ud over 20 dage kan overføres til den følgende ferieafholdelsesperiode.
- b. Medarbejderen og virksomheden skal indgå en skriftlig aftale inden den 31. december. Parterne anbefaler, at den optrykte aftale i bilag 3 anvendes.
- c. Overført ferie holdes forud for anden ferie. Hvis en medarbejder ved fratæden har overført ferie til gode, udbetales feriegodtgørelse herfor.
- d. Ferie i et omfang svarende til overført ferie kan ikke pålægges afviklet i et opsigelsesvarsel, medmindre ferien i medfør af aftale, jf. ovenfor, er placeret til afholdelse inden for varslingsperioden.

Stk. 7 Raskmelding i forbindelse med kollektiv ferielukning

Såfremt en medarbejder, der er sygemeldt inden ferien begynder, raskmelder sig under kollektiv ferielukning, genoptager medarbejderen arbejdet og har krav på at få ferien placeret på et andet tidspunkt. Er det ikke muligt at tilbyde medarbejderen beskæftigelse i perioden, betragtes ferien som påbegyndt på tidspunktet for raskmeldingen. Den ferie, som pågældende medarbejder har været forhindret i at afholde på grund af sygdom, afvikles i forlængelse af den oprindeligt varslede ferie, medmindre andet aftales.

Stk. 8 Ferie under 1 feriedag

Hvor ferien udgør en halv dag eller mere, gives en hel dags frihed, dog kun med den optjente feriebetaling. Hvor ferieretten udgør mindre end en halv dag, bortfalder selve friheden, mens feriepengene udbetales.

Stk. 9 Brudte måneder

Når en medarbejder, med løn under ferie, holder ferie uden betaling fra virksomheden, fradrages et beløb svarende til 1/160,33 af månedslønnen ved fuld tid (37 timer) pr. faktiske fraværstimer.

Såfremt den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er en anden end 37 timer, f.eks. på skiftehold, ændres forholdstallet tilsvarende.

Stk. 10 Lokalaftale om ferie på forskud

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

Det kan således aftales, at:

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

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

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

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

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

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

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

Stk. 11 Garantiordningen

- a. *Overenskomstparterne er enige om, at feriegarantiordningen benyttes af de af forbundenes medlemmer, der er beskæftiget på virksomheder under DIO I. Såfremt enkelte virksomheder skulle ønske at benytte FerieKonto, er organisationerne dog enige i, at dette kan finde sted. I givet fald skal virksomheden skriftligt orientere medarbejderne herom, forud for overgangen til FerieKonto. Ved eventuel tilbagevenden til feriegarantiordningen skal medarbejderne orienteres på samme måde.*
- b. *DIO I garanterer for al optjent feriegodtgørelse, herunder for overført ferie.*

Stk. 12 Tvister om ferie

Feriebetalingen er en del af vedkommende medarbejders løn og kan i mangel af ydelse – på samme måde som arbejds løn – inddrives ved retsforfølgning over for den pågældende arbejdsgiver. Tvistløsning i det fagretlige system omhandler alene de i overenskomsten aftalte fravigelser fra Ferieloven.

Stk. 13 Lokale ordninger

Hidtil bestående ferieordninger må ikke gennem denne ordning forringes."

På tilsvarende vis er der enighed om, at Industriens Funktionæroverenskomst § 12, stk. 1-10 affattes på følgende måde, og at nedenstående dermed erstatter hele den nuværende tekst:

"I – Ferie

Stk. 1 Brudte måneder

Når en medarbejder, med løn under ferie, holder ferie uden betaling fra virksomheden, fradrages et beløb svarende til 1/160,33 af månedslønnen ved fuld tid (37 timer) pr. faktiske fraværstimer.

Såfremt den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er en anden end 37 timer, f.eks. på skiftehold, ændres forholdstallet tilsvarende.

Stk. 2 Ferie i hele uger

Såfremt ferie afvikles i hele uger, ophører ferien ved normal arbejdstids begyndelse første normale arbejdsdag efter feriens afslutning.

Stk. 3 Afholdelse af ferie i timer

Der kan lokalt træffes skriftlig aftale om, at ferie afholdes i timer.

Det skal i den forbindelse sikres, at ferien ikke holdes i færre timer end det planlagte antal arbejdstimer den pågældende dag, og at den samlede ferie ikke bliver på mindre end 5 uger regnet i 25 hele dage, hvor arbejdsfrie dage, der ikke er erstatningsfridage, og arbejdsdage, indgår forholdsmæssigt. Ferien skal så vidt muligt afholdes i hele uger.

Ferien skal afspejle arbejdsugen og må ikke udelukkende placeres på korte eller lange arbejdsdage.

Stk. 4 Raskmelding i forbindelse med kollektiv ferielukning

Såfremt en medarbejder, der er sygemeldt inden ferien begynder, raskmelder sig under kollektiv ferielukning, genoptager medarbejderen arbejdet og har krav på at få ferien placeret på et andet tidspunkt. Er det ikke muligt at tilbyde medarbejderen beskæftigelse i perioden, betragtes ferien som påbegyndt på tidspunktet for raskmeldingen. Den ferie, som pågældende medarbejder har været forhindret i at afholde på grund af sygdom, afvikles i forlængelse af den oprindeligt varslede ferie, medmindre andet aftales.

Stk. 5 Elever

Har elever ikke optjent ret til feriegodtgørelse for alle feriedagene i de i Ferielovens § 42 angivne tilfælde, giver virksomheden den efter § 3 fastsatte løn i de resterende antal dage.

Stk. 6 Overførsel af ferie

- a. Medarbejder og virksomhed kan aftale, at optjente og ikke afviklede feriedage ud over 20 dage kan overføres til den følgende ferieafholdelsesperiode.
- b. Medarbejderen og virksomheden skal indgå en skriftlig aftale inden den 31. december. Parterne anbefaler, at den optrykte aftale i bilag 25 anvendes.
- c. Overført ferie holdes forud for anden ferie. Hvis en medarbejder ved fratræden har overført ferie til gode, udbetales feriegodtgørelse herfor.
- d. Ferie i et omfang svarende til overført ferie kan ikke pålægges afviklet i et opsigelsesvarsel, medmindre ferien i medfør af aftale, jf. ovenfor, er placeret til afholdelse inden for varslingsperioden.

Stk. 7 Ferietillæg ved fratræden

Ferietillæg, der udbetales til medarbejdere med løn under ferie, kan udbetales, før ferien holdes. I så fald kan det kræves modregnet ved fratræden i det omfang, der er udbetalt ferietillæg for ikke afholdt ferie.

Stk. 8 Lokalaftale om ferie på forskud

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

Det kan således aftales, at:

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

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

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

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

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

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

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

Stk. 9 Garantiordningen

DIO I stiller sædvanlig garanti for feriepengenes tilstedeværelse, herunder for overført ferie.

Stk. 10 Tvister om ferie

Feriebetalingen er en del af vedkommende medarbejders løn og kan i mangel af ydelse – på samme måde som arbejdsløn – inddrives ved retsforfølgning over for den pågældende arbejdsgiver. Tvistløsning i det fagretlige system omhandler alene de i overenskomsten aftalte fravigelser fra Ferieloven."

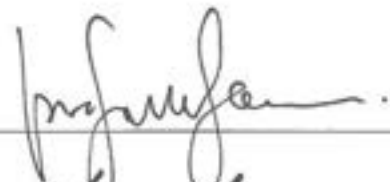
Parterne er i forlængelse af ovenstående enige om, at følgende ændres i Industriens Overenskomst bilag 3 om "Aftale om overførsel af ferie" og Industriens Funktionæroverenskomst bilag 25 om "Aftale om overførsel af ferie":


I punkt 1 om overført ferie udgår: "Der kan maksimalt overføres 10 feriedage."

I punkt 2 om aftale om afvikling ændres: "For den overførte ferie er følgende i øvrigt aftalt: (sæt kryds)" Til "For den overførte ferie, eller ferie svarende til den overførte ferie, er følgende i øvrigt aftalt: (sæt kryds)".

København, den 9. februar 2025

For DI Overenskomst I v/DI





Niels Bangaard

For CO-industri





Mads Andersen

PROTOKOLLAT

om

Synliggørelse af løn og lønde

Parterne er enige om, at det for medarbejdere og ansøgere til stillinger kan være en udfordring at få let tilgængelige oplysninger om, hvad de samlet set får i aflønning for deres arbejde. På industriens overenskomster indgår der, udover den direkte løn, også afledte betalinger, som for eksempel pension og bidrag til Fritvalgs Lønkontoen.

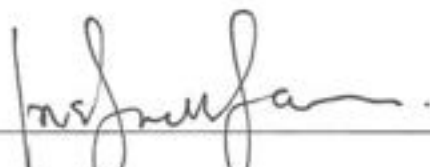
Parterne noterer sig, at DI, for at gøre den samlede aflønning mere synlig for medarbejderne og virksomhederne, iværksætter et samarbejde med lønsystemudbydere om at øge synligheden af den samlede lønpakke på medarbejdernes lønsedler.


Samarbejdet har til formål at få udviklet et tilbud fra lønsystemudbyderne til DI's medlemsvirksomheder, således at den samlede løn inklusive alle direkte og afledte lønelementer tydeligt bliver vist på medarbejdernes lønsedler. For timelønnede skal den samlede løn pr. time fremgå af lønsedlen.

Samarbejdet med lønsystemudbyderne indledes hurtigst muligt efter overenskomstforhandlingernes afslutning.

København, den 9. februar 2025

For DI Overenskomst I v/DI





For CO-industri





PROTOKOLLAT

om

Andre ansættelsesformer

Under henvisning til protokollat 19 "*Protokollat om Udvikling i andre arbejdsformer*" fra overenskomstforhandlingerne i 2023 er der i overenskomstperioden 2023-2025 nedsat et udvalgsarbejde om udviklingen i andre ansættelsesformer.

Med henblik på at kunne følge udviklingen, har udvalget bedt FAOS om at undersøge udviklingen i andre ansættelsesformer i industrien. Som sit primære fokus skal undersøgelsen belyse udviklingen, men ikke forklare udviklingen i den type ansættelsesformer. Undersøgelsen udarbejdes på baggrund af projektbeskrivelse og udarbejdede kriterier, herunder udvalgsrapport af den 11. december 2024 mellem parterne.

Undersøgelsen afholdes inden for FAOS' programbevilling. Udvalget modtager resultatet af undersøgelsen i Q2 2025.

Med henblik på at følge FAOS' undersøgelse opretholdes udvalgsarbejdet i den kommende overenskomstperiode.


København, den 9. februar 2025

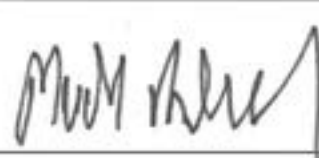
For DI Overenskomst I v/DI





For CO-industri





PROTOKOLLAT

om

Organisationsaftale om udvalg om arbejdsudleje på Industriens Overenskomst

Parterne har ved forudgående overenskomstforhandlinger (senest Protokollat 5 om "Udvalgsarbejde om arbejdsudleje" fra overenskomstforhandlingerne i 2023) nedsat et udvalgsarbejde om arbejdsudleje.

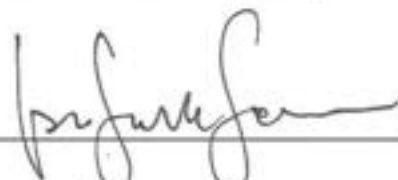
Parterne er enige om, at det fortsat er relevant at drøfte dette marked, og parterne vil årligt udveksle oplysninger om markedet for arbejdsudleje og på den baggrund gennemgå udviklingen på området. Parterne forventer at benytte den samme type data, som man har brugt i det forudgående udvalgsarbejde.

Hvis der opstår situationer, hvor en af parterne mener, at arbejdsudleje misbruges til at omgå Industriens Overenskomst, kan udvalget også træde sammen med henblik på at udrede situationen og om muligt finde en løsning inden for overenskomstens rammer.

Denne aftale optrykkes i Industriens Organisationsaftaler under "Fællesbestemmelser".

København, den 9. februar 2025

For DI Overenskomst I v/DI



Ni Langaard

For CO-industri



Mette Pedersen

PROTOKOLLAT

om

Procesaftale vedrørende deltid

Parterne har drøftet spørgsmålet om, hvilken betydning EU-Domstolens afgørelse i de forenede sager C-184/22 og C-185/22 (Dialysesagen) har for Industriens Overenskomst og Industriens Funktionæroverenskomst.

Eftersom det ikke har været muligt at opnå enighed om, hvorvidt overenskomsterne, efter afsigelsen af den ovennævnte dom, er forenelige med deltidsdirektivet, er parterne enige om, at dette spørgsmål snarest muligt afgøres ved en faglig voldgift.

Vedrørende prøvelsen:

Parterne er enige om, at den faglige voldgift skal tage stilling til, om følgende bestemmelser i overenskomsterne er i strid med Rådets direktiv 97/81/EF af 15. december 1998 om rammeaftalen vedrørende deltidsarbejde, der er indgået mellem UNICE, CEEP og EFS:

- Industriens Overenskomst § 13, stk. 7, nr. 1, d., smhl. § 13, stk. 2 (om betaling for overarbejde til ikke fuldtidsbeskæftigede)
- Industriens Funktionæroverenskomst § 9, stk. 3 (om ekstraarbejde)
- Industriens Funktionæroverenskomst § 10, stk. 2 og 3 (om aflønning af ekstratimer ved deltidsbeskæftigelse)

I denne forbindelse er parterne enige om, at tvisten vedrører spørgsmålet om, hvorvidt indholdet af de ovennævnte bestemmelser, hvorefter deltidsansatte kun skal have udbetalt overtidstillæg for arbejdstimer, som præsteres ud over den normale arbejdstid for fuldtidsansatte, er forenelig med direktivets forbud mod forskelsbehandling af deltidsansatte.

Parterne er yderligere enige om, at den ovenstående kvalificering af tvisten ikke betyder, at nogen af dem herved giver afkald på andre synspunkter vedrørende overenskomsternes ordning for deltidsansatte, herunder bl.a. andre spørgsmål vedrørende forståelsen af overenskomsternes regler om deltid eller forholdet mellem overenskomsterne og EU-retten i øvrigt.

Vedrørende processen:

Parterne er enige om, at voldgiften besættes med udvidet formandskab, og at der som formand for voldgiftsretten peges på Arbejdsrettens formand, Højesteretsdommer Oliver Talevski.

Parterne er endvidere enige om, at voldgiften behandler såvel Industriens Overenskomst som Industriens Funktionæroverenskomst.

Parterne indgår efter berømmelsen konkret aftale om frister for udveksling af processkrifter mv. I den udstrækning, der ikke er aftalt andet, gælder de processuelle regler i § 49 i Industriens Overenskomst.

CO-industri er klager i sagen, som tilstræbes forhandlet i 3. kvartal 2025.

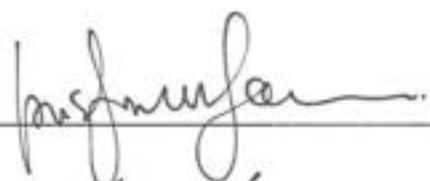
Parterne er enige om, at der i den udstrækning, det er nødvendigt og hensigtsmæssigt kan ske forelæggelse for EU-Domstolen. Om forelæggelse er fornøden afklares hurtigst muligt i samarbejde med voldgiftsrettens formand.

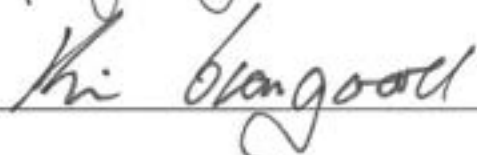
Endelig er parterne enige om, at lade hovedorganisationerne biintervenere i sagen, hvis de måtte ønske det. I dette tilfælde indgås der konkret aftale om udveksling af processkrifter og eventuelle mundtlige indlæg.

Tilsvarende finder parterne, at hovedorganisationerne bør have mulighed for at intervenere i andre sager på den overenskomstdækkede del af det private arbejdsmarked, som vedrører problematikker knyttet til forståelsen af overenskomsternes forenelighed med deltidsdirektivet.

København, den 9. februar 2025

For DI Overenskomst I v/DI





For CO-industri





PROTOKOLLAT

om

Tvangsfuldbyrdelsen af manglende fondsindbetalingsager

Parterne er enige om, at indsætte følgende tekst i organisationsaftalen af 27. november 2023 med ændringer af 19. august 2024 "Aftale om håndtering af sager om manglende indberetning, indbetaling og rykkere vedrørende uddannelsesfonde" under afsnittet "Indkrævning ved manglende indbetaling efter anden rykker":

"Før proceduren for inddrivelse af bod ved fogedretten kan igangsættes, skal parterne behandle bruddet på et fagretligt møde. På dette møde udarbejdes et mæglingsmødereferat for hver virksomhed, jf. Industriens Overenskomst § 49 og Industriens Funktionæroverenskomst § 24, hvoraf virksomhedens navn, CVR-nr. og skyldigt fondsbidrag, bodsbeløb og gebyrer samt en opgørelse over tidspunkterne for og årsagen til det skyldige bodsbeløb skal fremgå.

Parterne er enige om, at mæglingsmødereferatet er eksigibelt og udgør et forlig efter Arbejdsretslovens § 34 samt kan benyttes som retligt grundlag til inddrivelse af gæld ved fogedretten."

Parterne er ligeledes enige om, at kun første afsnit i den nuværende tekst i afsnittet bevares.

Afsnittet "Indkrævning ved manglende indbetaling efter anden rykker" affattes som følge heraf således:

"Indkrævning ved manglende indbetaling efter anden rykker

Hvis der forsat ikke er indbetalt bidrag til Industriens Uddannelsesfonde samt eventuel bod, vil IPS iværksætte opkrævning af det skyldte beløb i henhold til overenskomsten.

Før proceduren for inddrivelse af bod ved fogedretten kan igangsættes, skal parterne behandle bruddet på et fagretligt møde. På dette møde udarbejdes et mæglingsmødereferat for hver virksomhed, jf. Industriens Overenskomst § 49 og Industriens Funktionæroverenskomst § 24, hvoraf virksomhedens navn, CVR-nr. og skyldigt fondsbidrag, bodsbeløb og gebyrer samt en opgørelse over tidspunkterne for og årsagen til det skyldige bodsbeløb skal fremgå.


Parterne er enige om, at mæglingsmødereferatet er eksigibelt og udgør et forlig efter Arbejdsretslovens § 34 samt kan benyttes som retligt grundlag til inddrivelse af gæld ved fogedretten.

Parterne er enige om, at IPS selv fastsætter processen for opkrævning, dog under forudsætning af parternes godkendelse. Såfremt situationen skulle opstå, hvor IPS ikke kan opkræve den eventuelle bod og har udtømt samtlige tilgængelige retsmidler, vil sagen kunne overleveres til CO-industri.

Parterne vil samtidigt mødes og aftale en ny proces for håndteringen af sager om manglende indberetning, indbetaling og rykkere vedrørende uddannelsesfonde."

København, den 9. februar 2025

For DI Overenskomst I v/DI



Ni Branggaard

For CO-industri



Machiusi

PROTOKOLLAT

om

Weekendarbejde og skifteholdsarbejde betragtes som fuldtidsarbejde

Parterne er blevet opmærksomme på, at der kan være tvivl om, hvilket antal løntimer virksomhederne skal indberette til Indkomstregisteret for timelønnede medarbejdere, hvor timenormen "fuld tid" via en overenskomst er fastsat til et andet timetal end 37 timer pr. uge. Det gælder arbejde efter Industriens Overenskomst § 10 "Weekendarbejde" og § 15 "Skifteholdsarbejde" samt tilsvarende arbejde efter Industriens Funktionæroverenskomst § 9 "Arbejdstid".

Hvis der ikke indberettes det korrekte antal løntimer, kan det medføre, at den enkelte medarbejder ikke opnår den samme ret til dagpenge, efterlønspræmie og lignende som andre fuldtidsansatte.

Parterne er derfor enige om at rette henvendelse til de relevante myndigheder med henblik på at bede myndighederne sikre, at myndighedernes vejledning, om hvordan virksomhederne skal indberette løntimer til Indkomstregisteret for timelønnede medarbejdere, hvor timenormen "fuld tid" via en overenskomst er fastsat til et andet timetal end 37 timer pr. uge for fuldtidsansatte, er klar og entydig.

Parterne er i den forbindelse enige om, at arbejde efter Industriens Overenskomst § 10 "Weekendarbejde" og § 15 "Skifteholdsarbejde", samt tilsvarende arbejde efter Industriens Funktionæroverenskomst § 9 "Arbejdstid", svarer til den normale overenskomstmæssige arbejdstid ved dagarbejde på fuld tid, og at arbejdsgiver dermed kan indberette til Indkomstregisteret i overensstemmelse hermed, hvis myndighederne er enige i dette. Hvis myndighederne mod forventning ikke er enige, træder parterne sammen med henblik på at drøfte eventuelle yderligere tiltag.

For at tydeliggøre dette er parterne enige om at ændre teksten i Industriens Overenskomst § 10, stk. 6, til følgende:

"Weekendarbejde betragtes som fuldtidsarbejde, således at 24-timers weekendarbejde svarer til den normale overenskomstmæssige arbejdstid ved dagarbejde, jf. § 9, stk. 1.

Ved beregning af sygedagpenge benyttes sygedagpengelovens beregningsmodel, således at 24-timers weekendarbejde svarer til den normale overenskomstmæssige arbejdstid ved dagarbejde.

ATP-bidrag beregnes som fuldt bidrag."

Parterne er endvidere enige om at indsætte et nyt § 15, stk. 4, pkt. 4.2, i Industriens Overenskomst med følgende tekst:

"Skifteholdsarbejde betragtes som fuldtidsarbejde, således at den normale arbejdstid ved skifteholdsarbejde, jf. stk. 4, pkt. 4.1, svarer til den normale overenskomst-mæssige arbejdstid ved dagarbejde, jf. § 9, stk. 1."

Parterne er endvidere enige om at ændre teksten i Industriens Funktionæroverenskomst § 9, stk. 4, til følgende:

"Stk. 4

Den enkelte fuldtidsbeskæftigede medarbejders ugentlige arbejdstid skal i virksomheder med en 5-dages arbejdsuge tilstræbes fordelt jævnt på disse dage. For arbejde i holddrift, forskudt tid, ude- og rejsearbejde samt udstationering skal der, såfremt der ikke ved lønfastsættelsen er truffet aftale om, at lønnen dækker herfor, ydes særskilt betaling efter aftale.

Arbejde i holddrift betragtes som fuldtidsarbejde, således at den normale arbejdstid ved arbejde i holddrift, der normalt er reduceret ved arbejde på aften- og nattehold, svarer til den normale overenskomst-mæssige arbejdstid ved dagarbejde, jf. § 9, stk. 1."

Parterne er endvidere enige om at ændre teksten i Industriens Funktionæroverenskomst § 9, stk. 6, til følgende:

"Stk. 6


For medarbejdere, som er tilknyttet det daglige arbejde i produktionen, kan der, såfremt der for vedkommende timelønnede medarbejdere i produktionen er etableret særligt weekendarbejde, efter aftale etableres tilsvarende weekendarbejde for medarbejdere omfattet af nærværende overenskomst efter de i Industriens Overenskomst gældende regler herom.

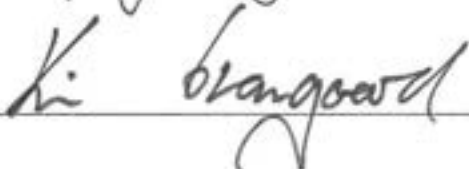
Månedslønnen for medarbejdere, der således arbejder på weekendarbejde, svarer til lønnen for fuldtidsansatte på overenskomstens normale arbejdstidsvilkår.

Weekendarbejde betragtes som fuldtidsarbejde, således at 24-timers weekendarbejde svarer til den normale overenskomstmæssige arbejdstid ved dagarbejde, jf. § 9, stk. 1."

København, den 9. februar 2025

For DI Overenskomst I v/DI





For CO-industri





PROTOKOLLAT

om

Fritvalgs Lønkonto og feriefridage

Parterne har drøftet en ændring af reglerne for feriefridage, således at medarbejdere, der opnår 9 måneders anciennitet, får tildelt feriefridage efter de nugældende regler i industriens overenskomster, mens værdien af feriefridagene for de efterfølgende ferieår henlægges til Fritvalgs Lønkontoen efter reglerne for værdiansættelse af feriefridage i industriens overenskomster. Såfremt medarbejderen for de efterfølgende ferieår ønsker at afvikle en eller flere (op til fem) feriefridage, kan medarbejderen vælge at få udbetalt et beløb fra Fritvalgs Lønkontoen.

Hermed sikres det, at den enkelte medarbejder ikke, som efter de nuværende regler, risikerer at miste den optjente værdi af eventuelt ikke-afholdte feriefridage i tilfælde af, at medarbejderen ikke får anmodet om kompensation herfor senest 3 uger efter ferieafholdelsesperiodens udløb. Dette vil også være tilfældet i forbindelse med medarbejderens fratreden.

En administration af feriefridagene via Fritvalgs Lønkontoen vil forenkle de valg, som medarbejderne skal træffe, og det vil også gøre det lettere at håndtere medarbejdernes valgmuligheder.

Parterne har aftalt følgende nye tekster i:

Industriens Overenskomst:

§ 18, stk. 2

"Medarbejderen har ret til fem feriefridage inden for et ferieår.

Om retten til at afholde feriefridagene gælder:

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

b. Feriefridagene omregnes til og afvikles som timer inden for ferieafholdelsesperioden.

c. *Feriefridage placeres efter samme regler som øvrig ferie (restferie), jf. ferielovens bestemmelser. Det gælder dog ikke for feriefridage i en opsigelsesperiode efter virksomhedens opsigelse af medarbejderen.*

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

e. *For de feriefridage, der tildeles ved opnåelse af 9 måneders anciennitet, gælder:*

- 1) *Feriefridagene betales som ved sygdom.*
- 2) *Holdes feriefridagene ikke inden udløbet af ferieafholdelsesperioden, der knytter sig til de tildelte feriefridage, eller inden medarbejderen fratræder, modtager medarbejderen med den næstfølgende lønudbetaling kompensation svarende til løn under sygdom pr. ubrugt feriefridag.*
- 3) *Kompensationsbeløbet indgår i den ferieberettigede løn, men der beregnes ikke pension af kompensationsbeløbet.*

f. *De feriefridage, der tildeles medarbejderen fra den førstkommende 1. september, efter at medarbejderen har opnået 9 måneders anciennitet, afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin Fritvalgs Lønkonto, jf. § 25, stk. 5, litra a. Dette gælder, medmindre virksomheden vælger at fortsætte administrationen af feriefridage efter litra e, jf. § 25, stk. 2, litra c."*

§ 25, stk. 2

"a. Virksomheden indbetaler fra den førstkommende 1. september, efter at medarbejderen har opnået 9 måneders anciennitet, 2,5 pct. af den ferieberettigede løn til medarbejderens Fritvalgs Lønkonto. Bidraget dækker betaling for feriefridage efter § 18, stk. 2, litra f.

b. For medarbejdere, der som følge af sygdom eller tilskadekomst har sammenhængende fravær over tre måneder og i en periode ikke modtager løn, beregnes de 2,5 pct. af den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden, jf. anmærkningen i overenskomstens § 29.

c. Virksomheden kan vælge at fortsætte administrationen af feriefridage efter reglerne i § 18, stk. 2, litra e. I så fald finder litra a-b ikke anvendelse."

Bilag 5, pkt. A, nr. 8

"Der gives fuld løn på S/H dage og andre arbejdsfri dage, jf. Industriens Overenskomst §§ 18, stk. 1, 30 og 32, stk. 2."

Lærlingebestemmelserne § 6

"Ud over de til enhver tid gennem lovgivningen fastsatte søgnehelldage er 1. maj, 5. juni (grundlovsdag) og 24. december hele fridage. Herudover er lærlinge omfattet af bestem-

melserne i Industriens Overenskomst (§ 18, stk. 1 og stk. 2, litra a-e). For disse dage ydes løn i henhold til § 8, stk.1.

Voksne lærlinge, som aflønnes efter § 22 i Industriens Overenskomst, er dog omfattet af bestemmelserne i § 18 og § 25 i Industriens Overenskomst.”

Industriens Funktionæroverenskomst

§ 4, stk. 2

”a. Virksomheden indbetaler fra den førstkommende 1. september, efter at medarbejderen har opnået 9 måneders anciennitet, 2,5 pct. af den ferieberettigede løn til medarbejderens Fritvalgs Lønkonto. Bidraget dækker betaling for feriefridage efter § 12, stk. 12, litra f.

b. For medarbejdere, der ikke er omfattet af funktionærloven, og som følge af sygdom eller tilskadekomst har sammenhængende fravær over tre måneder og i en periode ikke modtager løn, beregnes de 2,5 pct. af den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden.

c. Virksomheden kan vælge at fortsætte administrationen af feriefridage efter reglerne i § 12, stk. 12, litra e. I så fald finder litra a-b ikke anvendelse.”

§ 12, stk. 12

”Medarbejderen har ret til fem feriefridage inden for et ferieår.

Om retten til at afholde feriefridagene gælder:

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

b. Feriefridagene omregnes til og afvikles som timer inden for ferieafholdelsesperioden.

c. Feriefridage placeres efter samme regler som øvrig ferie (restferie), jf. ferielovens bestemmelser. Det gælder dog ikke for feriefridage i en opsigelsesperiode efter virksomhedens opsigelse af medarbejderen.

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

e. For de feriefridage, der tildeles ved opnåelse af 9 måneders anciennitet, gælder:

- 1) Feriefridagene betales som ved sygdom.*
- 2) Holdes feriefridagene ikke inden udløbet af ferieafholdelsesperioden, der knytter sig til de tildelte feriefridage, eller inden medarbejderen fratræder, modtager medarbejderen med den næstfølgende lønudbetaling kompensation svarende til løn under sygdom pr. ubrugt feriefridag .*

- 3) Kompensationsbeløbet indgår i den ferieberettigede løn, men der beregnes ikke pension af kompensationsbeløbet.

f. De feriefridage, der tildeles medarbejderen fra den førstkommende 1. september, efter at medarbejderen har opnået 9 måneders anciennitet, afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin Fritvalgs Lønkonto, jf. § 4, stk. 4, litra a. Dette gælder, medmindre virksomheden vælger at fortsætte administrationen af feriefridage efter reglerne i litra e”.

Ovenstående ændringer træder i kraft 1. september 2025.

København, den 9. februar 2025

For DI Overenskomst I v/DI





For CO-industri





PROTOKOLLAT

om

Mulighed for omlægning af Store Bededagstillæg

Parterne er enige om at lette virksomhedernes administrative byrder ved at give mulighed for, at virksomhederne kan vælge at betale et forhøjet ferietillæg i stedet for løntillæg i henhold til lov om konsekvenser ved afskaffelse af store bededag som helligdag (lov nr. 214 af 6. marts 2023).

På den baggrund er det aftalt, at der efter § 12, stk. 10, indsættes et nyt stk. 11 inden overskriften II – Frihed i Industriens Funktionæroverenskomst:

"Stk. 11 Forhøjet ferietillæg

Virksomheden kan vælge, at løntillæg i henhold til loven om afskaffelse af store bededag bortfalder og erstattes af ferietillæg.

Såfremt virksomheden gør brug af denne mulighed, har medarbejdere, der holder ferie med løn, ret til et forhøjet ferietillæg på 1,55 pct. af den ferieberettigende løn. Medarbejdere, der har valgt at få feriegodtgørelse på 12 pct. i stedet for ferie med løn, har ret til et ferietillæg på 0,55 pct. af den ferieberettigende løn.

Medarbejdere, der holder ulønnet orlov efter barselsloven, har ret til 0,55 pct. af den ferieberettigende løn, medarbejderen ville have fået, hvis de havde været på arbejde, i orlovsperioden."

Nuværende stk. 11-18 bliver til stk. 12-19.

I **Industriens Overenskomst bilag 5 "Protokollat vedrørende funktionærlignende ansættelse"**, litra A, pkt. 6, indsættes som et nyt andet afsnit følgende:

"Virksomheden kan vælge, at løntillæg i henhold til loven om afskaffelse af store bededag ophører og erstattes af ferietillæg.

Såfremt virksomheden gør brug af denne mulighed, har medarbejdere, der holder ferie med løn, ret til et ferietillæg på 1,55 pct. af den ferieberettigende løn. Medarbejdere, der

har valgt at få feriegodtgørelse på 12 pct. i stedet for ferie med løn, har ret til et ferietil-
læg på 0,55 pct. af den ferieberettigende løn.

Medarbejdere, der holder ulønnet orlov efter barselsloven, har ret til 0,55 pct. af den
ferieberettigende løn, medarbejderen ville have fået, hvis de havde været på arbejde, i
orlovsperioden.”


København, den 9. februar 2025

For DI Overenskomst I v/DI



Niels Bangsø

For CO-industri



Mads Stehr

PROTOKOLLAT

om

Teknisk gennemgang af Industriens Overenskomst Bilag 10 og Industriens
Funktionæroverenskomst Bilag 17

Parterne er enige om at nedsætte et udvalgsarbejde i overenskomstperioden, der har til formål at drøfte, om det er nødvendigt at gennemføre en teknisk gennemgang af den tilbageværende tekst i henholdsvis Industriens Overenskomst Bilag 10 "*Organisationsaftale om implementering af EU-Arbejdstidsdirektiv*" og Industriens Funktionæroverenskomst Bilag 17 "*EU-direktiv om arbejdstid*". Hvis parterne finder det relevant at gennemføre en teknisk gennemgang, gennemføres denne og de eventuelle ændringer, parterne måtte være enige om.

København, den 9. februar 2025

For DI Overenskomst I v/DI





For CO-industri





PROTOKOLLAT

om

**Udvalgsarbejde vedrørende håndtering af kritiske hændelser i Industriens
Overenskomst og i Industriens Funktionæroverenskomst**

Industriens Overenskomst indeholder i dag § 26 om "Ventetid" og § 27 om "Hjemsendelse", der alene kan anvendes til at håndtere visse kritiske hændelser, den dag de indtræder.

Industriens Overenskomst indeholder desuden regler i § 38, stk. 3, punkt 1.c, om "Bortfald af opsigelsesvarsler", der kan anvendes til at opsig medarbejdere uden varsel, ved indtræden af maskinstandsning, materialemangel og anden force majeure, der standser driften helt eller delvist.

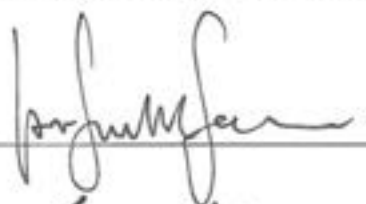
Industriens Overenskomst indeholder ikke bestemmelser om kritiske hændelser i øvrigt.

Industriens Funktionæroverenskomst indeholder ikke bestemmelser om kritiske hændelser.

Parterne er derfor enige om at nedsætte et udvalgsarbejde i overenskomstperioden, hvor parterne drøfter, hvorvidt der er behov for at supplere ovenstående bestemmelser, og i givet fald udarbejde en eller flere eventuelle nye bestemmelser i overenskomsterne eller tilføjelser til de eksisterende bestemmelser. Parterne kan i dette arbejde bl.a. lade sig inspirere af en af de eksisterende ordninger, der findes i overenskomsten til håndtering af ordremangel, herunder arbejdsfordeling og IKUF-støtte ved midlertidig arbejdsmangel.

København, den 9. februar 2025

For DI Overenskomst I v/DI



Ki Banggaard

For CO-industri



Mads Holten

PROTOKOLLAT

om

Gennemgang af Industriens Overenskomst Bilag 10 og Industriens Funktionær- overenskomst Bilag 17 om implementering af EU-arbejdstidsdirektiv

DI og CO-industri er enige om at foretage en gennemgang af Industriens Overenskomst Bilag 10 "*Organisationsaftale om implementering af EU-Arbejdstidsdirektiv*" og Industriens Funktionæroverenskomst Bilag 17 "*EU-direktiv om arbejdstid*" med henblik på at flytte de dele/elementer i bilagene, som ikke direkte er knyttet til implementeringen af det Europæiske Arbejdstidsdirektiv, til en anden placering i overenskomsterne.

Helbreds kontrol ved natarbejde

Parterne er enige om, at pkt. 9 "*Forebyggende tiltag ved natarbejde*" og pkt. 10 "*Gravides natarbejde*" udgår af Industriens Overenskomst Bilag 10 og af Industriens Funktionæroverenskomst Bilag 17 og indsættes i nye bilag med titlen, "*Natarbejde og Helbreds kontrol ved natarbejde*" som hhv. pkt. 1 og pkt. 2 i Industriens Overenskomst og i Industriens Funktionæroverenskomst.

Parterne er enige om, at pkt. 11 "*Helbreds kontrol*" i Industriens Overenskomst Bilag 10 og i Industriens Funktionæroverenskomst Bilag 17 og den eksisterende tekst i Industriens Organisationsaftaler Fællesbestemmelser "*Protokollat – Implementering af model for helbreds kontrollens gennemførelse*" er særskilt behandlet i "*Protokollat om helbreds kontrol ved natarbejde*" af den 8. april 2024.

Den nye tekst fra "*Protokollat om helbreds kontrol ved natarbejde*" af den 8. april 2024 indsættes som pkt. 3 i de nye bilag "*Natarbejde og Helbreds kontrol ved natarbejde*" i Industriens Overenskomst og i Industriens Funktionæroverenskomst.

Som konsekvens af ovenstående flyttes pkt. 12-16 til pkt. 9-13 og bevares uændret.

Det nye bilag i Industriens Overenskomst får følgende ordlyd:

"Protokollat om Natarbejde og Helbreds kontrol ved natarbejde

1. Forebyggende tiltag ved natarbejde

Parterne har implementeret NFA's anbefalinger om natarbejde:

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

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

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

Drøftelsen skal:

a. gennemføres ved iværksættelse af natarbejde, og derefter løbende en gang om året, og

b. dokumenteres ved udfyldelse af et af parterne udarbejdet skema, som indeholder en gennemgang af anbefalingerne.

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

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

a. Virksomheden skal tilbyde årlig helbreds kontrol til natarbejderne.

- Det er obligatorisk for natarbejderen at gennemføre helbreds kontrollen hvert andet år.
- For de natarbejdere, der er fyldt 50 år, anvendes en udvidet helbreds kontrol.

b. Gennemførelse af en årlig særlig APV rettet mod natarbejde.

- Risikovurdering af virksomhedens arbejdsmiljøproblemer ved natarbejde. Risikovurderingen skal foretages på baggrund af en afdækning af virksomhedens arbejdsmiljøforhold.
- Handlingsplan til løsning af arbejdsmiljøproblemer ved natarbejde, som ikke kan løses umiddelbart.
- Gennemførelse af handlingsplanen og opfølgning på de iværksatte foranstaltninger.

2. Gravides natarbejde

Når virksomheden er underrettet om, eller på anden måde bliver bekendt med, at en medarbejder er gravid, skal virksomheden hurtigst muligt, og senest 2 uger efter til en uges udgang, omlægge medarbejderens arbejdstid eller overføre medarbejderen til andre arbejdsopgaver, så pågældende højest arbejder 1 nattevagt om ugen.

Hvis det ikke er muligt for arbejdsgiveren at omlægge arbejdstiden, så pågældende medarbejder højst arbejder 1 nattevagt om ugen, eller overføre medarbejderen til andre arbejdsopgaver, har medarbejderen ret til fravær for øvrige nattevagter ud over 1 om ugen med betaling som ved graviditetsorlov efter overenskomstens § 35, stk. 1.

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

3. Helbreds kontrol

Hyppighed

Medarbejderne skal tilbydes gratis helbreds kontrol, inden de begynder beskæftigelse som natarbejder.

Medarbejdere, der efter pkt. 2.4 i Bilag 10 til Industriens Overenskomst bliver klassificeret som natarbejdere, skal tilbydes helbreds kontrol inden for regelmæssige tidsrum på højst 2 år.

Hvis de lokale parter, eventuelt i samarbejde med arbejdsmiljøorganisationen, jf. nærværende bilags pkt. 1, vurderer, at NFA's anbefalinger vedr. natarbejde IKKE følges, er følgende endvidere gældende for de medarbejdere, hvis normale arbejdstid om natten ikke er tilrettelagt i overensstemmelse med anbefalingerne:

- Helbreds kontrollen skal tilbydes årligt.
- Det er obligatorisk for natarbejderen at gennemføre helbreds kontrollen hvert andet år.
- For de natarbejdere, der er fyldt 50 år, anvendes en udvidet helbreds kontrol jf. nedenstående afsnit om udvidet helbreds kontrol for visse 50+ årige natarbejdere.

Hvornår skal helbreds kontrollen foregå?

Såfremt helbreds kontrollen finder sted uden for den pågældende medarbejders arbejdstid, kompenserer arbejdsgiveren herfor.

Model for helbreds kontrollens gennemførelse

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

1. Virksomheden indgår aftale med en "operator", 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 pkt. 2.4 i Bilag 10 til Industriens Overenskomst 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 - 2024**".
3. I samarbejde med den operator, virksomheden har valgt, tilbydes natarbejdere en helbreds kontrol i overensstemmelse med nedenstående punkt 4-7.
4. Forud for helbreds kontrollen udfylder de medarbejdere, der ønsker at gennemføre en helbreds kontrol, et spørgeskema, der som minimum indehol-

der 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 helbredscontrollen 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 helbredscontrollen efter nærmere aftale med virksomheden. Kontrollen skal gennemføres af en læge, 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 eventuel 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 eventuelle 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 "egnedhed", herunder mundtlig konklusion og fælles vurdering af, om der er behov for en læges vurdering.

f. Gennemgang af rapport.

g. Den endelige rapport udleveres eller sendes til medarbejderen, efter at den er attesteret af en læge, der besidder arbejdsmedicinske kompetencer. I samme forbindelse udleveres eller sendes pjece om natarbejde, der som minimum indeholder de informationer, som parterne har aftalt i pjecen "**Natarbejde 2024**".

De oplysninger, der fremkommer i forbindelse med helbredscontrollen, er fortrolige og tilhører alene medarbejderen. Oplysningerne kan først komme til arbejdsgiverens kendskab i det tilfælde, at medarbejderen selv tager initiativ hertil.

Såfremt der er mulighed herfor, overføres natarbejdere, der lider af helbredsproblemer, som påviseligt skyldes, at de udfører natarbejde, til dagarbejde.

Udvidet helbredscontrol for visse 50+ årige natarbejdere

Hvis de lokale parter, eventuelt i samarbejde med arbejdsmiljøorganisationen, jf. ovenstående pkt. 1, "**Forebyggende tiltag ved natarbejde**", vurderer, at NFA's anbefalinger vedrørende natarbejde IKKE følges, anvendes en udvidet helbredscontrol for de natarbejdere, der er fyldt 50 år, og hvis normale arbejdstid om natten ikke er tilrettelagt i overensstemmelse med anbefalingerne.

Den udvidede helbredscontrol skal som minimum indeholde en sundhedssamtale, der har fokus på de helbreds-vilkår, som kan påvirke eller påvirkes af natarbejde, i kraft af at aldrigprocessen skrider frem.

Samtalen skal bidrage til at identificere, hvilke medarbejdere der tilrådes en egentlig helbredsundersøgelse i sundhedsvæsenet.

Sundhedssamtalen skal som minimum indeholde en gennemgang af de 7 spørgsmål/spørgetemaer, som parterne har aftalt i "**Spørgeramme for udvidet helbreds kontrol for visse 50+ årige natarbejdere**".

Rapport til arbejdsmiljøudvalget på store virksomheder

Det findes naturligt, at arbejdsmiljøorganisationen på den enkelte virksomhed på eget initiativ fører kontrol med, om helbreds kontrollen gennemføres i overensstemmelse med reglerne.

Dokumentation for at medarbejderen tilbydes helbreds kontrol

Der skal udarbejdes en årligt tilbagevendende statistik over omfanget af natarbejde, samt i hvor høj grad virksomheder med natarbejde tilbyder helbreds kontrol, jf. ovenstående principper samt de principper, der eventuelt aftales senere."

Det nye bilag i Industriens Funktionæroverenskomst får følgende ordlyd:

"Protokollat om Natarbejde og Helbreds kontrol ved natarbejde

1. Forebyggende tiltag ved natarbejde

Parterne har implementeret NFA's anbefalinger om natarbejde:

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

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

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

Drøftelsen skal:

a. gennemføres ved iværksættelse af natarbejde og derefter løbende en gang om året, og

b. dokumenteres ved udfyldelse af et af parterne udarbejdet skema, som indeholder en gennemgang af anbefalingerne.

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

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

a. Virksomheden skal tilbyde årlig helbreds kontrol til natarbejderne.

- Det er obligatorisk for natarbejderen at gennemføre helbreds kontrollen hvert andet år.
- For de natarbejdere, der er fyldt 50 år, anvendes en udvidet helbreds kontrol.

b. Gennemførelse af en årlig særlig APV rettet mod natarbejde.

- Risikovurdering af virksomhedens arbejdsmiljøproblemer ved natarbejde. Risikovurderingen skal foretages på baggrund af en afdækning af virksomhedens arbejdsmiljøforhold.
- Handlingsplan til løsning af arbejdsmiljøproblemer ved natarbejde, som ikke kan løses umiddelbart.
- Gennemførelse af handlingsplanen og opfølgning på de iværksatte foranstaltninger.

2. Gravides natarbejde

Når virksomheden er underrettet om, eller på anden måde bliver bekendt med, at en medarbejder er gravid, skal virksomheden hurtigst muligt og senest 2 uger efter til en uges udgang omlægge medarbejderens arbejdstid, eller overføre medarbejderen til andre arbejdsopgaver, så pågældende højst arbejder 1 nattevagt om ugen.

Hvis det ikke er muligt for arbejdsgiveren at omlægge arbejdstiden, så pågældende medarbejder højst arbejder 1 nattevagt om ugen, eller overføre medarbejderen til andre arbejdsopgaver, har medarbejderen ret til fravær for øvrige nattevagter ud over 1 om ugen med betaling som ved graviditetsorlov efter overenskomstens § 12, stk. 17, litra a.

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

3. Helbreds kontrol

Hyppighed

Medarbejderne skal tilbydes gratis helbreds kontrol, inden de begynder beskæftigelse som natarbejder.

Medarbejdere, der, efter pkt. 2.4 i Bilag 17 til Industriens Funktionæroverenskomst, bliver klassificeret som natarbejdere, skal tilbydes helbreds kontrol inden for regelmæssige tidsrum på højst 2 år.

Hvis de lokale parter, eventuelt i samarbejde med arbejdsmiljøorganisationen jf. ovenstående bilags pkt. 1, vurderer, at NFA's anbefalinger vedrørende natarbejde IKKE følges, er følgende endvidere gældende for de medarbejdere, hvis normale arbejdstid om natten ikke er tilrettelagt i overensstemmelse med anbefalingerne:

- Helbreds kontrollen skal tilbydes årligt.
- Det er obligatorisk for natarbejderen at gennemføre helbreds kontrollen hvert andet år.
- For de natarbejdere, der er fyldt 50 år, anvendes en udvidet helbreds kontrol, jf. nedenstående afsnit om udvidet helbreds kontrol for visse 50+ årige natarbejdere.

Hvornår skal helbreds kontrollen foregå?

Såfremt helbredskontrollen finder sted uden for den pågældende medarbejders arbejdstid, kompenseres arbejdsgiveren herfor.

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 som benytter de af parterne udarbejdede materialer. Virksomheder, som selv udfører helbredskontrollen, skal ligeledes leve op til retningslinjerne og benytte de af parterne udarbejdede materialer.
2. Virksomheden udleverer en introduktionsfolder om natarbejde til alle natarbejdere, inden de begynder beskæftigelse som natarbejder, samt til de medarbejdere, der efter pkt. 2.4 i Bilag 17 til Industriens Funktionæroverenskomst 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 - 2024**".
3. I samarbejde med den operatør, virksomheden har valgt, tilbydes natarbejdere en helbreds kontrol i overensstemmelse med nedenstående punkt 4-7.
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, 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 eventuel nødvendig autorisation.
7. Kontrollen skal som minimum indeholde følgende elementer:
 - a. Kort introduktion til helbreds kontrollen.
 - 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 eventuelle 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.
 - g. Den endelige rapport udleveres eller sendes til medarbejderen, efter at den er attesteret af en læge, der besidder arbejdsmedicinske kompetencer. I samme forbindelse udleveres, eller sendes pjece om natarbejde, der som minimum indeholder de informationer, som parterne har aftalt i pjecen "**Natarbejde 2024**".

De oplysninger, der fremkommer i forbindelse med helbredsrollen, er fortrolige og tilhører alene medarbejderen. Oplysningerne kan først komme til arbejdsgiverens kendskab i det tilfælde, hvor medarbejderen selv tager initiativ hertil.

Såfremt der er mulighed herfor, overføres natarbejdere, der lider af helbredsproblemer, som påviseligt skyldes, at de udfører natarbejde, til dagarbejde.

Udvidet helbredsrollen for visse 50+ årige natarbejdere

Hvis de lokale parter, eventuelt i samarbejde med arbejdsmiljøorganisationen, jf. ovenstående pkt. 1, forebyggende tiltag ved natarbejde, vurderer at NFA's anbefalinger vedrørende natarbejde IKKE følges, anvendes en udvidet helbredsrollen for de natarbejdere, der er fyldt 50 år, og hvis normale arbejdstid om natten ikke er tilrettelagt i overensstemmelse med anbefalingerne.

Den udvidede helbredsrollen skal som minimum indeholde en sundhedssamtale, der har fokus på de helbredsrisici, som kan påvirke eller påvirkes af natarbejde, i kraft af at aldrigprocessen skrider frem.

Samtalen skal bidrage til at identificere, hvilke medarbejdere der tilrådes en egentlig helbredsundersøgelse i sundhedsvæsenet.

Sundhedssamtalen skal som minimum indeholde en gennemgang af de 7 spørgsmål/spørgetemaer, som parterne har aftalt i "Spørgeramme for udvidet helbredsrollen for visse 50+ årige natarbejdere".

Rapport til arbejdsmiljøudvalget på store virksomheder

Det findes naturligt, at arbejdsmiljøorganisationen på den enkelte virksomhed på eget initiativ fører kontrol med, om helbredsrollen gennemføres i overensstemmelse med reglerne.

Dokumentation for at medarbejderen tilbydes helbredsrollen

Der skal udarbejdes en årligt tilbagevendende statistik over omfanget af natarbejde, samt i hvor høj grad virksomheder med natarbejde tilbyder helbredsrollen, jf. ovenstående principper samt de principper, der eventuelt aftales senere."

Rådighedstjeneste

Parterne er enige om, at reglerne i pkt. 3.2 "Udskydelse af hvileperiode ved rådighedstjeneste" udgår af Industriens Overenskomst Bilag 10 og af Industriens Funktionæroverenskomst Bilag 17, og i stedet indsættes som nye bilag i Industriens Overenskomst og i Industriens Funktionæroverenskomst.

Det nye bilag i Industriens Overenskomst får følgende ordlyd:

"Protokollat om Rådighedstjeneste

De lokale parter kan indgå skriftlig lokalaftale om, at når de ansatte kaldes til arbejde under rådighedstjeneste, kan den daglige hvileperiode på 11 timer, for arbejde som ikke er omfattet af bilaget til bekendtgørelse nr. 324 af 23. maj 2002 om hvileperiode og fridøgn, udskydes, således at den gives umiddelbart efter afslutningen af det sidste arbejde, og at hvileperioden kan ligge i rådighedstjenesten. Hvis de 11 timers hvile herved strækker sig ind i det efterfølgende døgn, skal med-

arbejderen inden for dette døgn tillige have den sædvanlige hvileperiode på 11 timer. Denne hvileperiode kan tilsvarende udskydes.

Hvis den udskudte hvileperiode forhindrer medarbejderen i at udføre planlagt normal daglig arbejdstid, betales den ikke-udførte arbejdstid som ved sygdom.

Hvor bekendtgørelsens § 8, stk. 1, finder anvendelse, kan den daglige hvileperiode være 8 timer.

Udskydelse af hvileperioden kan højst ske i 10 døgn i hver kalendermåned og højst i 45 døgn pr. kalenderår.

På virksomheder, hvor der ikke er valgt en tillidsrepræsentant, gives der meddelelse om aftalens indgåelse til organisationerne.

Aftaler i henhold til denne bestemmelse kan opsiges i henhold til Industriens Overenskomst § 8."

Det nye bilag i Industriens Funktionæroverenskomst får følgende ordlyd:

"Protokollat om Rådighedstjeneste

De lokale parter kan indgå skriftlig lokalaftale om, at når de ansatte kaldes til arbejde under rådighedstjeneste, kan den daglige hvileperiode på 11 timer, for arbejde som ikke er omfattet af bilaget til bekendtgørelse nr. 324 af 23. maj 2002 om hvileperiode og fridøgn, udskydes, således at den gives umiddelbart efter afslutningen af det sidste arbejde, og at hvileperioden kan ligge i rådighedstjenesten. Hvis de 11 timers hvile herved strækker sig ind i det efterfølgende døgn, skal medarbejderen inden for dette døgn tillige have den sædvanlige hvileperiode på 11 timer. Denne hvileperiode kan tilsvarende udskydes.

Hvis den udskudte hvileperiode forhindrer medarbejderen i at udføre planlagt normal daglig arbejdstid, betales den ikke-udførte arbejdstid som ved sygdom.

Hvor bekendtgørelsens § 8, stk. 1, finder anvendelse, kan den daglige hvileperiode være 8 timer.

Udskydelse af hvileperioden kan højst ske i 10 døgn i hver kalendermåned og højst i 45 døgn pr. kalenderår.

På virksomheder, hvor der ikke er valgt en tillidsrepræsentant, gives der meddelelse om aftalens indgåelse til organisationerne.

Aftaler i henhold til denne bestemmelse kan opsiges i henhold til Industriens Funktionæroverenskomst § 23."

Arbejde på havvindmøller samt direkte tilknyttet arbejde, der foregår på land

Parterne er enige om, at reglerne i pkt. 5.2 "Arbejde på havvindmøller samt direkte tilknyttet arbejde, der foregår på land" udgår af Industriens Overenskomst Bilag 10 og af Industriens Funktionæroverenskomst Bilag 17 og indsættes som nye bilag i Industriens Overenskomst og i Industriens Funktionæroverenskomst.

Det nye bilag i Industriens Overenskomst får følgende ordlyd:

"Protokollat om Arbejde på havvindmøller samt direkte tilknyttet arbejde, der foregår på land

Virksomheden og en tillidsrepræsentant kan efter reglen i § 8, stk. 7, fravige Industriens Overenskomst således, at arbejdstiden kan planlægges med en arbejdsperiode på op til 14 dage efterfulgt af 14 dages frihed i land.

Denne bestemmelse gælder for arbejde på havvindmøller (kystnære og ikke kystnære havvindmøller) samt for arbejde og opgaver, der er direkte tilknyttet arbejde på havvindmøller og foregår på land.

Arbejdet skal udføres af medarbejdere, hvis jobfunktion er at udføre arbejde på havvindmøller, og som arbejder i samme turnus, som arbejdet på havvindmøllerne foregår i.

Medarbejdere, der hovedsageligt arbejder på land, kan ikke omfattes af ovenstående."

Det nye bilag i Industriens Funktionæroverenskomst får følgende ordlyd:

"Protokollat om Arbejde på havvindmøller samt direkte tilknyttet arbejde, der foregår på land

Virksomheden og en tillidsrepræsentant kan efter reglen i § 23, stk. 7, fravige Industriens Funktionæroverenskomst således, at arbejdstiden kan planlægges med en arbejdsperiode på op til 14 dage efterfulgt af 14 dages frihed i land.


Denne bestemmelse gælder for arbejde på havvindmøller (kystnære og ikke kystnære havvindmøller) samt for arbejde og opgaver, der er direkte tilknyttet arbejde på havvindmøller og foregår på land.

Arbejdet skal udføres af medarbejdere, hvis jobfunktion er at udføre arbejde på havvindmøller, og som arbejder i samme turnus, som arbejdet på havvindmøllerne foregår i.

Medarbejdere, der hovedsageligt arbejder på land, kan ikke omfattes af ovenstående."

København, den 9. februar 2025

For DI Overenskomst I v/DI



Kasper Branggaard

For CO-industri



Mads Andersen

PROTOKOLLAT

om

Mulighed for at aftale opt-out vedrørende 48-timersreglen

I forbindelse med den seneste ændring af arbejdstidsloven medio 2024, blev det muligt at aftale opt-out vedrørende 48-timersreglen i kollektive overenskomster.

Parterne er enige om, at muligheden for opt-out kan være relevant for virksomheder, der beskæftiger medarbejdere, der udfører samfundskritiske funktioner inden for de områder, der er angivet i artikel 17, stk. 3, litra a-c, i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden.

Behovet for at sikre samfundskritiske funktioner, som disse virksomheder enten selv eller på vegne af andre private eller offentlige aktører udfører, er afgørende for opretholdelsen af det danske samfund.

Virksomhederne kan opleve et behov for, at de medarbejdere, der udfører samfundskritiske funktioner, har rådighedstjeneste/beredskab på arbejdspladsen eller har hyppige "udkald" og/eller kort responstid ved rådighedstjeneste i hjemmet eller andet sted uden for virksomheden. Disse former for rådighedstjeneste/beredskab kan have den konsekvens, at alle de timer, hvori medarbejderne står til rådighed, bliver kategoriseret som arbejdstid, jf. bekendtgørelse nr. 324 af 23. maj 2002 om hvileperiode og fridøgn m.v.

På denne baggrund er disse medarbejdere i risiko for at overstige timeantallet i forhold til 48-timersreglen, og virksomheden har derfor behov for opt-out vedrørende 48-timersreglen.

Parterne er derfor enige om at indsætte et nyt bilag i Industriens Overenskomst med titlen "*Mulighed for at aftale opt-out vedrørende 48-timersreglen i forbindelse med rådighedsvagter*", hvor organisationerne får adgang til at indgå aftale om opt-out vedrørende 48-timersreglen med følgende tekst:

"Mulighed for at aftale opt-out vedrørende 48-timersreglen i forbindelse med rådighedsvagter

Jf. § 4 a i lovbekendtgørelse 2024-08-12 nr. 982 om gennemførelse af dele af arbejdstidsdirektivet kan DI og CO-industri, på anmodning fra de lokale parter i en virksomhed, der er omfattet af Industriens Overenskomst, under overholdelse af de

almindelige principper for beskyttelse af lønmodtagernes sikkerhed og sundhed, i overensstemmelse med lovens § 4 a, stk. 2-5, aftale, at der på den pågældende virksomhed gives adgang til opt-out.

I hvert enkelt tilfælde nedfældes en sådan aftale i en organisationsaftale mellem DI og CO-industri på baggrund af en konkret vurdering af, hvorvidt de konkrete forhold hos virksomheden opfylder lovens formål.

I organisationsaftalen aftaler DI og CO-industri vilkårene for adgangen til at indgå individuelle aftaler om, at lønmodtageren arbejder ud over 48 timer om ugen i den pågældende virksomhed."

Parterne er derfor enige om at indsætte et nyt bilag i Industriens Funktionæroverenskomst med titlen **"Mulighed for at aftale opt-out vedrørende 48-timersreglen i forbindelse med rådighedsvagter"**, hvor organisationerne får adgang til at indgå aftale om opt-out vedrørende 48-timersreglen med følgende tekst:

"Mulighed for at aftale opt-out vedrørende 48-timersreglen i forbindelse med rådighedsvagter

Jf. § 4 a i lovbekendtgørelse 2024-08-12 nr. 982 om gennemførelse af dele af arbejdstidsdirektivet kan DI og CO-industri, på anmodning fra de lokale parter i en virksomhed, der er omfattet af Industriens Funktionæroverenskomst, under overholdelse af de almindelige principper for beskyttelse af lønmodtagernes sikkerhed og sundhed, i overensstemmelse med lovens § 4 a, stk. 2-5, aftale, at der på den pågældende virksomhed gives adgang til opt-out.

I hvert enkelt tilfælde nedfældes en sådan aftale i en organisationsaftale mellem DI og CO-industri på baggrund af en konkret vurdering af, hvorvidt de konkrete forhold hos virksomheden opfylder lovens formål.

I organisationsaftalen aftaler DI og CO-industri vilkårene for adgangen til at indgå individuelle aftaler om, at lønmodtageren arbejder ud over 48 timer om ugen i den pågældende virksomhed."

København, den 9. februar 2025

For DI Overenskomst I v/DI





Ni Bergsgaard

For CO-industri





PROTOKOLLAT

om

IKUF-bidrag

Parterne er enige om en teknisk redigering, som flytter Industriens Overenskomst § 47, stk. 1, første afsnit, til § 36 som et nyt stk. 3. Bestemmelsen ændres samtidig til følgende ordlyd, som er tilpasset ordlyden i § 36, stk. 1 og 2:

"Til Industriens Kompetenceudviklingsfond (IKUF) betaler arbejdsgiveren årligt 520 kr. pr. medarbejder omfattet af overenskomsten efter nærmere retningslinjer i "Organisationsaftale – Industriens Kompetenceudviklingsfond."

Andet afsnit i § 47, stk. 1, med følgende ordlyd udgår:

"De angivne beløb omregnes til en procentsats af den pensionsgivende lønsum. Det vil sige den lønandel, der skal beregnes pensionsbidrag af for de omfattede medarbejdere."

Nuværende § 36, stk. 3-4, ændres derfor til stk. 4-5, og nuværende § 47, stk. 2-4, ændres til stk. 1-3.

Tilsvarende flyttes Industriens Funktionæroverenskomst § 25, stk. 10, litra a, første afsnit, til § 26 som et nyt stk. 3. Bestemmelsen ændres samtidig til følgende ordlyd, som er tilpasset ordlyden i § 26, stk. 1 og 2:

"Til Industriens Kompetenceudviklingsfond (IKUF) betaler arbejdsgiveren årligt 520 kr. pr. medarbejder omfattet af overenskomsten efter nærmere retningslinjer i "Organisationsaftale – Industriens Kompetenceudviklingsfond."

Andet afsnit i § 25, stk. 10, litra a, med følgende ordlyd udgår:

"De angivne beløb omregnes til en procentsats af den pensionsgivende lønsum. Det vil sige den lønandel, der skal beregnes pensionsbidrag af for de omfattede medarbejdere."


Nuværende § 26, stk. 3-4, ændres derfor til stk. 4-5, og nuværende § 25, stk. 10, litra b-d, ændres til litra a-c.

I Industriens Overenskomst § 36, stk. 5, og Industriens Funktionæroverenskomst § 26, stk. 5 (ny nummerering), udgår "kan" i første linje. Bestemmelsen får herefter følgende ordlyd:

"De angivne beløb omregnes til en procentsats af den pensionsgivende lønsum. Det vil sige den lønandel, der skal beregnes pensionsbidrag af for de omfattede medarbejdere."

København, den 9. februar 2025

For DI Overenskomst I v/DI



Ni Branggaard

For CO-industri



Mette Møller

PROTOKOLLAT

om

Overenskomstfravigende lokalaftaler om uddannelsesbestemmelser

Parterne er enige om at ændre Industriens Overenskomst § 8, stk. 7, 1. punktum, fra:

"Der er adgang til ved lokalaf tale at supplere og fravige bestemmelserne i overenskomstens kapitler 1, 3, 4 og 10."

til:

"Der er adgang til ved lokalaf tale at supplere og fravige bestemmelserne i overenskomstens kapitler 1, 3, 4 og 10, dog ikke § 44, stk. 2-5 og § 47."

Tilsvarende ændres Industriens Funktionæroverenskomst § 23, stk. 7, 1. punktum, fra:

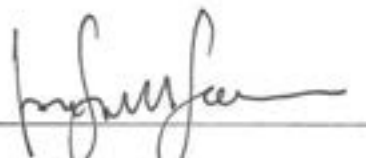
"Der er adgang til ved lokalaf tale at supplere og fravige bestemmelserne i overenskomstens §§ 9, 10, 11, 12 stk. 11+12, 16, 17, 18, 19, 20, 21 22, 25, 26, 27 og bilag 19, EU-direktiv om børn og unge."

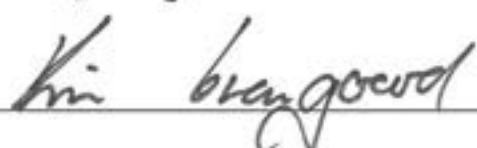
til:

"Der er adgang til ved lokalaf tale at supplere og fravige bestemmelserne i overenskomstens § 9, § 10, § 11, § 12, stk. 11 og 12, § 16, § 17, § 18, § 19, § 20, § 21, § 22, § 25, stk. 1, 6, 7 og 8, § 27 samt overenskomstens bilag 19 "EU-direktiv om børn og unge"."

København, den 9. februar 2025

For DI Overenskomst I v/DI





For CO-industri





PROTOKOLLAT

om

Udvalgsarbejde – gennemskrivning af uddannelsesbestemmelser

Parterne er enige om, at overenskomstteksterne om uddannelse i Industriens Overenskomst og Industriens Funktionæroverenskomst kan gøres mere brugervenlige for såvel medarbejdere som virksomheder ved en mere struktureret og systematisk opbygning.

Der drejer sig om bestemmelserne i Industriens Overenskomst kapitel X. "*Efter- og videreuddannelse*", Industriens Funktionæroverenskomst § 25 og Industriens Funktionæroverenskomst bilag 12 "*Protokollat om kompetenceudvikling*" samt Industriens Organisationsaftaler s. 87-118 og s. 134:

- Protokollat – Organisationsaftale om Uddannelsesrepræsentant
- Protokollat – Opsøgende uddannelseskonsulenttjeneste
- Protokollat – Dokumentation for erhvervede kvalifikationer
- Protokollat – Erhvervsrettet uddannelse
- Protokollat – Kompetenceudvikling i virksomhederne
- Protokollat – Adgang til IKUF-støtte ved afskedigelse
- Protokollat – Støtte til danskuddannelse for voksne udlændinge
- Protokollat – Støtte til screening til FVU- og ordblindeundervisning
- Organisationsaftale – Industriens Kompetenceudviklingsfond
- Protokollat – Kriterier mv. for tildeling af støtte til aftalt uddannelse
- Protokollat – Støtte fra kompetenceudviklingsfonden til aftalt uddannelse
- Vedr. Protokollat om op til 5 ugers uddannelse i forbindelse med afskedigelse
- Protokollat – For sen afrapportering til IKUF

Bestemmelserne kan opdeles i tre kategorier:

1. Understøttende tiltag:
 - uddannelsesudvalg
 - uddannelsesplanlægning
 - uddannelsesrepræsentant
2. Virksomhedstilrettelagt og -finansieret uddannelse, og
3. Uddannelse med støtte fra IKUF

Der er enighed om at gennemføre et udvalgsarbejde i overenskomstperioden, hvor ovenstående bestemmelser gennemskrives. Udvalgsarbejdet afsluttes med udgangen af 3. kvartal 2026.

København, den 9. februar 2025

For DI Overenskomst I v/DI





For CO-industri





PROTOKOLLAT

om

Justering af IKUF's positivliste for aftalt uddannelse

Parterne er enige om at udvide IKUF's positivliste for aftalt uddannelse, så den omfatter flere meritpakker til grundforløb i de erhvervsuddannelser, som optræder på IKUF's positivliste. Samtidig gøres en række midlertidige støttemuligheder permanente, og loftet for støtte til disse fjernes.

I Industriens Organisationsaftaler "Protokollat – Kriterier mv. for tildeling af støtte til aftalt uddannelse" (side 112-116) erstattes "Om 3. Udvalgte AMU-kurser" (side 114) af følgende tekst:

"Om 3. Udvalgte AMU-kurser

Der kan gives støtte til følgende AMU-pakker fastlagt af de faglige udvalg, hvis medarbejder og virksomhed aftaler dette:

- AMU-pakke, som fører til supplerende uddannelsesbevis som automatiktekniker.
- AMU-pakke, som fører til supplerende uddannelsesbevis som køletekniker.
- AMU-pakke, som fører til supplerende uddannelsesbevis som smed, rustfast.
- AMU-pakke omkring kommunikation (Præsentationsteknik i administrative funktioner (44396), varighed 3 dage, og Skriftlig kommunikation - sprog og sprogbrug (47299), varighed 2 dage).
- AMU-pakken Det digitale kørekort (tilrettelagt af Industriens Fællesudvalg, pt. med samlet varighed på 10 dage).
- Meritpakker fastlagt af de faglige udvalg til grundforløbene på de erhvervsuddannelser, som indgår på IKUF's positivliste for aftalt uddannelse.
- AMU-pakke til fjernvarmesvejser (pt. op til 17 kurser, 84 dage).

Støtte til Det digitale kørekort kan tildeles på baggrund af en gruppeansøgning, se nærmere i "Organisationsaftale – Industriens Kompetenceudviklingsfond, pkt. 9, litra a" (side 107).

Der kan kun ydes støtte til den samme persons deltagelse i kurser i en AMU-pakke én gang. Medarbejderen bytter sin ret til støtte til selvvalgt uddannelse til støtte til aftalt uddannelse, som tilgår virksomheden, i den periode, hvor AMU-pakken gennemføres, herunder eventuel

akkumuleret ret til selvvalgt uddannelse. Der byttes dog ikke flere kursusdage, end der benyttes til aftalt uddannelse.

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

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

København, den 9. februar 2025

For DI Overenskomst I v/DI



Kasper Brangood

For CO-industri



Morten Andersen

PROTOKOLLAT

om


Indberetning til Indkomstregisteret under uddannelse

Parterne er blevet opmærksomme på, at medarbejdere i en række tilfælde, hvor de deltager i uddannelse, ikke får indberettet timer til Indkomstregisteret. Dette kan i nogle tilfælde have konsekvenser for optjeningen af f.eks. skattefri efterlønspræmie.

Parterne er enige om at rette henvendelse til de relevante myndigheder med henblik på at af-dække, hvordan der kan ske indberetning af timer til Indkomstregisteret, når medarbejderne er under uddannelse.

København, den 9. februar 2025

For DI Overenskomst I v/DI



Niels Banggaard

For CO-industri



Mikkel Mathiasen

PROTOKOLLAT

om

Periodisk kontrol i forbindelse med manuel indberetning og konsekvensrettelser i Industriens Organisationsaftaler

I forlængelse af protokollat om "Aftale om håndtering af sager om manglende indberetning, indbetaling og rykkere vedrørende uddannelsesfonde", er parterne enige om, at Industriens Pension Service (IPS) kan foretage periodisk kontrol i forbindelse med manuel indberetning efter nedenstående retningslinjer.

Parterne er i den forbindelse enige om, at nedenstående tekst indsættes som nyt afsnit i "Aftale om håndtering af sager om manglende indberetning, indbetaling og rykkere vedrørende uddannelsesfonde" efter afsnittet "Særligt for virksomheder som ikke tidligere har indberettet lønsummer".

"Periodisk kontrol i forbindelse med manuel indberetning

Industriens Pension Service (IPS) kan foretage periodisk kontrol med indberetninger efter retningslinjer nærmere fastsat mellem overenskomstparterne.

Ved konstatering af afvigelser i indberetning af lønsum, kan IPS bede om en begrundelse for afvigelsen. Virksomheden er forpligtet til at fremlægge revisorerklæring, hvis IPS skønner det nødvendigt. IPS afholder udgifterne til denne revisorerklæring, hvis virksomhedens indberetning viser sig at være retvisende.

Hvis den indberettede lønsum ikke var korrekt, skal den korrekte lønsum indberettes og virksomheden opkræves for en eventuel difference i indberetningen. Virksomheden pålægges desuden en bod, der opkræves af IPS med førstkommande indbetaling af bidrag. Betaling sker direkte til IPS i henhold til faktura, hvorefter boden overføres til CO-industri af IPS.

Boden udmåles på baggrund af størrelsen af den førstkommande efteropkrævning efter IPS har indhentet den korrekte indberetning fra virksomheden.

For den førstkommande efteropkrævning efter korrekt indberettet lønsum, opgøres boden som 10 % af efteropkrævningen.

Såfremt en virksomhed er blevet pålagt bod i henhold til ovenstående inden for forudgående 3 år, skærpes boden og udgør 20 % af efteropkrævningen.

Ved mistanke om groft misbrug, kan organisationer træde sammen med henblik på at afklare forholdet og eventuelt videreføre sagen fagretligt."

Parterne er endvidere enige om følgende konsekvensrettelser i Industriens Organisationsaftaler:

I "Aftale om håndtering af sager om manglende indberetning, indbetaling og rykkere vedrørende uddannelsesfonde" tilføjes følgende tekst som nyt afsnit 4 før "Indberetning af lønsummer":

"Lønsummerne indberettes opdelt for ansatte omfattet af:

- Industriens Overenskomst: Arbejdere. OK-kode 10.000*
- Industriens Funktionæroverenskomst, TL – Tekniske funktionærer. OK-kode 90.000*
- Industriens Funktionæroverenskomst, HK – Administrative funktionærer. OK-kode 90.200*
- Industriens Funktionæroverenskomst, HK – Laboranter. OK-kode 90.300*

Såfremt der i året ikke er ansatte, indberettes 0 i lønsum på overenskomstkoden. Såfremt virksomheden senere får ansatte på overenskomstkoden, er virksomheden forpligtet til at indberette lønsummen for disse."

I "Aftale om håndtering af sager om manglende indberetning, indbetaling og rykkere vedrørende uddannelsesfonde" tilføjes følgende tekst som sidste afsnit i afsnittet "Indberetning af lønsummer":

"IPS kan opkræve et administrationsgebyr på kr. 1.000,- i forbindelse med tilbagebetaling af det for meget indbetalte bidrag – for et indberetningsår. Administrationsgebyret opkræves ved, at det umiddelbart fratrækkes det for meget indbetalte bidrag, der skal tilbagebetales. Der tilbagebetales således ikke bidrag mindre end kr. 1.000,- for et indberetningsår.

Retten til tilbagebetaling af bidrag er begrænset af Forældelseslovens almindelige bestemmelser."

I "Aftale om håndtering af sager om manglende indberetning, indbetaling og rykkere vedrørende uddannelsesfonde" ændres tredje afsnit i afsnittet "Særligt for virksomheder som ikke tidligere har indberettet lønsummer" til følgende:

"DI og CO-industri aftaler en gang årligt en statistisk baseret gennemsnitlig årsløn."

I "Aftale om håndtering af sager om manglende indberetning, indbetaling og rykkere vedrørende uddannelsesfonde" tilføjes i afsnittet "Indbetaling af bidrag" følgende tekst som nyt afsnit 2 og 3:

"For nyindmeldte virksomheder opkræves første bidragsperiode samtidig med den følgende halvårsperiode.

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

I "Protokollat – Indhentning af lønsummer til brug for opkrævning til Industriens Uddannelsesfonde" i Industriens Organisationsaftaler 2023-2025 erstattes teksten med følgende:

"Protokollat – Indhentning af lønsummer til brug for opkrævning til Industriens Uddannelsesfonde

Industriens Overenskomst

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

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

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

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

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

Industriens Funktionæroverenskomst

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

Protokollat om "Uddannelsesfonde" i Industriens Organisationsaftaler 2023-2025 (s. 84) udgår og erstattes med følgende tekst:

"Uddannelsesfonde

Opkrævning og administration

Overenskomstparterne etablerer en fælles opkrævning til DA/LO Udviklingsfonden, Industriens Uddannelses- og Samarbejdsfond og Industriens Kompetenceudviklingsfond (herefter Industriens Uddannelsesfonde). Opkrævningen kan henlægges til Industriens Pension 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 DA/LO Udviklingsfond. For virksomheder uden for Dansk Industri, der gennem tiltrædelsesaftale eller lokaloverenskomst er forpligtet til at betale uddannelsesfondsbidrag, omfatter opkrævningen tillige et eventuelt fastsat administrationsbidrag."

I "Tillægsprotokollat – Bidrag til Industriens Uddannelses- og Samarbejdsfond" i Industriens Organisationsaftaler 2023-2025 erstattes teksten med følgende:

"Tillægsprotokollat – Bidrag til Industriens Uddannelses- og Samarbejdsfond

Overenskomstparterne har i protokollat nr. 57, 2023, aftalt at forhøje bidraget til Industriens Uddannelses- og Samarbejdsfond til:

1.7.2023 75 øre

Denne stigning – såvel som de stigninger, der blev aftalt ved overenskomstfornyelsen i 2014, 2017 og 2023 – tilbageføres til de to overenskomstparter i det omfang, midlerne er uforbrugte ved regnskabsårets afslutning, medmindre parterne træffer aftale om en anden anvendelse af midlerne."

I "Protokollat – DI-medlemsvirksomheders manglende tilmelding til Industriens Pension Service (IPS)" i Industriens Organisationsaftaler 2023-2025 erstattes teksten med følgende:

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

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

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

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

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

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

Når virksomheden rettelig er blevet tilmeldt Industriens Pension Service, for så vidt angår Industriens Funktionæroverenskomst for HK administrative medarbejdere og/eller laboranter, og virksomheden herefter ikke indberetter lønsummer/indberetter lønsummer for sent eller undlader at betale bidrag/betaler for sent, så behandles sådanne sager på sædvanlig vis i henhold til "Aftale om håndtering af sager om manglende indberetning, indbetaling og rykkere vedrørende uddannelsesfonde".

København, den 9. februar 2025

For DI Overenskomst I v/DI





For CO-industri





PROTOKOLLAT

om

Aftale om håndtering af sager om manglende indberetning, indbetaling og rykkere vedrørende uddannelsesfonde

Parterne er enige om, at det nuværende protokollat "Aftale om håndtering af sager om manglende indberetning eller indbetaling vedr. uddannelsesfonde" samt dennes bilag 1 og 2 og "Protokollat – Virksomhedens anmodning om nedjustering af tidligere indberettet lønsum – Industriens Uddannelsesfonde" i Industriens Organisationsaftaler udgår og erstattes af følgende:

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

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

Indberetning af lønsummer

Rettidig manuel indberetning af lønsummer er 14. februar for lønsummer i det forudgående kalenderår.

Frister for indberetning af lønsummer udmåles i arbejdsdage. Hvor en fristdato ikke falder på en arbejdsdag, rykkes fristen til følgende arbejdsdag.

IPS tilsender virksomhederne to rykkere ved manglende rettidig indberetning.

Hvis virksomheden ikke overholder fristen i første rykker pålægges virksomheden en bod på kr. 3.000,- for manglende rettidig indberetning. Hvis virksomheden ikke overholder fristen i anden rykker pålægges virksomheden en yderligere bod på kr. 6.000,- for manglende rettidig indberetning. Dertil vil virksomhedens tidligere indberettede lønsum for den pågældende overenskomstkode blive opskrevet med 25 pct. Bodden opkræves af IPS sammen med førstkommande opkrævning af bidrag til Industriens Uddannelsesfonde på baggrund af den eventuelt opskrevne lønsum.

Første rykker afsendes snarest efter fristen for rettidig indberetning af lønsummer til Industriens Uddannelsesfonde. Med første rykker følger en påmindelse om, såfremt der ikke indberettes senest 1. marts, hvilket er første rykkers frist, vil virksomheden blive pålagt en bod på kr. 3.000,- for manglende rettidig indberetning i forhold til første rykker.

Hvis virksomheden ikke overholder fristen i første rykker, afsendes anden rykker snarest efter 1. marts med frist 16. marts. Med anden rykker følger en meddelelse om, at virksomheden er blevet pålagt en bod på kr. 3.000,- for manglende rettidig indberetning i forhold til første rykker. Bodden opkræves i forbindelse med førstkommende indbetaling af bidrag til Industriens Uddannelsesfonde. Med anden rykker følger desuden en påmindelse om, at såfremt der ikke indberettes i henhold til anden rykkers frist den 16. marts, vil virksomheden blive pålagt en yderligere bod på kr. 6.000,- for manglende rettidig indberetning i forhold til anden rykker, samt at virksomhedens tidligere indberettede lønsum på den pågældende overenskomstkode opskrives med 25 pct., hvilket vil blive benyttet som grundlag for beregningen af bidraget til Industriens Uddannelsesfonde.

Efter anden rykkers frist fremsender IPS besked til virksomheden om, at virksomheden er blevet pålagt bod i henhold til første og anden rykker for manglende indberetning af lønsummer til Industriens Uddannelsesfonde, i alt kr. 9.000,-. I samme besked oplyses der om, at eksisterende lønsum på den pågældende overenskomstkode vil blive opskrevet med 25 pct., samt at bodden opkræves af IPS sammen med førstkommende opkrævning af bidrag til Industriens Uddannelsesfonde på baggrund af den eventuelt opskrevne lønsum.

Opskrivning vil kunne ske flere på hinanden følgende år, såfremt virksomheden ikke har indberettet efter ovenstående.

Virksomheden kan korrigere den opskrevne eller indberettede lønsum ved at foretage korrekt indberetning af lønsummer til Industriens Uddannelsesfonde frem til fristen for førstkommende betaling af bidrag for den pågældende periode.

Virksomheden kan korrigere tidligere opskrevne eller indberettede lønsummer efter fristen for betaling af bidraget. Hvis korrektionen medfører en reduktion af indberettede lønsummer, skal virksomheden indlevere en revisorerklæring til IPS.

Bod efter ovenstående opkræves af IPS med førstkommende indbetaling af bidrag. Betaling sker direkte til IPS i henhold til faktura, hvorefter bodden overføres til CO-industri af IPS.

Særligt for virksomheder som ikke tidligere har indberettet lønsummer

Hvis virksomheden ikke tidligere har indberettet lønsummer til Industriens Uddannelsesfonde og der ikke rettidigt indberettes efter anden rykker, fastsættes lønsummen skønsmæssigt.

Her tages udgangspunkt i antal årsværk i det Centrale Virksomhedsregister (CVR) på indberetningstidspunktet fratrukket antal medarbejdere for hvem, der er indberettet pension til Industriens Pension ganget med en gennemsnitlig årsløn baseret på den gennemsnitlige pensionsgivende lønsum for en medarbejder omfattet af Industriens Funktionæroverenskomst (DISCO-kode kategori 3 og 4).

DI og CO-industri aftaler en gang årligt en statistisk baseret gennemsnitlig årsløn, svarende til 581.861 kr. for 2024.

Indberetningen sker forholdsmæssigt på de relevante overenskomstkoder for Industriens Funktionæroverenskomst.

Indbetaling af bidrag

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

Rettidig indbetaling af bidrag til Industriens Uddannelsesfonde er 10. april henholdsvis 10. september. Begge betalinger sker for det respektive forudgående halvår.

Frister for betaling af bidrag til Industriens Uddannelsesfonde udmåles i arbejdsdage. Hvor en fristdato ikke falder på en arbejdsdag, rykkes fristen til følgende arbejdsdag.

Opkrævningen fremsendes af IPS til virksomheden minimum 14 dage før ordinær frist for betaling.

Opkrævningen indeholder både bidraget til Industriens Uddannelsesfonde, samt eventuelt bod for første og anden rykker ved manglende indberetning af lønsummer efter fristen. Hvis bidraget til Industriens Uddannelsesfonde er beregnet på baggrund af en opskrevet lønsum, anføres dette på opkrævningen.

IPS tilsender virksomhederne to rykkere ved manglende rettidig indbetaling.

Hvis virksomheden ikke overholder fristen i første rykker pålægges virksomheden en bod på kr. 3.000,- for manglende rettidig betaling af bidrag til Industriens Uddannelsesfonde. Hvis virksomheden ikke overholder fristen i anden rykker pålægges virksomheden en yderligere bod på kr. 6.000,- for manglende rettidig betaling af bidrag til Industriens Uddannelsesfonde. Bodden opkræves af IPS sammen med opkrævningen af bidrag til Industriens Uddannelsesfonde på baggrund af den eventuelt opskrevne lønsum.

Første rykker afsendes snarest efter fristen for rettidig indbetaling og har en frist på 5 arbejdsdage. Med første rykker følger en påmindelse om, at såfremt der ikke sker indbetaling i henhold til rykkerens frist, vil virksomheden blive pålagt en bod på kr. 3.000,- for manglende rettidig betaling af bidrag til Industriens Uddannelsesfonde i forhold til første rykker.

Hvis virksomheden ikke overholder fristen i første rykker, afsendes anden rykker snarest efter fristen i første rykker og har en frist på 5 arbejdsdage. Med anden rykker følger en meddelelse om, at virksomheden er blevet pålagt en bod på kr. 3.000,- for manglende rettidig betaling af bidrag til Industriens Uddannelsesfonde i forhold til første rykker. Bodden opkræves i forbindelse med indbetalingen af bidrag til fondene. Med anden rykker følger desuden en påmindelse om, at såfremt der ikke indbetales i henhold til anden rykkers frist, vil virksomheden blive pålagt en yderligere bod på kr. 6.000,- for manglende rettidig betaling af bidrag til Industriens Uddannelsesfonde i forhold til anden rykker.

Regulering af bodsniveauet

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

Indkrævning ved manglende indbetaling efter anden rykker

Hvis der forsat ikke er indbetalt bidrag til Industriens Uddannelsesfonde samt eventuel bod, vil IPS iværksætte opkrævning af det skyldte beløb i henhold til overenskomsten.

1. Manglende bidrag til Industriens Uddannelsesfonde
2. Eventuel bod til CO-industri

Parterne er enige om, at IPS selv fastsætter processen for opkrævning, dog under forudsætning af parternes godkendelse. Såfremt situationen skulle opstå, hvor IPS ikke kan opkræve den eventuelle bod og har udtømt samtlige tilgængelige retsmidler, vil sagen kunne overleveres til CO-industri.

Parterne vil samtidigt mødes og aftale en ny proces for håndteringen af sager om manglende indberetning, indbetaling og rykkere vedrørende uddannelsesfonde.”

Ovenstående aftale træder i kraft 1. januar 2024 og gælder for alle indberetninger og indbetalinger til Industriens Uddannelsesfonde.

København, den 9. februar 2025

For DI Overenskomst I v/DI



Ni Branggaard

For CO-industri



Madeline

**INDUSTRIENS OVERENSKOMST og
INDUSTRIENS FUNKTIONÆROVERENSKOMST**

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

Nr. 49

PROTOKOLLAT

om

**Automatisering af indberetning af lønsummer og eventuelt betaling af bidrag til
Industriens Uddannelsesfonde**

Parterne er enige om, at Industriens Pension Service kan igangsætte et projekt om automatisering af indberetning af lønsummer og eventuel betaling af bidrag til Industriens Uddannelsesfonde gennem et samarbejde med relevante lønsystemsleverandører.

Parterne er enige om, at projektet søges finansieret via midler fra Industriens Udviklings- og Samarbejdsfond via ansøgning, herunder at Industriens Pension Service udarbejder ansøgning hertil.

Projektet søges gennemført i indeværende overenskomstperiode, med henblik på idriftsættelse af automatisk indberetning af lønsummer og eventuel betaling af bidrag til Industriens Uddannelsesfonde primo 2026.

København, den 9. februar 2025

For DI Overenskomst I v/DI





For CO-industri





PROTOKOLLAT

om

Ændring af Industriens Overenskomst § 48, stk. 7-8 og Industriens Funktionæroverenskomst § 2, stk. 4-5

Parterne er under arbejdet i udvalg 12 (hidrørende fra protokollat 12 ved OK2020) blevet enige om, at der skal ske en tilføjelse til ovennævnte bestemmelser i Industriens Overenskomst og Industriens Funktionæroverenskomst, idet der ikke længere skal udveksles protokollat om optrapning mellem overenskomstparterne. Parterne anbefalede, at denne ændring medtages ved OK2025.

Der er derfor enighed om følgende ændringer i **Industriens Overenskomst**:

Industriens overenskomst § 48, stk. 7, sidste afsnit, ændres fra:

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

Til:

"Ordringen skal senest 2 måneder efter indmeldelsen protokolleres mellem DIO I og CO-industri efter begæring fra DIO I, jf. Industriens Organisationsaftaler, Protokollat om håndtering af sager om optrapningsordninger og firmapensionsordninger, eventuelt i forbindelse med tilpasningsforhandlinger"

Industriens overenskomst § 48, stk. 8, sidste afsnit, ændres fra:

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

Til:

"Optrapningsordningen skal senest 2 måneder efter indmeldelsen protokolleres mellem DIO I og CO-industri efter begæring fra DIO I, jf. Industriens Organisationsaftaler, Proto-

kollat - Håndtering af sager om optrappingsordninger af Fritvalgs Lønkontobidrag, eventuelt i forbindelse med tilpasningsforhandlinger."

Der er derudover enighed om følgende ændringer i **Industriens Funktionæroverenskomst**:

Industriens Funktionæroverenskomst § 2, stk. 4, sidste afsnit, ændres fra:

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

Til:

"Ordnningen skal senest 2 måneder efter indmeldelsen protokolleres mellem DIO I og CO-industri efter begæring fra DIO I, jf. Industriens Organisationsaftaler, Protokollat om håndtering af sager om optrappingsordninger og firmapensionsordninger, eventuelt i forbindelse med tilpasningsforhandlinger"

Industriens Funktionæroverenskomst § 2, stk. 5, pkt. 3, sidste afsnit, ændres fra:

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

Til:

"Optrappingsordningen skal senest 2 måneder efter indmeldelsen protokolleres mellem DIO I og CO-industri efter begæring fra DIO I, jf. Industriens Organisationsaftaler, Protokollat - Håndtering af sager om optrappingsordninger af Fritvalgs Lønkontobidrag, eventuelt i forbindelse med tilpasningsforhandlinger."

København, den 9. februar 2025

For DI Overenskomst I v/DI



Ni Bengood

For CO-industri



M. M. M.

PROTOKOLLAT

om

Ændring af protokollat - Håndtering af sager om optrappingsordninger af Fritvalgs Lønkontobidrag

Parterne er under arbejdet i udvalg 12 (hidrørende fra protokollat 12 ved OK2020) blevet enige om, at der skal ske en ændring af organisationsaftalen om optrapning mv., idet der ikke længere skal udveksles protokollat om optrapning mellem overenskomstparterne. Parterne anbefalede, at denne ændring medtages ved OK2025. *Protokollatet er en redaktionel revision af protokollat af 20. marts 2024.*

Der er derfor enighed om, at der foretages nedenstående ændringer i organisationsaftalen Protokollat - Håndtering af sager om optrappingsordninger af Fritvalgs Lønkontobidrag.

Afsnittet "Optrappingsordning af Fritvalgs Lønkontobidrag omfattende I-OK og I-FOK" ændres fra:

Optrappingsordning af Fritvalgs Lønkontobidrag omfattende I-OK og I-FOK

1a. Når en virksomhed indmeldes i DIO I, og virksomheden ønsker at gøre brug af optrapning af Fritvalgs Lønkontobidrag, meddeler DI ved optagelsen CO-industri herom i DIDO medlemsdata med et G efter feltet, der kaldes "Pensioner".

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

1c. Såfremt der i DIDO-medlemsdata er skrevet, at virksomheden ønsker optrapning af Fritvalgs Lønkontobidrag, udfærdiger DI Protokollat G herom. Protokollatet sendes til CO-industri, senest 2 måneder efter DIDO-medlemsdata er tilgået CO-industri.

Ønskes kun optrapning på den ene af overenskomsterne, overstreges den ikke ønskede overenskomst i overskriften på Protokollat G.

Optrapningsordningen i relation til Funktionæroverenskomsten gælder for hele overenskomstens dækningsområde, uanset om Funktionæroverenskomsten aktuelt er i kraft for hele området eller ej.

Såfremt overenskomsten efterfølgende træder i kraft for grupper omfattet af 50 pct. reglen – enten derved, at reglen opfyldes, og dette konstateres af HK, eller derved at virksomheden frivilligt tiltræder Funktionæroverenskomsten for disse grupper – indtræder de pågældende medarbejdere på det niveau, optrapningsordningen har nået på det pågældende tidspunkt.

1d. Såfremt protokollatet ikke er tilgået CO-industri rettidigt jf. pkt. 1c, meddeler CO-industri dette til DI i en optrapningsrykker. Såfremt virksomheden fortsat ønsker at gøre brug af optrapning af Fritvalgs Lønkontobidrag, kan det ske ved, at protokolleringen, jf. pkt. 1c, sker senest 14 dage efter datoen for modtagelsen af optrapningsrykkeren i DI og mod, at DI betaler et bodsmæssigt beløb på kr. 5.500. I modsat fald bortfalder optrapningen, og virksomheden indbetaler fuldt overenskomstmæssige bidrag til Fritvalgs Lønkontoen fra optagelsen i DI.

Til:

Optrapningsordning af Fritvalgs Lønkontobidrag omfattende I-OK og I-FOK

1a. Når en virksomhed indmeldes i DIO I, og virksomheden ønsker at gøre brug af optrapning af Fritvalgs Lønkontobidrag, meddeler DI ved optagelsen CO-industri herom i DIDO medlemsdata med et G efter feltet, der kaldes "Pensioner". Betaler virksomheden allerede et fritvalgsbidrag eller tilsvarende skal oplysning samt sats fremgå af DIDO'ens notefelt.

1b. Såfremt der ikke i DIDO-medlemsdata er foretaget en sådan meddelelse, men virksomheden alligevel ønsker at gøre brug af optrapning af Fritvalgs Lønkontobidrag, kan dette rettidigt begæres af DIO I ved fremsendelse af opdateret DIDO-medlemsdata indenfor 2 måneder efter DIDO -medlemsdata først tilgik CO-industri, mod at DIO I betaler et bodsmæssigt beløb på kr. 5.500 til CO-industri.

Ønskes kun optrapning på den ene af overenskomsterne angives dette i DIDO'ens notefelt.


Optrapningsordningen i relation til Funktionæroverenskomsten gælder for hele overenskomstens dækningsområde, uanset om Funktionæroverenskomsten aktuelt er i kraft for hele området eller ej.

Såfremt overenskomsten efterfølgende træder i kraft for grupper omfattet af 50 pct. reglen – enten derved, at reglen opfyldes, og dette konstateres af HK, eller derved at virksomheden frivilligt tiltræder Funktionæroverenskomsten for disse grupper – indtræder de pågældende medarbejdere på det niveau, optrappingsordningen har nået på det pågældende tidspunkt.

[litra c og d udgår].

København, den 9. februar 2025

For DI Overenskomst I v/DI



Ni Brønsgaard

For CO-industri



Mads Thomsen

PROTOKOLLAT

om

Ændring af protokollat om håndtering af sager om optrappingsordninger og firmapensionsordninger

Parterne er under arbejdet i udvalg 12 (hidrørende fra protokollat 12 ved OK2020) blevet enige om, at der skal ske en ændring af organisationsaftalen om optræning mv., idet der ikke længere skal udveksles protokollat om optræning mellem overenskomstparterne. Parterne anbefalede, at denne ændring medtages ved OK2025. *Protokollatet er en redaktionel revision af protokollat af 20. marts 2024.*

Der er derfor enighed om, at der foretages nedenstående ændringer i organisationsaftalen Protokollat om håndtering af sager om optrappingsordninger og firmapensionsordninger.

Pkt. 1 ændres fra:

1. Optrappingsordning omfattende I-OK

a. Når en virksomhed indmeldes i DIO I, og virksomheden ønsker at gøre brug af pensionsoptræning, meddeler DI ved optagelsen CO-industri herom i DIDO - medlemsdata med et B efter pensioner.

b. Såfremt der ikke i DIDO-medlemsdata er foretaget en sådan meddelelse, men virksomheden alligevel ønsker at gøre brug af pensionsoptræning, kan dette rettidigt begæres af DI ved fremsendelse af protokollat indenfor 2 måneder efter DIDO - medlemsdata er tilgået CO-industri, mod at DI betaler et bodsmæssigt beløb på kr. 5.500 til CO-industri.

c. Såfremt der i DIDO - medlemsdata er skrevet et B efter pensioner, udfærdiger DI protokollat herom. Protokollatet sendes til CO-industri, senest 2 måneder efter DIDO - medlemsdata er tilgået CO-industri.

d. Såfremt protokollaterne ikke er tilgået CO-industri rettidigt jf. pkt. 1.c, meddeler CO-industri dette til DI i en "optrappingsrykker". Såfremt virksomheden fortsat ønsker at gøre brug af pensionsoptræning, kan det ske ved at protokolleringen, jf. pkt. 1c, sker senest 14 dage efter datoen for modtagelsen af 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.

Til:

1. Optrapningsordning 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 DIDO - medlemsdata med et B efter pensioner. Betaler virksomheden allerede et pensionsbidrag skal oplysning samt sats fremgå af DIDO'ens notefelt.

b. Såfremt der ikke i DIDO-medlemsdata er foretaget en sådan meddelelse, men virksomheden alligevel ønsker at gøre brug af pensionsoptrapning, kan dette rettidigt begæres af DI ved fremsendelse af opdateret DIDO-medlemsdata indenfor 2 måneder efter DIDO - medlemsdata først tilgik CO-industri, mod at DI betaler et bodsmæssigt beløb på kr. 5.500 til CO-industri.

[litra. c og d. udgår]

Pkt. 4 ændres fra:

4. Optrapningsordninger omfattende I-FOK

a. Når en virksomhed indmeldes i DIO I, og virksomheden ønsker at gøre brug af pensionsoptrapning, meddeler DI ved optagelsen CO-industri herom i DIDO - medlemsdata med et C efter pensioner.

b. Optrapningsordningen, som nævnt i pkt. 4.a, gælder for hele Funktionæroverenskomstens dækningsområde, uanset om overenskomsten aktuelt er i kraft for hele området eller ej. Såfremt overenskomsten efterfølgende træder i kraft for grupper omfattet af 50%-reglen enten derved, at 50%-reglen opfyldes, og dette konstateres af HK, eller derved at virksomheden frivilligt tiltræder Funktionæroverenskomsten for disse grupper, indtræder de pågældende medarbejdere i pensionsordningen på det niveau, optrapningsordningen er nået til på det pågældende tidspunkt.

c. Såfremt der ikke i DIDO-medlemsdata er foretaget en sådan meddelelse, men virksomheden alligevel ønsker at gøre brug af pensionsoptrapning, kan dette rettidigt begæres af DI ved fremsendelse af protokollat, inden for 2 måneder efter DIDO - medlemsdata er tilgået CO-industri, mod at DI betaler et bodsmæssigt beløb på kr. 5.500 til CO-industri.

d. Såfremt der i DIDO - medlemsdata er skrevet et C efter pensioner, udfærdiger DI protokollat herom. Protokollatet sendes til CO-industri, senest 2 måneder efter DIDO - medlemsdata er tilgået CO-industri.

e. Såfremt protokollaterne ikke er tilgået CO-industri rettidigt jf. pkt. 4.c, meddeler CO-industri dette til DI i en "optrapningsrykker". Såfremt virksomheden fortsat ønsker at gøre brug af pensionsoptrapning, kan det ske ved, at protokolleringen, jf. pkt. 4c, sker senest 14 dage efter datoen for modtagelsen af optrapningsrykkeren i DI og mod, at DI betaler et bodsmæssigt beløb på kr. 5.500. I modsat fald bortfalder pensionsoptrapningen, og virksomheden indbetaler eget overenskomstmæssige pensionsbidrag fra optagelsen i DI.

Til:

4. Optrapningsordninger omfattende I-FOK

a. Når en virksomhed indmeldes i DIO I, og virksomheden ønsker at gøre brug af pensionsoptrapning, meddeler DI ved optagelsen CO-industri herom i DIDO – medlemsdata med et C efter pensioner. Betaler virksomheden allerede et pensionsbidrag skal oplysning samt sats fremgå af DIDO'ens notefelt.

b. Optrapningsordningen, som nævnt i pkt. 4.a, gælder for hele Funktionæroverenskomstens dækningsområde, uanset om overenskomsten aktuelt er i kraft for hele området eller ej. Såfremt overenskomsten efterfølgende træder i kraft for grupper omfattet af 50%-reglen enten derved, at 50%-reglen opfyldes, og dette konstateres af HK, eller derved at virksomheden frivilligt tiltræder Funktionæroverenskomsten for disse grupper, indtræder de pågældende medarbejdere i pensionsordningen på det niveau, optrapningsordningen er nået til på det pågældende tidspunkt.

c. Såfremt der ikke i DIDO-medlemsdata er foretaget en sådan meddelelse, men virksomheden alligevel ønsker at gøre brug af pensionsoptrapning, kan dette rettidigt begæres af DIO I ved fremsendelse af opdateret DIDO-medlemsdata indenfor 2 måneder efter DIDO-medlemsdata først tilgik CO-industri, mod at DIO I betaler et bodsmæssigt beløb på kr. 5.500 til CO-industri.

[Litra d og e udgår.]

København, den 9. februar 2025

For DI Overenskomst I v/DI



Ni Langaard

For CO-industri



Mads Juul

PROTOKOLLAT

om

Aftale om forhøjelse af pensionsbidragssatser for 18-19-årige lærlinge og elever

Som følge af indførelsen af lov nr. 326 af 28. marts 2023 og i henhold til Industriens Overenskomst, § 13, stk. 8 og Industriens funktionæroverenskomst § 8, stk. 1, litra d pkt. 6 er overenskomstparterne enige om, at forhøje pensionsbidragssatserne for 18-19 årige lærlinge og elever til satserne i Industriens Overenskomst og Industriens Funktionæroverenskomst pr. 1. januar 2023.

Parterne er enige om, at virksomhederne for perioden 1. januar 2023 – 31. maj 2023 betaler differencen i arbejdsgiverbidraget mellem de hidtidige indbetalinger og arbejdsgiverbidraget på 8 pct. For perioden 1. juni 2023 til 31. august 2023 betaler virksomhederne differencen imellem de hidtidige indbetalinger og arbejdsgiverbidraget på 10 pct.

Beløbet skal indbetales til pensionsselskabet senest den 10. oktober 2023.

Fra 1. september 2023 og fremadrettet følger lærlinge og elever pensionssatserne i Industriens Overenskomst § 34, stk. 2 og Industriens Funktionæroverenskomst § 8, stk. 2.

Overenskomstparterne er endvidere enige om, at 18-19 årige lærlinge og elever omfattes af pensionsordningens forsikringsdækning pr. 1. september 2023 og herefter ikke længere er omfattet af Industriens Overenskomst – Lærlingebestemmelser med bilag § 13, stk. 7 og Industriens Funktionæroverenskomst § 8, stk. 6, litra A.

For virksomheder der har tegnet lærlingeforsikring hos Industriens Pension.

Overenskomstparterne er enige om, at Industriens Pension beregner og opkræver differencen i arbejdsgiverbidraget mellem de hidtidige indbetalinger og 8 pct. for 1. januar 2023 – 31. maj 2023 samt hidtidige indbetalinger og 10 pct. for 1. juni – 31. august 2023.

Industriens Pension fratrækker udgiften til lærlingeforsikring tegnet i Industriens Pension, inden beløbet opkræves. Herefter opkræver Industriens Pension betaling til lærlingeforsikring på sædvanlig vis.

Hvis ovenstående ikke kan lade sig gøre omfattes disse virksomheder af samme ordning for modregning af forsikringsomkostninger som virksomheder, der ikke har tegnet lærlingeforsikring hos Industriens pension.

For virksomheder der ikke har tegnet lærlingeforsikring hos Industriens Pension.

Virksomhederne skal frigøre sig for forsikringsordningen tegnet i henhold til Industriens Overenskomst – Lærlingebestemmelser med bilag § 13, stk. 7 og Industriens Funktionæroverenskomst § 8, stk. 6, litra A pr. 1. september 2023 eller hurtigst muligt herefter.

Den afholdte forsikringsudgift fra perioden 1. januar 2023 og frem til forsikringens ophør kan fratrækkes i arbejdsgiverbidraget til pension, alternativt kan virksomheden fratække forsikringsudgiften i lærlingen/elevens løn. Om muligt fordeles et eventuelt løntræk over perioden 1. oktober – 1. december 2023.

For lærlinge/elever der er fratrukket inden 1. september 2023, kan virksomheden foretage modregningen af de afholdte forsikringsudgifter i indbetalingen af pension for perioden 1. januar 2023 – 31. august 2023.

Alternativ med fikseret kr. indsat beløb på Fritvalgs Lønkontoen

Som alternativ til ovenstående er parterne enige om, at virksomheden med frigørende virkning kan indsætte et beløb på lærlinge/elevs Fritvalgs Lønkonto som øremærkes indbetaling på pensionsordningen. Beløbet udgør hhv. 6.730 kr. for lærlinge omfattet af Industriens Overenskomst og 6.100 kr. for elever omfattet af Industriens Funktionæroverenskomst.

Beløbene er beregnet på baggrund af parternes overenskomststatistik og dækker pension for perioden 1. januar 2023 til 31. august 2023 fratrukket arbejdsgivers udgifter til lærlingeforsikring indtil bortfald.

Virksomheder, der ønsker at gøre brug af denne alternative ordning skal meddele dette til deres elever/lærlinge, hvorefter den enkelte kan gøre indsigelse indenfor en frist fastsat under hensyntagen til virksomhedens lønningsperioder. Ved indsigelse skal virksomheden i stedet benytte standardmetoden til efterbetaling af arbejdsgiverbidrag samt modregning af forsikringsudgifter. Virksomheden kan på et hvilket som helst tidspunkt vælge at benytte standardmetoden.

Parterne er herudover enige om at foretage følgende ændringer i overenskomsten:

I Industriens Overenskomst – Lærlingebestemmelser med bilag § 13, stk. 1 udgår litra b og c pr. 1. januar 2023 således, at § 13, stk. 1 herefter vil være følgende:

"Lærlinge omfattes af pensionsordningen i Industriens Overenskomst § 34, når de fylder 18 år samt har opnået 2 måneders anciennitet"

Som følge af ændringen udgår § 13, stk. 8. Henvisningen til § 13, stk. 1, litra b i § 13, stk. 7 udgår ligeledes.

I Industriens Funktionæroverenskomst § 8, stk. 1, litra d udgår pkt. 2, 3 og 6 tilsvarende pr. 1. januar 2023. Pkt. 4-5 rettes herefter til pkt. 2-3.

Således vil Industriens Funktionæroverenskomst § 8, stk. 1, litra d herefter være følgende:


"1. Elever omfattes af pensionsordningen i § 8, når de fylder 18 år samt har opnået to måneders anciennitet.

2. Elever, der påbegynder en erhvervsuddannelse, inden de fylder 18 år, vil, indtil de fylder 18 år, være omfattet af forsikringsordningen i stk. 6, litra A.

3. Elever, der efter erhvervsuddannelseslovens § 55, stk. 2 har krav på pension efter reglerne i et andet uddannelsesområdets overenskomst, omfattes ikke af punkt d, uanset at indbetaling sker til Pension for Funktionærer eller den af virksomheden valgte ordning, jf. stk. § 8."

København, den 9. februar 2025

For DI Overenskomst I v/DI



Niels Banggaard

For CO-industri



Mads Holten

**INDUSTRIENS OVERENSKOMST og
INDUSTRIENS FUNKTIONÆROVERENSKOMST**

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

Nr. 54

PROTOKOLLAT

om

Industriens Uddannelses- og Samarbejdsfond

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

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

Pr. 1. marts 2025 – 80 øre

Pr. 1. marts 2026 – 85 øre

Pr. 1. marts 2027 – 90 øre"

Parterne er endvidere enige om, at parterne umiddelbart efter overenskomstfornyelsen opdaterer "Tillægsprotokollat – Bidrag til Industriens Uddannelses- og Samarbejdsfond" i Industriens Organisationsaftaler, side 86, således at ovenstående aftale afspejles i tillægsprotokollet.

København, den 9. februar 2025

For DI Overenskomst I v/DI





Niels Brønsgaard

For CO-industri

