

**MÆGLINGSFORSLAG  
FRA  
FORLIGSMANDEN**

22. marts 2012



Samtlige de mellem Dansk Arbejdsgiverforening og organisationer og virksomheder under Dansk Arbejdsgiverforening på den ene side og Landsorganisationen i Danmark og organisationer under Landsorganisationen i Danmark og afdelinger af disse organisationer på den anden side indtil 1. marts 2012 bestående overenskomster, hvor parterne har indgået forlig om overenskomstfornyelse for tiden indtil 1. marts 2014, samt overenskomster, hvor parterne ikke har indgået forlig om overenskomstfornyelse, fornys for tiden indtil 1. marts 2014 på de under A-I nævnte vilkår.

Det samme gælder for de indtil 1. marts 2012 bestående overenskomster mellem organisationer og organisationsafdelinger under Landsorganisationen i Danmark på den ene side 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,
- Arbejdsgiverforeningen Konditorer, Bagere og Chokolademagere,
- DS Håndværk & Industri,
- Konsumfiskeindustriens Arbejdsgiverforening,
- Rengøringssekskabernes Branche- og Arbejdsgiverforening,
- Skorstensfejerlauget af 11. februar 1778,
- Skrædderlauget i København og
- Overenskomster med virksomheder, jf. bilag 1.

Endvidere gælder det for de indtil 1. marts 2012 bestående overenskomster mellem organisationer og enkeltvirksomheder under Dansk Arbejdsgiverforening på den ene side og på den anden side:

- AC (diverse medlemsorganisationer),
- Dansk Magisterforening,
- BUPL,
- Dansk Socialrådgiverforening,
- Dansk Sygeplejeråd,
- Danske Bioanalytikere,

- Danske Fysioterapeuter,
- Dansk Journalistforbund,
- Dansk Skuespillerforbund,
- Ergoterapeutforeningen,
- Jordemoderforeningen,
- Lærernes Centralorganisation,
- Ingeniørforeningen, IDA
- PROSA/SAS og
- Søfartens Ledere.

Endelig gælder det overenskomst mellem:

- Ritzaus Bureau og Dansk Journalistforbund.

#### **A.**

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

#### **B.**

De forhandlingsresultater – opnået uden for Forligsinstitutionen – som parterne har sendt til Forligsinstitutionen, betragtes i deres helhed som led i dette mæglingsforslag, medmindre parterne har været enige om, at forhandlingsresultatet skal sendes til afstemning efter parternes egne regler herom.

## C.

### I de overenskomstforhold, hvor der ikke er opnået enighed, bliver følgende gældende:

#### I

#### Fællesbestemmelser

De under 1a), 2a), 2d), 3 og 4 nævnte forhøjelser får virkning fra begyndelsen af den lønningssuge, hvori 1. marts 2012, 1. maj 2012 og 1. marts 2013 indgår.

#### 1. Minimallønsområderne

- a) For timelønnede forhøjes minimallønssatsen/mindstebetalingssatsen som følger:

Pr. 1. marts 2012 med 135 øre pr. time for voksne lønmodtagere og med 80 øre pr. time for lønmodtagere under 18 år.

Pr. 1. marts 2013 med 135 øre pr. time for voksne lønmodtagere og med 75 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.

#### 2. Normallønsområderne

- a) I normallønsoverenskomster forhøjes normallønssatsen for voksne lønmodtagere

pr. 1. marts 2012 med 160 øre pr. time og

pr. 1. marts 2013 med 185 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 2012 med 130 øre pr. time for 17-årige og 95 øre pr. time for andre og pr. 1. marts 2013 med 150 øre pr. time for 17-årige og 110 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. præsteret arbejdstime i akkord tillægges 160 øre pr. 1. marts 2012 og 185 øre pr. 1. marts 2013.

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 – udover 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 2012. Det nye akkordgrundlag får virkning for arbejde, der udføres pr. 1. oktober 2012. I perioden, indtil et eventuelt nyt betalingsgrundlag får virkning, betales efter bestemmelserne under d.1.

### **3. Elever, lærlinge og praktikanter**

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

2,25 % pr. 1. marts 2012 og

2,25 % pr. 1. marts 2013.

### **4. Ikke generelle tillæg**

Overenskomstbestemte genetillæg, der er fastsat i ørebeløb, herunder overtidstillæg, forskudtidsstillæg, tillæg for arbejde på søn- og helligdage og tillæg for arbejde i holddrift, forhøjes pr. 1. maj 2012 med 1,4 % og pr. 1. marts 2013 med 1,4%.

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.

## **II**

### **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.

## **III**

### **Pension**

På LO-områder, der har en arbejdsgiveradministreret pensionsordning, skal pensionsbidraget beregnes af den A-skattepligtige indkomst.

## **IV**

### **Forældreorlov**

På overenskomster med ret til betaling under forældreorlov gælder følgende ændringer:

Forældreorloven skal holdes inden for 52 uger efter fødsel.

Medmindre andet aftales skal forældreorloven fra lønmodtagerside varsles med 3 uger forud for orlovens påbegyndelse.

Hver af forældrenes orlov kan maksimalt deles i to perioder, medmindre andet aftales.

Hvor der eksisterer en maksimal betaling under forældreorlov, hæves denne med 5 kr. pr. time, dog hæves den højst til kr. 140,00 pr. time.

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 den 1. juli 2012.



## V

### **Forhøjet pensionsbidrag under barselsorlov**

På områder med særligt pensionsbidrag under barsel, som betales under 14 ugers barselorlov, forhøjes den 1. juli 2012 det samlede bidrag med 2,25 kr. pr. time, hvoraf arbejdsgiveren betaler 2/3 og lønmodtageren 1/3. Bidraget kan maksimalt forhøjes til:

Arbejdsgiverbidrag kr. pr. time/kr. pr. måned: 7,00/1.120,00.

Arbejdstagerbidrag kr. pr. time/kr. pr. måned: 3,50/560,00.

Samlet bidrag kr. pr. time/kr. pr. måned: 10,50/1.680,00.

## VI

### **Seniorordning**

Såfremt overenskomstparterne ikke inden den 1. oktober 2012 har aftalt andet, gælder fra denne dato én af de følgende seniorordninger med de nødvendige organisationsmæssige tilpasninger:

På normallønsområder gælder protokollat nr. 18 i forliget af 23. februar 2012 mellem DI og 3F om fornyelse af Fællesoverenskomsten. Protokollatet er optrykt som bilag 2 til mæglingsforslaget.

På mindstebetalings- og minimallønsområder med SH-betaling gælder protokollat nr. 6 i forliget af 1. marts 2012 mellem Dansk Byggeri og 3F. Protokollatet er optrykt som bilag 3 til mæglingsforslaget.

På øvrige områder gælder protokollat nr. 8 i forliget af 12. februar 2012 mellem DI og CO-industri om fornyelse af Industriens Overenskomst og Industriens Funktionæroverenskomst. Protokollatet er optrykt som bilag 4 til mæglingsforslaget.

## **VII**

### **Løn under sygdom**

På overenskomstområder, hvor der for at opnå ret til løn under sygdom stilles krav om anciennitet, nedsættes anciennitetskravet med virkning fra 1. maj 2013 med 3 måneder, dog ikke til mindre end 2 måneder.

Er der i overenskomsten anciennitetsbestemmelser for ikke permanente arbejdspladser, ændres disse ikke.

## **VIII**

### **Uddannelse i opsigelsesperioden og kompetencefonde**

For overenskomster med kompetencefonde på LO-normallønsområdet, hvor der allerede er aftalt ret til 2 ugers uddannelse i opsigelsesperioden, er følgende gældende:

Medarbejdere, som har været uafbrudt beskæftiget i virksomheden i mindst et år, og som afskediges på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukning eller andre på virksomheden beroende forhold, er berettiget til at deltage i et eller flere for medarbejderen relevante kurser af op til yderligere to ugers varighed, inden for f.eks. AMU, FVU eller andre uddannelses tilbud, hvortil der gives offentlig løntabsgodtgørelse.

Medarbejderen kan ved deltagelse i et sådant kursus opnå ret til en tilsvarende forlængelse af opsigelsesperioden i op til 2 uger under følgende betingelser:

Medarbejderen skal for det første hurtigst muligt og senest inden for den første uge efter opsigelsen skriftligt meddele arbejdsgiveren, at medarbejderen ønsker at udnytte retten til indtil 2 ugers yderligere uddannelse.

For det andet skal medarbejderen dokumentere, at medarbejderen gennemfører de nu i alt op til 4 ugers kursus inden for den forlængede opsigelsesperiode.

Der skal ved udskydelse af fratrædelsen ikke afgives nyt opsigelsesvarsel.

Arbejdsgiveren dækker udgifterne ved deltagerbetaling op til maksimalt 1.780,00 kr.

Disse regler finder dog ikke anvendelse over for medarbejdere, der er berettiget til efterløn eller pension fra arbejdsgiveren eller det offentlige.

Virksomheden modtager støtte fra Kompetencefonden til udgifter til sædvanlig overenskomst-mæssig løn for kurser efter denne bestemmelse.

Løntabsgodtgørelsen tilfalder virksomheden.

Bestemmelsen træder i kraft den 1. oktober 2012.

Bidraget til kompetencefonden forhøjes pr. 1. april 2012 med 260 kr., dog til maksimalt 780 kr. pr. fuldtidsansat medarbejder pr. år.

## **IX**

### **Social dumping og lønoplysninger**

På overenskomstområder, hvor der i forbindelse med overenskomstfornyelsen pr. 1. marts 2010 blev fastsat regler om social dumping eller adgang til lønoplysninger med en bestemmelse om, at reglerne bortfaldt ved udløbet af overenskomstperioden, opretholdes disse regler i overenskomsten uden begrænsningen om bortfald ved udløbet af overenskomstperioden.

## **X**

### **Lønudbetaling ved udvidet arbejdstid**

På overenskomstområder, hvor der er adgang til ved lokalaftale at fravige overenskomstens arbejdstidsregler, kan det – under forudsætning af skriftlig lokalaftale indgået med en tillidsrepræsentant valgt efter overenskomstens bestemmelser – aftales mellem virksomheden og den enkelte lønmodtager, at pensionsbidrag, bidrag til fritvalgskonto/særlig opsparing/SH-opsparing samt feriegodtgørelse/ferietillæg, jf. ferieloven, kan konverteres til et tillæg til lønnen for den enkelte medarbejder for så vidt angår de timer, der ligger ud over den i overenskomsten gennemsnitlige ugentlige arbejdstid. Varierende ugentlig arbejdstid og overarbejde betragtes ikke som udvidet arbejdstid i denne sammenhæng.

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

## **XI**

### **Elektroniske dokumenter**

Der indføres mulighed for, at virksomhederne med frigørende virkning kan aflevere feriekort og lønsedler og eventuelle andre dokumenter, der skal udveksles under eller efter det løbende ansættelsesforhold, via de elektroniske postløsninger, som måtte være til rådighed f.eks. via e-Boks eller via e-mail.

Såfremt virksomhederne vil benytte sig af denne mulighed, skal medarbejderne varsles herom 3 måneder før, medmindre andet aftales. Efter udløb af varslet kan medarbejdere, som ingen mulighed har for at anvende den elektroniske løsning, få udleveret de pågældende dokumenter ved henvendelse til virksomheden.

## **XII**

### **Hurtig behandling ved bortvisningssager**

Såfremt parterne er enige herom, indføres følgende bestemmelse i overenskomsten:

I sager vedrørende bortvisning skal mæglingssmøde afholdes senest 5 arbejdsdage efter mæglingssøgningens modtagelse i den modstående organisation, medmindre andet aftales.

Er der i sager vedrørende bortvisning ikke opnået enighed ved mæglingssmødet, kan de respektive parter begære sagen afgjort ved faglig voldgift.

Den organisation, der ønsker sagen videreført, skal senest 10 arbejdsdage efter mæglingssmødets afholdelse skriftligt begære afholdelse af faglig voldgift.

I de situationer, hvor sagen er begæret afgjort ved en faglig voldgift, kan de respektive parter tillige begære et organisationsmøde og/eller et forhandlingsmøde, såfremt afholdelse heraf er mulig uden omberømmelse af den faglige voldgift.

**D.**  
**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. maj 2012 med 1,4 % og pr. 1. marts 2013 med 1,4 %, medmindre andet er aftalt.

**E.**  
**DA/LO Udviklingsfonden**

Til DA/LO Udviklingsfonden opkræves på alle overenskomstområder, der hidtil har betalt til DA/LO Oplysnings- og Uddannelsesfonden, 40 øre pr. arbejdstime med virkning fra den første lønningssperiode efter 1. januar 2013.

Fondens midler fordeles således, at DA til disposition modtager  $\frac{1}{4}$  af det samlede årlige provenu, og at LO modtager  $\frac{3}{4}$  af det årlige provenu.

**F.**  
**Revision af Samarbejdsaftalen med hensyn til HK – talsrepræsentation**

I en række funktionæroverenskomster er det aftalt, at medlemmer af HK kan bemyndige en talsrepræsentant til på medlemmernes vegne at kræve en forhandling med virksomheden om, hvorvidt virksomheden disponerer i strid med væsentlige principper i overenskomsten eller andre lignende uoverensstemmelser, selv om overenskomsten ikke er trådt i kraft. Talsrepræsentanten skal være medlem af HK og have modtaget fuldmagt fra over halvdelen af medlemmerne.

DA og LO er enige om hurtigst muligt i overenskomstperioden at søge at skabe mulighed for, at HK - talsrepræsentanter kan vælges til Samarbejdsudvalgets gruppe b på lige fod med tillidsrepræsentanter.

Hvis DA og LO opnår enighed herom, vil der ske ændring i DA og LO's Samarbejdsaftale kap. 4.

## **G**

### **Social dumping**

DA og LO er enige om at videreføre det arbejde, som hovedorganisationerne har iværksat i medfør af mæglingsforslaget fra 2010, litra E og aftale af 10. december 2010.

Det betyder, at hovedorganisationerne fortsat arbejder for at modvirke social dumping, herunder at understøtte overenskomstparternes koordinerede indsats i forskellige sammenhænge herom. Derudover understøtter DA og LO de forskellige tiltag, der allerede er iværksat fra relevante myndigheder vedrørende social dumping.

Hovedorganisationerne har i overenskomstperioden bl.a. drøftet de fælles erfaringer med overenskomstprotokollaterne, som blev aftalt i 2010. Overordnet set er det oplevelsen, at reglerne mod social dumping har haft en reel effekt og anvendes flittigt af lønmodtagerne. Erfaringerne har været, at hurtigheden ved behandlingen af sagerne har bidraget væsentligt til at skabe løsninger, inden sagerne udvikler sig, og dermed bidraget til at mindske de grænseoverskridende problemer. Både lønmodtager- og arbejdsgiverside har udvist fleksibilitet omkring den praktiske håndtering af regler og frister. De praktiske problemer i forhold til reglerne har bl.a. knyttet sig til de udenlandske underentreprenørers ukendskab til reglerne, og disse problemer er løst praktisk og konkret med hjælp fra både de organiserede virksomheder og hovedentreprenøren. På den baggrund vil parterne understøtte overenskomstparternes arbejde på dette område.

I den forgangne overenskomstperiode har DA og LO udarbejdet en fælles handlings- og aktivitetsplan, hvoraf det bl.a. fremgår, at der i den kommende overenskomstperiode vil blive udarbejdet udredninger og analyser, eksempelvis en arbejdsretlig og skatteretlig analyse af praksis vedrørende ”arme og ben virksomheder”. Den fremtidige indsats kan derudover antage form af løbende drøftelser mellem parterne, fælles oplysningskampagner, koordineret interessevaretagelse og afholdelse af seminarer og konferencer, ligesom parterne er enige om at koordinere indsatsen i forhold til myndigheder m.v.

**H.**  
**Overenskomsternes varighed**

Medmindre andet er aftalt mellem parterne, kan overenskomsterne tidligst opsiges til ophør 1. marts 2014.

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

**I.**

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

København, den 22. marts 2012

  
Asbjørn Jensen

I henhold til § 4, stk. 4, i lov om mægling i arbejdsstridigheder, jf. lovbekendtgørelse nr. 709 af 20. august 2002, bestemmer forligsmanden, 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.

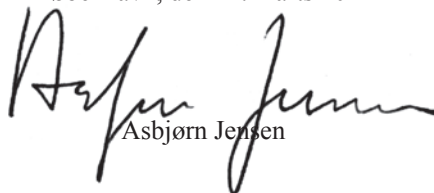
Enhver afstemning om mæglingsforslaget skal foregå hemmeligt og skriftligt, og der kan kun afgives rene ja- eller nej-stemmer.

Svaret vedrørende afstemningsresultatet på lønmodtagerside 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 af den pågældende organisations medlemmer i 2011 udbetalte arbejds løn.

Svaret på mæglingsforslaget afgives senest 17. april 2012 kl. 12.30 til adressen: Forligsinstitutionen, Sankt Annæ Plads 5, 1250 København K.

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

København, den 22. marts 2012



Asbjørn Jensen



## **Bilag 1**

- Parken Venues A/S, København, vedrørende overenskomster med henholdsvis 3F-LPSF og Dansk Metal,
- Øbro Træ, København, vedrørende overenskomst med 3F,
- Empire Bio, København, vedrørende overenskomst med 3F-LPSF,
- Thuesen Jensen, Glostrup, vedrørende overenskomst med 3F-LPSF,
- Best Choice, Næstved, vedrørende overenskomst med BUPL, FOA og SL,
- Vikar Tjenesten A/S, Kalundborg, vedrørende overenskomst med BUPL, FOA og SL,
- Dansk P Kontrol, Frederiksberg, vedrørende overenskomst med Serviceforbundet,
- Salus Vagt, Kgs. Lyngby, vedrørende overenskomst med Serviceforbundet,
- Nykøbing Falster Taxa, vedrørende overenskomst med 3F,
- Sønderborg Taxas Økonomiske Forening, vedrørende overenskomst med 3F og
- Den Danske Presses Fællesindkøbs-Forening (DDPFF), København, vedrørende overenskomst med 3F-LPSF.

## Bilag 2

### FÆLLESOVERENSKOMSTEN

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2012

Nr. 18

### PROTOKOLLAT

om

#### Seniorordning

I Fællesoverenskomsten indsættes en ny § 2 a med følgende ordlyd:

”Medarbejdere kan vælge at indgå i en seniorordning fra 5 år før den til enhver tid gældende folkepensionsalder.

I en seniorordning konverteres hele eller en del af pensionsbidraget, jf. § 22, til seniorfridage.

Der kan maksimalt konverteres så stor en andel af pensionsbidraget, at forsikringsordningen, bidrag til sundhedsordning og administrationsomkostningerne fortsat dækkes.

Det konverterede pensionsbidrag indsættes for timelønnede medarbejdere på medarbejderens frihedskonto. Er medarbejderen fuldlønnet og ønsker at indgå i en seniorordning oprettes en seniorfrihedskonto, med mindre andet aftales lokalt. Seniorfrihedskontoen administreres efter samme regler som frihedskontoen for virksomhedens timelønnede medarbejdere, jf. § 2, stk. 6.

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

Medarbejderen skal senest den 1. november give virksomheden skriftlig meddelelse om, hvorvidt medarbejderen ønsker at indgå i en seniorordning i det kommende kalenderår og i så fald, hvor stor en andel af pensionsbidraget vedkommende ønsker at konvertere. Dette valg er bindende for medarbejderen og vil fortsætte i de følgende kalenderår. Medarbejderen kan dog hvert år inden 1. november meddele virksomheden om der ønskes ændringer for det kommende kalenderår.

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 under hensyntagen til virksomhedens drift og efter de samme regler, som er gældende for placeringen af feriefridage, jf. § 2, stk. 6.

For timelønnede følger reglerne for seniorfridage reglerne for feriefridage, jf. § 2, stk. 3 og stk. 6.

Ved afholdelse af seniorfridage afkortes fuldlønnede medarbejdere i uge- eller månedslønnen og betales i stedet et beløb fra seniorfrihedskontoen. For fuldtidsbeskæftigede på 5-dages uge med 37 timer udgør en seniorfriday betaling svarende til 7,4 timer pr. dag. For andre foretages en forholdsmæssig beregning. Ved kalenderårets udløb og ved fratræden opgøres saldoen på seniorfrihedskontoen og restbeløbet udbetales.

Etableringen af en seniorordning ændrer ikke på reglerne for frihed/feriefridage i øvrigt, jf. § 2."


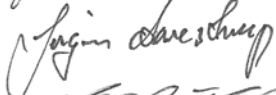

Denne ordning kan indsættes i overenskomstteksten, forudsat de opsparede midler kan sikres i tilfælde af konkurs. Såfremt der er sikkerhed for, at LG dækker de akkumulerede midler, vil DIO II kunne dække eventuelt tilgodehavende.

København, den 23. februar 2012

For DI Overenskomst II v / DI


For 3F Transport

**O K 2 0 1 2**

**Dansk Byggeri – Fagligt Fælles Forbund**

**Bygge- og Anlæg, Bygning, Murer- og Murerarbejdsmand, Gulv, Industri (3F)**

**PROTOKOLLAT NR. 6  
om seniorordning**

Parterne er enige om, at overenskomsternes bestemmelser om senioraftaler udgår, og at der i søgnehelligdags- og feriefridagsreglerne indføres følgende bestemmelser:

**Senioraftale**

Op til 5 år før det kalenderår, hvor medarbejderen går på folkepension, kan det lokalt aftales skriftligt, at af pensionsbidraget på 12%, jf. § ... kan op til 10% opsøres på medarbejderens SH-konto.

I de kalenderår, hvor SH-godtgørelsen optjenes, kan det endvidere aftales at reducere arbejdstiden eller afholde ekstra feriefridage. Antallet af feriefridage må dog ikke betyde, at SH-kontoen går i underskud.

SH-forskud udbetales efter bestemmelserne i stk. xxx.

Denne ordning indsættes i overenskomsten, forudsat de opsårede midler kan sikres i tilfælde af konkurs. Såfremt der er sikkerhed for at LG dækker de akkumulerede midler, vil Dansk Byggeri kunne dække tilgodehavende via feriegarantiordningen.

Allerede aftalte seniorordninger fortsætter uændret.

Ikrafttrædelse: 1. oktober 2012

København, den 1. marts 2012

For Fagligt Fælles Forbund:



For Dansk Byggeri:



**PROTOKOLLAT**

om

**seniorordning**

Parterne er enige om nedenstående for henholdsvis Industriens Overenskomst og Industriens Funktionæroverenskomst:

**Industriens Overenskomst**

Følgende tekst indsættes i Industriens Overenskomst § 25 som et nyt stk.:

"De lokale parter kan ved skriftlig lokalaftale åbne for, at virksomheden og den enkelte medarbejder kan aftale en seniorordning efter følgende retningslinjer:

- a) Medarbejderen og virksomheden kan aftale reduceret arbejdstid. Parterne fastlægger selv med udgangspunkt i den enkeltes ønsker og virksomhedens driftsmæssige behov den konkrete udformning af arbejdstidsreduktionen i form af f.eks. længere sammenhængende arbejdsfri perioder, fast reduktion i den ugentlige arbejdstid eller andet.
- b) Seniorordninger kan etableres for medarbejderen fra 5 år før den til enhver tid gældende folkepensionsalder.
- c) Medarbejderen kan i forbindelse med en sådan arbejdstidsreduktion vælge at konvertere løbende pensionsopsparing, jf. § 34, til et tillæg til lønnen. Der kan maksimalt konverteres så stor en andel af pensionsbidraget, at forsikringsordningen og administrationsomkostningerne fortsat dækkes. De frigjorte midler skal - eventuelt sammen med øvrige indbetalinger på fritvalgslønkontoen - anvendes til finansiering af lønnedgang som følge af arbejdstidsreduktionen. Konverteringen ændrer ikke på bestående overenskomstmæssige beregningsgrundlag og er således omkostningsneutral for virksomheden."

Parterne er endvidere enige om, at medarbejderen og virksomheden kan aftale, at medarbejderen fra 5 år før seniorordningen kan iværksættes, kan opspare værdien af ikke-afholdte feriefriidage, jf. Industriens Overenskomst § 18 stk. 2, og akkumulere denne. Værdien heraf kan - eventuelt sammen med øvrige indbetalinger på fritvalgslønkontoen - komme til udbetaling i forbindelse med en seniorordning. Denne ordning kan indsættes i ovenstående overenskomsttekst, forudsat de opsparede midler kan sikres i tilfælde af konkurs. Såfremt der er sikkerhed for, at LG dækker de akkumulerede midler, vil DI kunne dække tilgodehavendet via feriepengegarantien.

### Industriens Funktionæroverenskomst

Følgende tekst indsættes i Industriens Funktionæroverenskomst § 4 som et nyt stk.:

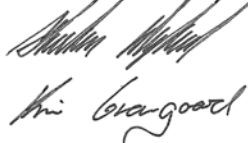
"De lokale parter kan ved skriftlig lokalaftale åbne for, at virksomheden og den enkelte medarbejder kan aftale en seniorordning efter følgende retningslinjer:

- a) Medarbejderen og virksomheden kan aftale reduceret arbejdstid. Parterne fastlægger selv med udgangspunkt i den enkeltes ønsker og virksomhedens driftsmæssige behov den konkrete udformning af arbejdstidsreduktionen i form af f.eks. længere sammenhængende arbejdsfri perioder, fast reduktion i den ugentlige arbejdstid eller andet.
- b) Seniorordninger kan etableres for medarbejderen fra 5 år før den til enhver tid gældende folkepensionsalder.
- d) Medarbejderen kan i forbindelse med en sådan arbejdstidsreduktion vælge at konvertere løbende pensionsopsparing, jf. § 8, til et tillæg til lønnen. Der kan maksimalt konverteres så stor en andel af pensionsbidraget, at forsikringsordningen og administrationsomkostningerne fortsat dækkes. De frigjorte midler skal - eventuelt sammen med øvrige indbetalinger på fritvalgslønkontoen - anvendes til finansiering af lønnedgang som følge af arbejdstidsreduktionen. Konverteringen ændrer ikke på bestående overenskomstmæssige beregningsgrundlag og er således omkostningsneutral for virksomheden."

Parterne er endvidere enige om, at medarbejderen og virksomheden kan aftale, at medarbejderen fra 5 år før seniorordningen kan iværksættes, kan opspare værdien af ikke-afholdte feriefridage, jf. Industriens Funktionæroverenskomst §12 stk. 11, og akkumulere denne. Værdien heraf kan - eventuelt sammen med øvrige indbetalinger på fritvalgslønkontoen - komme til udbetaling i forbindelse med en seniorordning. Denne ordning kan indsættes i ovenstående overenskomstmtekt, forudsat de opsparede midler kan sikres i tilfælde af konkurs. Såfremt der er sikkerhed for, at LG dækker de akkumulerede midler, vil DI kunne dække tilgodehavendet via feriepengegarantien.

København, den 12. februar 2012

For DI Overenskomst I v / DI



For CO-industri

