MÆGLINGSFORSLAG
FRA
FORLIGSMANDEN

27. marts 2017

Indholdsfortegnelse

Overenskomster, der fornys 4

A. Aftaler indgået i Forligsinstitutionens regi 5

B. Aftaler indgået uden for Forligsinstitutionen 5

C. For overenskomster, hvor der ikke er opnået enighed, bliver følgende gældende 6
C.1. Fællesbestemmelser 6
C.1.1. Minimallønsområderne 6
C.1.2. Normallønsområderne 7
C.2. Elever, lærlinge og praktikanter 9
C.3. Ikke generelle tillæg 9
C.4. Bestemmelse om særlige aflønningsformer 9
C.5. Betaling under forældreorlov 10
C.6. Betaling under graviditets-, barsels- og fædreorlov 10
C.7. Løn under sygdom, barns sygdom og hospitalsindlæggelse 11
C.8. Fritvalgsbidrag/særlig opsparingsordning 11
C 9. Fonde 12
C.10. Sygdom og afspadsering 12
C.11. Vikarer 13
C.12. Brug af underleverandører 14
C.13. Børneomsorgsdage 15
C.14. Seniorordning 15
C.15. Tillidsrepræsentanter 17
C.16. Pension til funktionærer over 67 år 18
C.17. Anbefaling om omkostningstjek af firmapensioner for nyoptagne virksomheder . 19
C.18. Aftalt uddannelse 19
C.19. Supplerende lønsystemer 20
C.20. Anbefalinger om fagretlige regler 20
C.21. Systematisk overarbejde. 20
C.22. Optrapning ved indmeldelse i en DA-arbejdsgiverorganisation 22
C.23. Elektroniske dokumenter 23
C.24. Særlige overenskomstforhold. 23

D. For overenskomster, hvor der er opnået enighed, og for overenskomster, hvor der ikke er opnået enighed, gælder yderligere følgende fælles bestemmelser 24
D.1. Arbejde i holddrift 24
D.2. Et arbejdsmarked i balance 24
D.3. Arbejdsmiljø 25
D.4. Databeskyttelsesforordning 25
D.5. Godskørselsloven 26
D.6. DA/LO Udviklingsfonden 26
D.7. Overenskomsternes varighed 26
D.8. Mæglingsforslagets vedtagelse 27

Afsnit om Afstemning og arbejdsstandsninger 28
Bilag 29-38

Overenskomster, der fornys

Alle overenskomster, der er bestående indtil 1. marts 2017 mellem på den ene side Dansk Arbejdsgiverforening (DA), organisationer under DA og virksomheder under DA's organisationer og på den anden side Landsorganisationen i Danmark (LO), organisationer under LO og afdelinger af disse organisationer, hvor parterne har indgået aftale om overenskomstfornyelse for tiden indtil 1. marts 2020, samt overenskomster, hvor parterne ikke har indgået aftale om overenskomstfornyelse, fornys for tiden indtil 1. marts 2020 på de under A – D.8. nævnte vilkår.

Det samme gælder for de overenskomster, der er bestående indtil 1. marts 2017 mellem på den ene side organisationer og organisationsafdelinger under LO og på den anden side:

- Danmarks Rederiforening og medlemmer af denne vedrørende overenskomstforhold for skibe registreret i Dansk Internationalt Skibsregister,
- Rederiforeningen af 2010 og medlemmer af denne vedrørende overenskomstforhold for skibe registreret i Dansk Internationalt Skibsregister,
- Bilfærgernes Rederiforening og medlemmer af denne vedrørende overenskomstforhold for skibe registreret i Dansk Internationalt Skibsregister,
- DI og medlemmer af denne vedrørende overenskomstforhold for skibe registreret i Dansk Internationalt Skibsregister,
- Arbejdsgiverne,
- Skorstensfejerlauget af 11. februar 1778,
- FTZ Autodele og Værktøj,
- Euromaster Danmark A/S og
- Salus Vagt.

Det samme gælder desuden for de overenskomster, der er bestående indtil 1. marts 2017 mellem på den ene side DA's organisationer og virksomheder under DA's organisationer og på den anden side:

- Ingeniørforeningen, IDA,
- DJØF,
- FAOD – Forbundet Arkitekter og Designere,
- Dansk Magisterforening,
- Bibliotekarforbundet,

- BUPL,
- Dansk Socialrådgiverforening,
- Dansk Sygeplejeråd,
- Danske Bioanalytikere,
- Danske Fysioterapeuter,
- Dansk Journalistforbund,
- Dansk Skuespillerforbund,
- Ergoterapeutforeningen,
- Jordemoderforeningen,
- Lærernes Centralorganisation,
- PROSA/SAS,
- PROSA,
- Cabin Attendants Union,
- JA (Jordbrugsakademikerne),
- Uddannelsesforbundet,
- Søfartens Ledere,
- Dansk Psykologforening,
- Konstruktørforeningen,
- Danske Mejeristers Fagforening,
- Kommunikation og Sprog og
- Den Danske Landinspektørforening.

A
Aftaler indgået i Forligsinstitutionens regi

De aftaler, som er indgået ved forhandling mellem overenskomstparter i Forligsinstitutionens regi, er i deres helhed led i mæglingsforslaget, medmindre parterne har været enige om, at aftalen skal sendes til afstemning efter parternes egne regler herom.

B
Aftaler indgået uden for Forligsinstitutionen

De aftaler, som er indgået uden for Forligsinstitutionen, og som parterne har sendt til Forligsinstitutionen, betragtes i deres helhed som led i mæglingsforslaget, medmindre parterne har været enige om, at aftalen skal sendes til afstemning efter parternes egne regler herom.

C
For overenskomster, hvor der ikke er opnået enighed, bliver følgende bestemmelser gældende:

C.1.
Fællesbestemmelser

De under C.1.1.a, C.1.2.a, C.1.2.d, C.2 og C.3 nævnte forhøjelser får virkning fra begyndelsen af den lønningsuge, hvori 1. marts 2017, 1. marts 2018 og 1. marts 2019 indgår.

C.1.1. Minimallønsområderne

a) For timelønnede forhøjes minimallønssatsen/mindstebetalingssatsen

pr. 1. marts 2017 med 200 øre pr. time for voksne lønmodtagere og med 115 øre pr. time for lønmodtagere under 18 år.
pr. 1. marts 2018 med 200 øre pr. time for voksne lønmodtagere og med 115 øre pr. time for lønmodtagere under 18 år.
pr. 1. marts 2019 med 200 øre pr. time for voksne lønmodtagere og med 115 øre pr. time for lønmodtagere under 18 år.

b) Dag-, uge- og månedslønninger reguleres på tilsvarende måde som timelønningerne.

c) På den enkelte virksomhed kan forhandlinger om lønændringer højst ske én gang pr. overenskomstår.

d) Vedrørende akkorder, bonusordninger, produktionstillægsordninger og produktionsfremmende lønsystemer i øvrigt kan der højst ske én forhandling af betalingsgrundlaget pr. overenskomstår.

C.1.2. Normallønsområderne

a) I normallønsoverenskomster forhøjes normallønssatsen for voksne lønmodtagere
pr. 1. marts 2017 med 250 øre pr. time,
pr. 1. marts 2018 med 250 øre pr. time og
pr. 1. marts 2019 med 250 øre pr. time.

I normallønsoverenskomster, hvor der for voksne lønmodtagere er fastsat en særlig garantibetaling pr. time, forhøjes garantibetalingen tilsvarende.

For lønmodtagere under 18 år forhøjes satsen, hvor anden regulering ikke finder sted
pr. 1. marts 2017 med 200 øre pr. time for 17-årige og 150 øre pr. time for andre,
pr. 1. marts 2018 med 200 øre pr. time for 17-årige og 150 øre pr. time for andre og
pr. 1. marts 2019 med 200 øre pr. time for 17-årige og 150 øre pr. time for andre.

b) Til tidlønnede ydes forhøjelsen af normallønssatserne som generelle tillæg til alle præsterede arbejdstimer.

c) Dag-, uge- og månedslønninger reguleres på tilsvarende måde som timelønningerne.

d) På normallønsområder, hvor krav om regulering af akkordgrundlaget, herunder priskuranter, er rejst, gælder følgende:

d.1) Kollektive overenskomster, der er indgået mellem LO's og DA's medlemsorganisationer/-forbund eller foreninger/afdelinger under disse, og som fastlægger virksomhedens betalingsforpligtelse for arbejde i akkord, fornys som anført nedenfor i tilfælde, hvor der ikke er adgang til anden regulering i overenskomstperioden, og hvor der ikke efter anden aftale sker en forøgelse af lønnen for akkordarbejde.

Provisionslønnede er ikke omfattet af bestemmelsen.

Betalingen for ovennævnte arbejde reguleres således, at betalingen pr. præste-

ret arbejdstime i akkord tillægges 250 øre pr. 1. marts 2017, 250 øre pr. 1. marts 2018 og 250 øre pr. 1. marts 2019.

I det omfang ændret teknologi, ændrede arbejdsmetoder mv. giver mulighed for øget indtjening, kan den enkelte virksomhed kræve modregning i de ved denne bestemmelse fastsatte ørebeløb i en sådan indtjeningsforøgelse. Kan enighed ikke opnås, kan sagen underkastes sædvanlig fagretlig behandling. Denne bestemmelse ændrer i øvrigt ikke den almindelige adgang til at begære akkorder ændret under henvisning til bristede forudsætninger eller efter regler om nyt arbejde.

Såfremt antallet af præsterede arbejdstimer i en lønperiode er ukendt, beregnes timetallet ved at dividere lønmodtagerens a-skattepligtige lønindkomst i lønperioden med den i henhold til ATP-loven opgjorte timefortjeneste. Det herved beregnede antal timer, dog højst 37 pr. uge, tillægges ovennævnte ørebeløb.

I præstationsbestemte lønsystemer, hvor forhøjelserne af normallønssatserne påvirker betalingsgrundlaget, gælder – ud over det ovenfor nævnte – at forhøjelserne tilpasses således, at den faktiske lønstigning ved uændret præstation ikke overstiger de aftalte forhøjelser af normallønssatserne.

d.2) Er overenskomstparterne enige herom, kan ovennævnte tillæg indregnes i akkordgrundlaget ved forhandling mellem overenskomstparterne eller lokalt efter overenskomstparternes bestemmelse. I modsat fald forholdes som anført under d.1 ovenfor.

I givet fald optages der forhandlinger i perioden frem til den 1. september 2017. Det nye akkordgrundlag får virkning for arbejde, der udføres pr. 1. oktober 2017. I perioden, indtil et eventuelt nyt betalingsgrundlag får virkning, betales efter bestemmelserne under d.1.

C.2.
Elever, lærlinge og praktikanter

a) Til elever, lærlinge og praktikanter forhøjes lønsatsen fra og med det 1. læreår og fremover med et tillæg på

pr. 1. marts 2017 1,70 %,
pr. 1. marts 2018 1,70 % og
pr. 1. marts 2019 1,70 %

b) På overenskomstområder, hvor elever i dag har ret til pension, og hvor elever, der starter i elevforløb før det fyldte 20. år, ikke får ret til arbejdsmarkedspension, når de fylder 20, får de pr. 1. marts 2018 ret til pension, når de fylder 20 år og har minimum 2 måneders anciennitet. Ændringen omfatter ikke voksenelever.

C.3.
Ikke generelle tillæg

Overenskomstbestemte genetillæg, der er fastsat i ørebeløb, herunder overtidstillæg, forskudttidstillæg, tillæg for arbejde på søn- og helligdage og tillæg for arbejde i holddrift, forhøjes pr. 1. marts 2017 med 1,6 %, pr. 1. marts 2018 med 1,6 % og pr. 1. marts 2019 med 1,6 %.

Uoverensstemmelser om denne bestemmelse afgøres ved fagretlig behandling efter reglerne i de enkelte overenskomster.

For så vidt angår forhøjelse af tillæg for arbejde i holddrift på områder, hvor den tidligere aftale om Fællesordningen er gældende, eller hvor der er en henvisning til Fællesordningen, gælder dog pkt. D.1.

C.4.
Bestemmelse om særlige aflønningsformer

På overenskomstområder, hvor timelønnen for visse lønmodtagergrupper direkte er bestemt som en andel af andre lønmodtagergruppers overenskomstmæssige løn, ydes de ovenfor fastsatte timelønstillæg ikke særskilt til disse grupper.

C.5.
Betaling under forældreorlov

På overenskomstområder med ret til betaling under forældreorlov, og hvor betalingen har en beløbsgrænse, gælder følgende ændring:

For medarbejdere omfattet af overenskomster uden mulighed for akkordløn ophæves beløbsgrænsen.

For medarbejdere omfattet af overenskomster med mulighed for akkordløn betales fuld løn, dog maksimalt 175 kr. pr. time.
Pr. 1. marts 2018 forhøjes det maksimale beløb med 2,00 kr.
Pr. 1. marts 2019 forhøjes det maksimale beløb med 2,00 kr.

Bestemmelsen træder i kraft for forældreorlov, der påbegyndes den 1. juli 2017 eller senere.

C.6.
Betaling under graviditets-, barsels- og fædreorlov

På områder med løn under graviditets-, barsels- og fædreorlov med et maksimalt beløb pr. time gælder følgende betalingsregler:

Pr. 1. marts 2017 forhøjes det maksimale beløb med 2,00 kr. pr. time.
Pr. 1. marts 2018 forhøjes det maksimale beløb med 2,00 kr. pr. time.
Pr. 1. marts 2019 forhøjes det maksimale beløb med 2,00 kr. pr. time.

Beløbet indeholder den ved lovgivningen fastsatte maksimale dagpengesats.

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

Ændringen træder i kraft med virkning fra 1. marts 2017.

C.7.
Løn under sygdom, barns sygdom og hospitalsindlæggelse

a) På områder, der indeholder ret til frihed ved barns sygdom, tilføjes følgende:

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.

Betalingen er som ved barns sygdom.

Ændringen træder i kraft med virkning fra 1. maj 2017.

b) På områder med ret til frihed ved børns hospitalsindlæggelse gælder friheden også, når indlæggelsen sker helt eller delvist i hjemmet.

Bestemmelsen træder i kraft med virkning fra 1. maj 2017.

c) På områder, der indeholder loft over betaling for løn under sygdom, barns sygdom og hospitalsindlæggelse, forhøjes loftet således:

Pr. 1. marts 2017 forhøjes det maksimale beløb med 2,00 kr. pr. time.
Pr. 1. marts 2018 forhøjes det maksimale beløb med 2,00 kr. pr. time.
Pr. 1. marts 2019 forhøjes det maksimale beløb med 2,00 kr. pr. time.

C.8.
Fritvalgsbidrag/særlig opsparingsordning

a) På områder, hvor der er etableret fritvalgslønkonto, særlig opsparing, SH-opsparing eller anden tilsvarende ordning, som træder i stedet for fritvalgslønkonto, forhøjes bidraget med:

Pr. 1. marts 2017: 0,7 pct. point.
Pr. 1. marts 2018: 0,7 pct. point.
Pr. 1. marts 2019: 0,6 pct. point.

b) På øvrige områder opsparer medarbejdere omfattet af overenskomsten pr. 1. marts 2017 0,7 pct. point af den ferieberettigende løn som særlig opsparing, pr. 1. marts 2018 yderligere 0,7 pct. point og pr. 1. marts 2019 yderligere 0,6 pct. point.

I beløbet er indeholdt feriegodtgørelse, ferietillæg og evt. feriefridagsopsparing.

Ved udgangen af juni måned og ved kalenderårets udløb samt ved fratræden opgøres saldoen, og beløbet udbetales. I 2017 sker udbetaling ved kalenderårets udløb.

C.9.
Fonde

Hvor overenskomstparterne har fonde, herunder samarbejds- og uddannelsesfonde, udviklingsfonde, kompetencefonde eller lignende, forhøjes bidraget til en af disse pr. henholdsvis 1. marts 2017 og 1. marts 2018 med 5 øre pr. time.

Overenskomstparterne aftaler, hvordan bidragene udmøntes i overensstemmelse med den pågældende fonds formål. Uforbrugte dele af bidragsforhøjelsen deles ved regnskabsårets afslutning ligeligt mellem overenskomstparterne, medmindre andet aftales.

C.10.
Sygdom og afspadsering

Sygdom betragtes som en afspadseringshindring, forudsat medarbejderen melder sig syg inden normal arbejdstids begyndelse den dag, hvor afspadseringen skulle have fundet sted. Er der planlagt flere dages afspadsering, gælder afspadseringshindringen også for sygdom på eventuelle efterfølgende dage.

På normallønsområder gælder yderligere:

Det er en forudsætning, at medarbejderen anmelder sygdommen i overensstemmelse med virksomhedens regler.

Bestemmelserne træder i kraft den 1. marts 2017.

C.11.
Vikarer

For alle overenskomster med undtagelse af vikarbureauoverenskomster samt Tekniq og DI's VVS-overenskomster gælder følgende:

a) Overførsel af anciennitet fra vikarbureau til brugervirksomhed.

Så længe en vikar er ansat hos et vikarbureau, optjener vikaren alene anciennitet hos vikarbureauet og ikke hos brugervirksomheden.

Såfremt vikarbureauvikaren imidlertid har arbejdet hos brugervirksomheden i mindst 3 måneder uden afbrydelse, overføres anciennitet fra vikarbureauet til brugervirksomheden på vikarens anmodning i følgende tilfælde:

- Vikararbejdet på brugervirksomheden ophører på grund af arbejdsmangel på brugervirksomheden, og inden 10 arbejdsdage efter ophør bliver vikaren fastansat på brugervirksomheden eller

- Vikarbureauvikaren ansættes på brugervirksomheden i direkte forlængelse af vikararbejdet. Det er alene anciennitet fra det seneste arbejdsforhold i brugervirksomheden, der overføres.

Bestemmelsen gælder fra 1. maj 2017.

b) Afklaring af anvendelse af vikararbejde.

Med henblik på hurtig afklaring af om der i konkrete tilfælde er tale om vikararbejde, kan tillidsrepræsentanten på en rekvirentvirksomhed anmode om at få oplysninger fra rekvirentvirksomheden om udefrakommende virksomheder, der udfører arbejde for rekvirentvirksomheden, som ellers naturligt kunne udføres af rekvirentvirksomhedens ansatte medarbejdere.

Anmodningen skal ske i tilknytning til en eller flere udefrakommende virksomheders arbejde for rekvirentvirksomheden.

Hvis der efter den lokale informationsudveksling og drøftelse fortsat er uenighed om,

hvorvidt der er tale om vikararbejde, kan forbundet begære et afklarende møde over for arbejdsgiverorganisationen. Referat af de lokale drøftelser fremsendes sammen med mødebegæringen.

Forbundet kan ligeledes begære et afklarende møde over for arbejdsgiverorganisationen i de tilfælde, hvor der ikke har kunnet ske en lokal drøftelse af en udefrakommende virksomheds arbejde for rekvirentvirksomheden, fordi der ikke er valgt tillidsrepræsentant på rekvirentvirksomheden.

Et afklarende møde skal afholdes hurtigst muligt og senest 7 arbejdsdage efter modtagelse af begæringen på rekvirentvirksomheden, medmindre andet aftales imellem parterne.

På mødet skal der som minimum oplyses om følgende:

- Den udefrakommende virksomheds navn og CVR-nummer (P-nummer) eller RUT-nummer,

- Navnet på rekvirentvirksomhedens kontaktperson hos den udefrakommende virksomhed,

- Beskrivelse af den udefrakommende virksomheds opgaver i rekvirentvirksomheden og den forventede tidsplan for deres løsning,

- Beskrivelse af ledelses- og instruktionsbeføjelserne over for den udefrakommende virksomheds medarbejdere.

Oplysningerne vil kunne fremlægges mundtligt på det afklarende møde. Der skrives et referat af mødet.

Bestemmelsen gælder fra 1. marts 2017.

C.12.
Brug af underleverandører

På anmodning fra deres tillidsrepræsentant eller forbundet skal virksomheden oplyse, hvilke underleverandører der udfører opgaver for virksomheden inden

for overenskomstens faglige gyldighedsområde. I oplysningerne skal indgå virksomhedsnavnet og adressen, som underleverandøren har oplyst til virksomheden, samt CVR-nummer (P-nummer) eller RUT-nummer og navnet på virksomhedens kontaktperson hos den udefrakommende virksomhed. Ingen af de udleverede oplysninger om underleverandører kan videregives eller gøres til genstand for nogen form for offentliggørelse.

Bestemmelsen gælder fra 1. marts 2017.

C.13.
Børneomsorgsdage

Medarbejdere og ansatte, der har ret til at holde barns første sygedag, har ret til 2 børneomsorgsdage pr. ferieår. Medarbejderen kan højst afholde 2 børneomsorgsdage pr. ferieår, uanset hvor mange børn medarbejderen har. Reglen vedrører børn under 14 år.

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

Børneomsorgsdage afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin fritvalgslønkonto eller en anden tilsvarende ordning.

Bestemmelsen træder i kraft pr. 1. maj 2017.

C.14.
Seniorordning

På områder, hvor der er etableret en seniorordning/senioraftale i overenskomsten, kan medarbejderen fra 5 år før den til enhver tid gældende folkepensionsalder for medarbejderen indgå i en seniorordning.

På områder, hvor der ikke er etableret en seniorordning, kan medarbejderen og virksomheden aftale en seniorordning fra 5 år før den til enhver tid gældende folkepensionsalder for medarbejderen.

I seniorordningen kan medarbejderen vælge at anvende indbetalingen til fritvalgslønkontoen, særlige opsparing, SH-opsparing eller anden tilsvarende

opsparingsordning til finansiering af seniorfridage.

Såfremt medarbejderen ønsker yderligere seniorfridage, kan dette ske ved at konvertere løbende pensionsbidrag, således at den resterende indbetaling til pensionsordningen fortsat kan dække omkostninger til forsikringsordninger og administration mv.

Det konverterede pensionsbidrag indsættes ligeledes på medarbejderens fritvalgslønkonto, særlige opsparing, SH-opsparing eller anden tilsvarende opsparingsordning.

Medarbejderen og virksomheden kan aftale, at medarbejderen, fra 5 år før seniorordningen kan iværksættes, kan opspare værdien af ikke-afholdte feriefridage og akkumulere denne. Værdien heraf kan komme til udbetaling i forbindelse med afholdelse af yderligere seniorfridage.

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

Ved afholdelse af seniorfridage reduceres fritvalgslønkontoen, den særlige opsparing, SH-opsparingen eller anden tilsvarende ordning med et beløb svarende til løn under sygdom.

Medmindre andet aftales, skal medarbejderen senest 1. april give virksomheden skriftlig besked om, hvorvidt medarbejderen ønsker at indgå i en seniorordning med seniorfridage i det kommende ferieår, og i så fald hvor stor en andel af pensionsbidraget medarbejderen ønsker at konvertere til løn. Endvidere skal medarbejderen give besked om, hvor mange seniorfridage medarbejderen ønsker at holde det kommende ferieår. Dette valg er bindende for medarbejderen og vil fortsætte i de følgende kalenderår. Medarbejderen kan dog hvert år inden 1. april meddele virksomheden, om der ønskes ændringer for det kommende ferieår.

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

Placeringen af seniorfridage sker, medmindre andet aftales, efter de samme regler, som er gældende for placeringen af feriefridage eller restferie, hvis der ikke er

feriefridage i overenskomsten.

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

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

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

Bestemmelsen træder i kraft pr. 1. marts 2017, dog således, at medarbejdere tidligst kan holde seniorfridage i ferieåret 2017-2018.

C.15.
Tillidsrepræsentanter

a) En tillidsrepræsentant, som indgår en uddannelsesaftale med virksomheden efter Erhvervsuddannelsesloven (voksenlærling eller voksenelev), kan fortsætte med at være tillidsrepræsentant. Det er dog en forudsætning, at tillidsrepræsentanten i praktikperioder arbejder sammen med sit valggrundlag.

   Bestemmelsen træder i kraft pr. 1. maj 2017.

b) En medarbejder, der ophører med at være tillidsrepræsentant efter at have virket som sådan i en sammenhængende periode på mindst 3 år, og som fortsat er beskæftiget på virksomheden, har ret til en drøftelse med virksomheden om medarbejderens behov for faglige opdatering. Drøftelsen afholdes senest inden for en måned fra ophøret af tillidsrepræsentanthvervet og på medarbejderens foranledning. Som led i drøftelsen afklares det, om der foreligger et behov for faglig opdatering, og hvordan denne opdatering skal finde sted.

   Medarbejderen modtager løn under den faglige opdatering. Det er en forudsætning, at der kan ydes lovbestemt løntabsgodtgørelse til uddannelsen. Løntabsgodtgørelse tilfalder virksomheden.

c) En funktionær eller funktionærlignende ansat, der ophører med at være tillidsrepræsentant efter at have virket som sådan i mindst 1 år, og som fortsat er beskæftiget på virksomheden, har krav på 6 ugers opsigelsesvarsel ud over den ansattes individuelle varsel, hvis den ansatte opsiges inden for 1 år efter ophøret af tillidsrepræsentanthvervet.

Denne regel gælder alene for ophørte tillidsrepræsentanter, der opsiges efter den 1. maj 2017.

Overenskomstparterne er enige om, at man med det forlængede opsigelsesvarsel fraviger funktionærlovens § 2 om, at opsigelse sker til fratræden ved en måneds udgang, og at dette er til gunst for den ansatte.

d) For overenskomster hvor tillidsrepræsentanterne oppebærer et vederlag, forhøjes dette vederlag for
tillidsrepræsentanter med et valggrundlag op til og med 49 personer med 1.000 kr. årligt,
tillidsrepræsentanter med et valggrundlag mellem 50 og 99 personer med 1.500 kr. årligt og
tillidsrepræsentanter med et valggrundlag over 100 personer med 3.000 kr. årligt.

Bestemmelsen træder i kraft pr. 1. april 2017.

C.16.
Pension til funktionærer over 67 år

Hvor der på funktionæroverenskomster er pligt til at betale arbejdsgiverens pensionsbidrag efter det fyldte 65. år gælder følgende:

Såfremt funktionæren stadig er i beskæftigelse efter det 65. år, er virksomheden forpligtet til at udrede et beløb svarende til virksomhedens pensionsbidrag, indtil medarbejderen fratræder. Det aftales mellem medarbejderen og virksomheden, om beløbet udbetales til medarbejderen eller fortsat skal indbetales til pensionsordningen (såfremt det er muligt) som pensionsbidrag.

Bestemmelsen gælder for medarbejdere, der fylder 65 år 1. marts 2017 eller senere.

C.17.
Anbefaling om omkostningstjek af firmapensioner for nyoptagne virksomheder

LO og DA anbefaler, at omkostningerne i en firmapension ikke må afvige væsentligt fra det almindelige omkostningsniveau hos udbydere af firmapensionsordninger. Tilpasning hertil bør i givet fald ske inden 12 måneder fra indmeldelse i arbejdsgiverorganisationen.

C.18.
Aftalt uddannelse

På områder, hvor der er etableret kompetenceudviklingsfond eller anden tilsvarende kompetenceordning, kan virksomheden ved lokal enighed søge støtte i kompetenceudviklingsfonden eller anden tilsvarende kompetenceordning til aftalt uddannelse. En medarbejder kan på dette grundlag med virksomheden aftale en uddannelsesplan.

Medarbejderen udbetales løn i henhold til gældende bestemmelser for kompetenceudviklingsfonden eller anden tilsvarende kompetenceordning. Eventuel offentlig støtte samt tilskud fra kompetenceudviklingsfonden tilgår virksomheden.

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

Bestyrelsen for kompetenceudviklingsfonden eller anden tilsvarende kompetence-ordning fastlægger årligt en ramme for støtte, der kan ydes til aftalt uddannelse. Støtte kan ydes til udvalgte uddannelsesaktiviteter inden for forberedende aktiviteter, erhvervsuddannelsesniveau og akademi- og diplomuddannelser.

Bestemmelsen træder i kraft pr. 1. september 2017 og udløber med udgangen af overenskomstperioden 2017-2020.

C.19.
Supplerende lønsystemer

I de funktionæroverenskomster, hvor lønsystemer efter lokal enighed kan indføres for den enkelte medarbejder eller grupper af medarbejdere, kan der individuelt eller kollektivt aftales andre eller supplerende lønsystemer.

De lokale parter kan søge råd og vejledning vedrørende lønsystemer hos organisationerne.

Et lokalt lønsystem må ikke stride mod de respektive overenskomsters lønbestemmelser.

C.20.
Anbefaling om fagretlige regler

Hvor der i overenskomster er fastsat specifikke frister for udveksling af processkrifter i forbindelse med afholdelse af faglige voldgifter, som er kortere end de nedenfor anførte, anbefaler DA og LO parterne at erstatte disse med nedenstående:

- Klageskrift 20 arbejdsdage før voldgiften
- Svarskrift 10 arbejdsdage før voldgiften
- Replik 6 arbejdsdage før voldgiften
- Duplik 2 arbejdsdage før voldgiften

Der er ikke tale om præklusive frister.

Ovenstående gælder ikke for overenskomster, hvor det er aftalt, at normen finder anvendelse.

C.21.
Systematisk overarbejde

Parterne er enige om, at følgende indsættes som ny bestemmelse i overenskomstens bestemmelse om overarbejde:

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

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

Tillidsrepræsentanten skal holdes orienteret om overarbejdets omfang.

2. I virksomheder med varierende produktionsbehov, og hvor lokale parter forgæves har søgt at opnå en lokalaftale om varierende ugentlig arbejdstid, kan virksomheden varsle systematisk overarbejde. Systematisk overarbejde kan maksimalt udgøre 5 timer pr. kalenderuge og 1 time pr. dag og skal lægges i tilknytning til den enkelte medarbejders normale arbejdstid.

   Systematisk overarbejde skal varsles senest inden normal arbejdstids ophør 4 kalenderdage før den uge, hvori det systematiske overarbejde udføres.

   Systematisk overarbejde skal – medmindre andet aftales mellem virksomhedens ledelse og tillidsrepræsentanten – afspadseres som hele fridage indenfor en 12 måneders periode efter dets udførelse. Overskydende timer, der ikke berettiger til en fuld arbejdsdag, videreføres.

   Afspadseringstidspunktet fastlægges af arbejdsgiveren efter lokal forhandling mellem parterne, idet der dog skal gives medarbejderen et varsel på mindst 6 x 24 timer.

   Afspadsering, der hidrører fra systematisk overarbejde, kan ikke placeres i et opsigelsesvarsel, medmindre virksomheden og medarbejderen er enige herom.

I overenskomster, der i forvejen har adgang til afspadsering, indsættes følgende bestemmelse:

   ”Afspadsering (gældende for afspadsering, der ikke hidrører fra systematisk overarbejde)

   Parterne er enige om, at de eksisterende muligheder for at varsle overarbejde efter overenskomstens øvrige regler ikke påvirkes af muligheden for at varsle systematisk overarbejde.

   Parterne er endvidere enige om, at i det omfang, der i forbindelse med

overenskomstforhandlingerne i øvrigt foretages ændringer i bestemmelser, som påvirker ovenstående, tilpasses der i overensstemmelse hermed."

DA og LO er endvidere enige om, at ovenstående suppleres af protokollat 9a af 23. februar 2017 mellem DI og CO-industri, der optrykkes som bilag 4 til mæglingsforslaget.

C.22.
Optrapning ved indmeldelse i en DA-arbejdsgiverorganisation

Nyoptagne medlemmer af en DA-arbejdsgiverorganisation kan fra 1. marts 2017 kræve, at bidraget til fritvalgslønkontoen, særlig opsparing, SH-opsparing eller anden tilsvarende ordning kan være omfattet af en optrapningsordning. Den andel, der kan laves optrapning på, svarer til det generelle niveau for fritvalgslønkontoen.

Bidraget fastsættes således:

På områder med fritvalgslønkonto, særlig opsparing, SH-opsparing eller anden tilsvarende ordning, kan medlemmer af arbejdsgiverforeningen, når en overenskomst træder i kraft, inden for DA-området pr. 1. marts 2017 kræve, at bidraget fastsættes således:

- Senest fra tidspunktet for overenskomstens ikrafttrædelse skal virksomheden indbetale 25 pct. af det overenskomstmæssige bidrag til ordningen.

- Senest 1 år efter skal indbetalingen udgøre mindst 50 pct. af det gældende bidrag.

- Senest 2 år efter skal indbetalingen udgøre mindst 75 pct. af gældende bidrag.

- Senest 3 år efter indmeldelsen skal indbetalingen udgøre 100 pct. af det aktuelle bidrag.

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

Ordningen skal protokolleres senest 2 måneder efter indmeldelsen.

Optrapningsordningen kan ikke anvendes til at reducere bestående bidrag, heller ikke ved skift af overenskomstpart inden for DA-området.

C.23.
Elektroniske dokumenter

På overenskomstområder, hvor virksomheder benytter elektroniske dokumenter, gælder følgende:

Hvis medarbejderen er fritaget fra at modtage digital post fra det offentlige, anvendes den elektroniske løsning ikke.

C.24.
Særlige overenskomstforhold

1. Overenskomsten mellem Scandinavian Airlines System og Cabin Attendants Union fornys som anført i bilag 1.
2. Overenskomsten mellem CSC Airline Solutions Denmark A/S og PROSA/SAS fornys som anført i bilag 2.
3. Overenskomsten mellem Tekniq på den ene side og Blik- og Rørarbejderforbundet og Dansk Metal på den anden side fornys som anført i bilag 3.

D
For overenskomster, hvor der er opnået enighed, og for overenskomster, hvor der ikke er opnået enighed, gælder yderligere følgende fælles bestemmelser:

D.1.
Arbejde i holddrift

På områder, hvor den tidligere aftale om Fællesordningen for arbejde i holddrift mellem DA og LO er gældende, eller hvor der er en henvisning til fællesordningen, forhøjes samtlige satser pr. 1. marts 2017 med 1,6 %, pr. 1. marts 2018 med 1,6 % og pr. 1. marts 2019 med 1,6 %, medmindre andet er aftalt.

D.2.
Et arbejdsmarked i balance

LO og DA vil medvirke til at sikre, at den danske model spiller sammen med globaliseringen og den teknologiske udvikling. Målet er at sikre et fleksibelt arbejdsmarked i balance, hvor overenskomstsystemet, arbejdsmarkedspolitikken og udviklingen af medarbejderkompetencer medvirker til at sikre vækst, høj beskæftigelse og trivsel.

Den danske flexicurity-model er et godt udgangspunkt for den fremtidige udvikling.

Overenskomstsystemet leverer den fleksibilitet og stabilitet, som er grundlaget for, at både virksomheder og medarbejdere kan høste de gevinster, der følger med globalisering og ny teknologi.

Den fortsatte udvikling af medarbejdernes kompetencer og kvalifikationer – så de afspejler behovene på arbejdsmarkedet – er en væsentlig forudsætning for fortsat høj beskæftigelse og for udvikling af produktiviteten.

Som led i forberedelsen af regeringens initiativ om fremtidens arbejdsmarked vil DA og LO arbejde målrettet og konstruktivt på at kunne levere fælles input hertil.

Derudover er DA og LO enige om at videreføre det arbejde, organisationerne har iværksat om udenlandsk arbejdskraft, jf. mæglingsforslaget af 26. marts 2010.

D.3.
Arbejdsmiljø

DA og LO er enige om at sikre en høj grad af fleksibilitet på arbejdsmarkedet samt et højt niveau for de ansattes sundhed og trivsel.

Der igangsættes et analysearbejde med henblik på fortsat at støtte parternes samarbejde og fælles ansvar for gode arbejdsforhold, der understøtter, at alle får et langt og sundt arbejdsliv.

DA og LO er enige om, at analysearbejdet skal bidrage til at identificere brancher og jobs på DA/LO-området, hvor en forebyggende indsats vurderes at være hensigtsmæssig, og herunder at drøfte muligheder for seniorers beskæftigelse. Analysearbejdet skal identificere mulige strategier, handlinger og forebyggende aktiviteter med henblik på at bidrage til, at så mange medarbejdere som muligt kan blive længe på arbejdsmarkedet.

Analysearbejdet igangsættes inden udløbet af 2017 og skal være afsluttet senest medio 2019.

D.4.
Databeskyttelsesforordning

LO og DA er enige om, at bestemmelser i overenskomster og den sagsbehandling, der knytter sig hertil, skal fortolkes og behandles i overensstemmelse med Databeskyttelsesforordningen (EU 2016/679), når denne træder i kraft i Danmark den 25. maj 2018.

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

D.5.
Godskørselsloven

DA og LO er enige med de decentrale parter om, at der er behov for at genetablere den praksis på godskørselsområdet, som fandt anvendelse før Højesterets dom af 4. februar 2015.

DA og LO anbefaler derfor, at der hurtigst muligt iværksættes et lovgivningsarbejde med det mål at revidere loven i overensstemmelse med DI og 3F Transports anbefalinger, jf. protokollat nr. 23 i gennembrudsforliget (Fællesoverenskomsten) af 4. marts 2017 mellem DI og 3F Transport, der er optrykt som bilag 5.

D.6.
DA/LO Udviklingsfonden

Beløbet til DA/LO Udviklingsfonden hæves med 3 øre pr. arbejdstime med virkning fra den første lønningsperiode efter 1. januar 2018.

Fondens midler fordeles således, at DA til disposition modtager ¼ af det samlede årlige provenu, og at LO modtager ¾ af det årlige provenu.

D.7.
Overenskomsternes varighed

Medmindre andet er aftalt mellem parterne, kan overenskomsterne tidligst opsiges til ophør 1. marts 2020.

Hovedorganisationerne er enige om, at uoverensstemmelser om fortolkningen af mæglingsforslaget afgøres ved Overenskomstnævnet af 1939.

D.8.
Mæglingsforslagets vedtagelse

I tilfælde af mæglingsforslagets vedtagelse tages samtlige udstedte varsler om arbejdsstandsning tilbage.

København, den 27. marts 2017

Ole Hasselgaard

Afstemning og arbejdsstandsninger

Forligsmanden bestemmer herved, at varslede, men ikke iværksatte arbejdsstandsninger – i tilfælde af mæglingsforslagets forkastelse – tidligst kan iværksættes på femtedagen efter den nedenfor nævnte dato for afgivelse af svar på mæglingsforslaget. Der henvises til § 4, stk. 4, i lov om mægling i arbejdsstridigheder, jf. lovbekendtgørelse nr. 709 af 20. august 2002.

Enhver afstemning om mæglingsforslaget skal foregå hemmeligt og skriftligt, og der kan kun afgives rene ja- eller nej-stemmer.

Svaret på afstemningsresultatet på lønmodtagersiden må indeholde oplysninger om antallet af afgivne ja- og nej-stemmer med tilføjelse af det samlede antal stemmeberettigede medlemmer. For arbejdsgiverorganisationernes vedkommende skal svaret indeholde oplysning om den arbejdsløn, der er udbetalt af den pågældende organisations medlemmer i 2016.

Svaret på mæglingsforslaget skal modtages i Forligsinstitutionen senest torsdag den 20. april 2017, kl. 12.00 pr. mail til forligsinstitutionen@arbejdsretten.dk

Hver enkelt af de foran anførte bestemmelser i mæglingsforslaget er led i et samlet mæglingsforslag og skal betragtes som en helhed, jf. § 12, stk. 1, i lov om mægling i arbejdsstridigheder, lovbekendtgørelse nr. 709 af 20. august 2002.

København, den 27. marts 2017

Ole Hasselgaard

Bilag 1

Overenskomst mellem Scandinavian Airlines System og Cabin Attendants Union

Overenskomsten fornys med følgende ændringer:

1. Overenskomstens lønskalaer reguleres, jf. nedenstående:

   Pr. 1. marts 2017 med 1,90 %
   Pr. 1. marts 2018 med 1,50 %
   Pr. 1. marts 2019 med 1,92 %

2. Følgende tillæg reguleres med 2,00 % pr. 1. marts 2017, 2,00 % pr. 1. marts 2018 og 1,9 % pr. 1. marts 2019:

   Pursertillæg, jf. overenskomstens pkt. 7.1.1 og 7.1.2.

   SCC-tillæg, jf. overenskomstens pkt. 7.2.

3. SAS's bidrag til forsikringsordningen vedrørende dækning af tab af certifikat, jf. overenskomstens § 8, stk. 6, er maksimeret til 3,56 % af grundlønssummen pr. 1. januar 2018.

Overenskomsten kan tidligst opsiges til ophør den 1. marts 2020.

Bilag 2

Overenskomst mellem CSC Airline Solutions Denmark A/S og PROSA/SAS

1. Medarbejdere på individuel løn, jf. § 4 i overenskomsten fra 2000 med efterfølgende ændringer, herunder særligt Protokollat om løn af 5. januar 2012 pkt. 4, lønreguleres på følgende vilkår:

Med virkning fra den 1. marts 2017 udgør lønreguleringsprocenten 2 %, heraf halvdelen til generel lønregulering og halvdelen til individuel lønregulering.

Med virkning fra den 1. marts 2018 udgør lønreguleringsprocenten 2 %, heraf halvdelen til generel lønregulering og til individuel lønregulering.

Med virkning fra den 1. marts 2019 udgør lønreguleringsprocenten 1,9 %, heraf halvdelen til generel lønregulering og halvdelen til individuel lønregulering.

2. Medarbejdere på skalaløn, jf. § 4, lønreguleres på følgende vilkår:

Løntrin i skalalønsystemet forhøjes med 2 % pr. 1. marts 2017, 2 % pr. 1. marts 2018 og 1,9 % pr. 1. marts 2019.

Lønskalaen redigeres i overensstemmelse med dette.

3. Ulempetillæggene i 2.3.2, 2.4, 3.1.2, 3.2.1.1, 4.2.1 og 4.2.2 reguleres med 1,6 % pr. 1. marts 2017, 1,6 % pr. 1. marts 2018 og 1,6 % pr. 1. marts 2019.

4. Endvidere gælder følgende aftaler af 18. marts 2017, som er indgået af parterne:

- Aftale om seniorordning – månedlig afregning
- Aftale om ændring af proces ved kollektive afskedigelser
- Aftale om tillidsrepræsentanter m.fl.
- Aftale om akkumulering af uddannelsespulje

5. Aftale om akkumulering af uddannelsespulje

Der afsættes 3 % af lønsummen til uddannelse pr. 1. april hvert år i en uddannelsespulje, jf. den gældende uddannelsesordning. Bruges denne pulje ikke fuldt ud, kan beløbet overføres til det efterfølgende finansår (FY år). Midlerne kan således maksimalt akkumuleres for en 2-årig periode.

Evt. udbetaling af et restbeløb sker efter følgende regler:

- Lønsumsgrundlaget for uddannelsespuljemidler til anvendelse i det kommende finansår (FY år) opgøres hvert år ultimo december.

- Uddannelsespuljen opgøres hvert år pr. 1. april i forhold til ikke forbrugte midler. I det omfang beløbet har været hensat ud over den 2-årige akkumulationsperiode, er beløbet udbetalingsmodent.

- Beløbet udbetales efterfølgende ligeligt til de pr. 1. februar samme år ansatte medarbejdere på overenskomsten i overensstemmelse med de allerede gældende regler.

Nærværende aftale sigter alene på at akkumulere uddannelsespuljen for en 2-årig periode. Der tilsigtes ingen øvrige realitetsændringer i parternes overenskomst- og aftalegrundlag.

Aftalen søges integreret i overenskomstens regler om uddannelsespulje som led i redigeringsprocessen.

6. Ændring af proces ved kollektive afskedigelser

I "bilag 1: Tryghedsaftale af 21-03-2006" udgår følgende af stk. 3:

- "Hvis ikke situationen kan løses lokalt, involveres alle fagforeningerne, og"
- "Hvis sådanne opslåede stillinger ikke besættes, er personaleafdelingen ansvarlig for, at der tages kontakt til medarbejdere i funktioner under indskrænkning m.v. og tilbyder stillingerne til relevante medarbejdere."
- "Medarbejderen gives max. 2 ugers betænkningstid til at acceptere stillingen. Hvis medarbejderen ønsker det inddrages tillidsrepræsentanten. Medarbejderens

afslag på et stillingstilbud inden for den pågældendes dækningsområde kan medføre opsigelse med normalt varsel."

Stk. 4 udgår og erstattes af ny stk. 4:

"**Arbejdsmangel**
Ved forestående afskedigelser grundet arbejdsmangel, skal CSC straks orientere tillidsrepræsentanten herom. CSC står til rådighed for en forhandling, såfremt tillidsrepræsentanten måtte ønske det. Ved denne forhandling drøftes de temaer, som er opregnet i § 6 i lov om varsling m.v. i forbindelse med afskedigelser af større omfang.

I forbindelse med opgavebortfald vil der i det berørte område være mulighed for, at medarbejdere kan melde sig til frivilligt at fratræde. CSC afgør om en ansøgning kan imødekommes. Eventuelle afslag skal begrundes.

I øvrigt er parterne enige om, at overarbejde, der ikke skyldes helt særlige omstændigheder, ikke kan forekomme indenfor en personalegruppe, der berøres af afskedigelser som følge af opgavebortfald.

Ingen kan afskediges, såfremt der fortsat anvendes fremmed arbejdskraft. Det er dog en forudsætning, at IT-konsulentens arbejdsområde kan varetages på betryggende vis af andre medarbejdere efter kort tids oplæring.

Der er enighed om, at ovennævnte forhandling og proces omkring frivillig fratrædelse i nærværende stk. 4 ikke skal forsinke opsigelsesprocessen."

Parterne er enige om, at såfremt der i det eksisterende overenskomst- og aftalegrundlag gælder en genansættelsesforpligtelse, bortfalder den hermed.

Det øvrige overenskomst/aftalegrundlag konsekvensrettes i overensstemmelse med nærværende aftale.

7. Seniorordning – månedlig afregning

I bilag 2: "Protokollat om seniorpolitik" udgår: "årligt pr. 1. januar" og erstattes af "månedligt i forbindelse med lønudbetalingen".

8. Tillidsrepræsentanter

I § 13 om tillidsmandsregler tilføjes præciserende i stk. 1 in fine ”dog uden erhvervelse af den særlige tillidsrepræsentantsbeskyttelse”.

Pr. 1. oktober 2018 gælder:
I § 13, stk. 5, udgår: ”samt bestyrelsen (op til 7 personer)”.

Desuden foretages pr. 1. marts 2017 følgende tekniske ændring:
I § 13 stk. 4, udgår ”12.2” og erstattes af ”13.2”.

Bilag 3

Overenskomsten mellem Tekniq på den ene side og Blik- og Rørarbejderforbundet og Dansk Metal på den anden side.

1. Prislisterne reguleres med 1,9 %, 2,0 % og 2,3 % pr. henholdsvis 1. juli 2017, 1. marts 2018 og 1. marts 2019.

2. Parterne skal inden 1. juni 2017 nedsætte en arbejdsgruppe, der skal udarbejde forslag til en ordning med mulighed for aftaler om anden form for akkord i VVS-overenskomsten.

Reguleringen af prislisterne pr. 1. marts 2018 forudsætter, at der på det tidspunkt er opnået enighed om ordningen, og reguleringen pr. 1. marts 2019 forudsætter tilsvarende, at der på det tidspunkt er opnået enighed om ordningen. Indtil der er enighed om ordningen, gælder desuden, at "værnebestemmelsen" fortsætter uændret.

Opnås der enighed om ordningen, har parterne mulighed for at aftale yderligere regulering pr. 1. marts 2018 og pr. 1. marts 2019 af prislisterne ud over pkt. 1.

Ovenstående gælder tillige for overenskomsterne med Jeudan Service Partner A/S og Lindpro A/S, der begge er indgået mellem DIOII på den ene side og Blik- og Rørarbejderforbundet og Dansk Metal på den anden side, og øvrige overenskomster med samme dækningsområde.

Bilag 4

INDUSTRIENS OVERENSKOMST og
INDUSTRIENS FUNKTIONÆROVERENSKOMST

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2017 **Nr. 9a**

PROTOKOLLAT

Om

Forståelsen af protokollat nr. 9 om Systematisk Overarbejde

Parterne har drøftet forståelsen af Protokollat nr. 9 om Systematisk Overarbejde.

Parterne er enige om, at tanken bag den beskrevne model har været at skabe mulighed for, at virksomheder med varierende produktionsbehov, hvor de lokale parter forgæves har søgt at opnå en lokalaftale om varierende ugentlig arbejdstid kan varsle systematisk overarbejde på en sådan måde, at man indenfor en periode på maksimalt 12 måneder skal have udlignet det systematiske overarbejde gennem afspadsering.

Parterne er enige om at præcisere, at modellen ikke kan anvendes til en permanent udvidelse af virksomhedernes produktionskapacitet i form af f.eks. en fast 42 timers arbejdsuge med løbende afspadsering, medmindre de lokale parter aftaler det.

Parterne er endvidere enige om at præcisere, at der ikke er tale om en rullende 12-måneders afviklingsperiode efter samme princip som for afspadsering af øvrigt overarbejde, hvor der er tale om en rullende 4 måneders periode. Der er derimod tale om en periode på maksimalt 12 måneder fra etableringen af det systematiske overarbejde indenfor hvilken, det systematiske overarbejde skal være afspadseret. Afspadseres systematisk overarbejde inden udløbet af 12-måneders perioden, betragtes overarbejdet som udlignet, og der vil ved ny varsling af systematisk overarbejde løbe en ny 12-måneders periode.

København, den 23. februar 2017

DI Overenskomst I v/DI

CO-industri

Bilag 5

FÆLLESOVERENSKOMST

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2017 **Nr. 23**

PROTOKOLLAT

om

genopretning af Godskørselsloven

Parterne er enige om, at der i et eventuelt mæglingsforslag skal indgå en opfordring til regeringen og Folketingets øvrige partier om hurtigst muligt at genoprette den retstilstand, der var gældende på godskørselsområdet og busområdet indtil Højesterets dom af 4. februar 2015 (Nortra-dommen).

Mæglingsforslaget, hvis et sådan fremsættes, bør derfor indeholde følgende tekst:

"Arbejdsmarkedets parter er enige om, at der er behov for at genetablere det værn imod social dumping, som lov om godskørselsloven samt lov om buskørsel gav, indtil Højesterets dom af 4. februar 2015 (Nortra-dommen).

Arbejdsmarkedets parter er enige om, at loven så vidt muligt skal genetablere den retstilstand som var grundlaget for Trafikstyrelsens faste praksis frem til Nortra-dommen.

Loven skal slå klart fast, at det kun er landsdækkende overenskomster indgået af repræsentative arbejdsmarkedsparter, der kan udgøre retningsgivende overenskomster. Disse må antages at sikre chauffører løn- og ansættelsesvilkår på et passende niveau. Det forhold, at overenskomsterne skal være indgået af repræsentative arbejdsmarkedsparter for at være retningsgivende, indebærer efter parternes opfattelse ikke, at der skal findes en bestemt retningsgivende overenskomst, da flere overenskomster inden for samme område kan være indgået af repræsentative arbejdsmarkedsparter.

En ny lovbestemmelse kunne for eksempel formuleres som følger:

§ 6, stk. 3 og 4 affattes således:

"stk. 3 Indehaveren af en tilladelse skal følge omkostningsniveauet i de kollektive overenskomster på området, der er indgået af repræsentative arbejdsmarkedsparter i Danmark og som gælder for hele det danske område.

Stk. 4. Tilladelsesindehaveren skal efter påbud fra transportministeren indsende dokumentation for, at virksomheden er omfattet af en overenskomst omfattet af stk. 3, eller indsende dokumentation for, at virksomheden følger omkostningsniveauet i de bestemmelser om løn og arbejdsvilkår, der findes i en overenskomst omfattet af stk. 3."

Lovens bemærkninger til ovenstående bestemmelse bør præcisere følgende:

For at skabe klarhed fastlægger loven, hvilke kollektive overenskomster, der er retningsgivende. Disse overenskomster er de landsdækkende chaufføroverenskomster indgået af repræsentative arbejdsmarkedsparter i Danmark, som fastsætter det omkostningsniveau for løn- og arbejdsvilkår, der må anses for retningsgivende for branchen.

Det beror på en konkret vurdering, hvilke kollektive overenskomster, der må anses for at være indgået af repræsentative arbejdsmarkedsparter i Danmark, og som gælder på hele det danske område. Denne vurdering tager blandt andet udgangspunkt i, hvor mange medlemmer den pågældende lønmodtagerorganisation, som er part i overenskomsten, har, og hvor mange, der er dækket af den pågældende lønmodtagerorganisations overenskomst. Vurderingen af lønmodtagerorganisationens repræsentativitet foretages på landsplan.

Trafikstyrelsen vil offentliggøre, hvilke kollektive overenskomster, som anerkendes at udgøre kollektive overenskomster, der er indgået af repræsentative arbejdsmarkedsparter i Danmark, og som gælder på hele det danske område, jf. ovenstående § 6, stk. 3.

Overenskomstnævnet høres, inden det offentliggøres, hvilke overenskomster, der anses for retningsgivende, jf. § 6, stk. 3.

Det er omkostningsniveauet i en retningsgivende overenskomst, der skal følges, ikke det nærmere indhold i overenskomstens bestemmelser. Ved omkostningsniveauet forstås de samlede udgifter vedrørende løn, herunder genetillæg, overarbejde, fridage udover ferielovens minimum og pension, som overenskomsten pålægger arbejdsgiveren i henhold til den pågældende overenskomst.

Der er altså ikke noget krav om, at chaufførers løn- og ansættelsesvilkår skal være sammensat på samme vis som i en af de retningsgivende overenskomster. Vægtningen af de forskellige elementer kan afvige, når blot virksomhedens samlede omkostningsniveau til løn, overarbejde, fridagsbetalinger og pension mindst svarer til omkostningsniveauet i en af de retningsgivende kollektive overenskomster.

Det er ikke muligt at kombinere elementer fra forskellige retningsgivende overenskomster til et nyt samlet omkostningsniveau. Det er omkostningsniveauet i en af de retningsgivende overenskomster, der mindst skal følges.

Fastlæggelsen af omkostningsniveauet bør i relevante tilfælde forelægges overenskomstnævnet.

Tilladelsesindehavere, der er omfattet af en overenskomst, der er offentliggjort af Trafikstyrelsen som retningsgivende, fordi den opfylder § 6, stk. 3, skal efter påbud indsende dokumentation for, at de er omfattet af overenskomsten enten igennem medlemskab af en arbejdsgiverforening eller igennem en tiltrædelsesaftale med et fagforbund, jf. § 6 stk. 4.

Tilladelsesindehavere, der ikke er omfattet af en retningsgivende overenskomst, skal efter påbud indsende dokumentation for, at de følger omkostningsniveauet i bestemmelserne om løn- og arbejdsvilkår i en af de retningsgivende overenskomster. De nærmere krav til dokumentationen fastsættes af transportministeren. De skal have en karakter og et omfang, der sikrer, at man på gennemskuelig og betryggende vis kan vurdere, om chaufførernes faktiske aflønning lever op til lovens krav, jf. § 6 stk. 4.

Bestemmelserne medfører ikke tvang til lade sig omfatte af bestemte overenskomster igennem tiltrædelse eller medlemskab af en arbejdsgiverorganisation.

Lov om buskørsel
Ovenstående lovbestemmelse og bemærkninger kan med redaktionelle ændringer også anvendes til at genetablere den tidligere retstilstand på busområdet."

Hvis ikke der fremsættes et mæglingsforslag eller hvis det fremsatte mæglingsforslag ikke indeholder en tekst med tilsvarende indhold som ovenstående er parterne enige om at rette en fælles henvendelse til regeringen og Folketingets øvrige partier med ovenstående ordlyd.

København, den 4. marts 2017

DI Overenskomst II v/DI

3F Transport