

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2010

Nedennævnte parter har i forligsinstitutionens regi indgået aftale om fornyelse af Industriens Overenskomst og Industriens Funktionæroverenskomst for en 2-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. Medmindre andet da aftales, bortfalder nærværende fornyelsesaftale.

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

1. Indberetning til fonde
2. Kompetenceudvikling i virksomhederne
3. Praktikanter efter Industriens Funktionæroverenskomsts § 3, stk. 7B
4. Industriens Overenskomst, Lærlingebestemmelser Bilag 3
5. Industriens Overenskomst, Lærlingebestemmelser Bilag 1
6. Fritvalgs Lønkonto
7. Erhvervsuddannelseselever efter Industriens Funktionæroverenskomsts § 3, stk. 7A
8. Fagretlig behandling
9. Ude- og rejsearbejde, Industriens Overenskomst
10. Etablering af et ligelønsnævn
11. Kampagne om natarbejde
12. Forskning i langtidsvirkningerne af natarbejde
13. Implementering af Europaparlamentets og Rådets direktiv om vikararbejde
14. Natarbejde og helbreds kontrol
15. Redaktionel tilretning af overenskomstbestemmelser om opsigelse af delvist sygemeldte medarbejdere
16. Redaktionel tilretning af overenskomstbestemmelser om tillidsrepræsentantens ud-dannelse
17. Redaktionel tilretning af overenskomstbestemmelser om funktionærlignende ansæt-telse
18. Redaktionel tilretning af overenskomstbestemmelser om afskedigelse af tillidsre-præsentanter
19. Redaktionel tilretning af overenskomstbestemmelser om valg af tillidsrepræsentan-ter
20. Redaktionel tilretning af overenskomstbestemmelser om Fritvalgs Lønkontoen (langtidssyge)
21. Redaktionel tilretning af lærlingebestemmelserne – lokalt samarbejde
22. Mulighed for indbetaling af skifteholdstillæg til fritvalgslønkontoen
23. Samarbejde og møder med ledelsen, Industriens Funktionæroverenskomst
24. Arbejds miljøspørgsmål hvor sikkerhedsorganisation ikke er påbudt, Industriens Funktionæroverenskomst
25. Implementering af ligelønsloven
26. Frihed Grundlovsdag, Industriens Funktionæroverenskomst
27. Fornyelsesaftalens fortolkning
28. Ikrafttrædelsesdatoer

29. Visse forsikringsydelser til lærlinge og elever
30. Fratrædelsesgodtgørelse
31. Varsling af feriefridage, Industriens Overenskomst og Industriens Funktionæroverenskomst
32. Lønforhold og betalingssatser
33. Udvidelse af perioden med betalt forældreorlov
34. Pension

Herefter udestår ingen krav parterne imellem.

København, den 22. februar 2010

For DI

Kla. H. Olsen
Kim Bergsgaard

For CO-industri

Thorhild E.
Børge Juhlisen

PROTOKOLLAT

om

Indberetning til fondene

Med henblik på en forenkling af proceduren for virksomhedernes indberetning til brug for opkrævning til fondene er organisationerne enige om følgende:



Der skal fremover alene indberettes lønsumsoplysninger til brug for opkrævning til fondene én gang om året – sammenfaldende med, at DI i forvejen modtager oplysninger til brug for opkrævninger til Industriens Barselsfond.

Opkrævningerne, som i udgangspunktet fortsat sker halvårligt, baseres på en omregning af de overenskomstbestemte bidrag til en promille af den pensionsgivende løn. Der tages i beregningerne højde for omlægningerne i indberetningsterminerne.

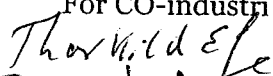
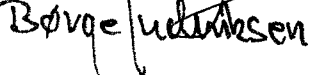
Indberetningsmodellen indføres fuldt ud fra 1. januar 2011. I 2010 gennemføres opkrævninger i begge halvår på basis lønsumsoplysninger vedrørende 2. halvår 2009.

København, den 22. februar 2010

For DI Overenskomst I v / DI

For CO-industri

PROTOKOLLAT

om

kompetenceudvikling i virksomhederne

Parterne er enige om at understøtte kompetenceudvikling i virksomhederne. Derfor ændres "Protokollat – Kompetenceudvikling" p. 76 i Industriens Organisationsaftaler 2007-2010, til at have følgende indhold:

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

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

Parterne er samtidig opmærksomme på, at der må påregnes lovgivningsmæssige ændringer på voksen- og efteruddannelsesområdet samt initiativer omkring vurdering af realkompetencer mv.

Parterne er enige om i overenskomstperioden at drøfte kompetenceudvikling, herunder:

- Uddannelsesplanlægning
- Medarbejderudviklingssamtaler
- Kompetenceafklaring
- Dokumentation for erhvervede kvalifikationer
- Ansvar, ret og pligt i forbindelse med kompetenceudvikling
- Analyse af virksomhedernes kompetencebehov

I drøftelserne indgår øvrige protokollater omhandlende uddannelse og kompetenceudvikling.

Parterne er endvidere enige om inden 1. maj 2010 at have igangsat et arbejde om, hvordan der i fællesskab kan udvikles redskaber, der understøtter kompetenceudvikling i virksomhederne. Målet er, at der 1. november 2010 foreligger en projektplan.

Sigtet med udvikling af redskaberne er at understøtte:

- Afdækning af uddannelsesbehov.
- Afdækning af uddannelsesmuligheder.

- Udarbejdelse af uddannelsesplaner.

Indtil sådanne redskaber er tilvejebragt, stilles SUM-værktøjet fortsat til rådighed.”

Parterne er enige om følgende tekst erstatter Industriens Overenskomst § 44, stk. 4:

”Det anbefales at anvende egnede værktøjer i uddannelsesplanlægningen.”

Parterne er parallelt enige om, at Industriens Funktionæroverenskomsts Bilag 9 får følgende ordlyd:

”Uddannelsesudvalget - eventuelt etableret som underudvalg under samarbejdsudvalget - kan som sådan behandle:

Afdækning af uddannelsesbehov

Udarbejdelse af retningslinjer for f.eks.:

- Medarbejdersamtaler/udviklingssamtaler
- Stillingsbeskrivelser
- Interviewundersøgelser
- Spørgeskemaundersøgelser
- Analyser af virksomhedens kvalifikationsbehov og medarbejderkompetencer

Der kan i behovsafdækningen anvendes analyseværktøjer eller ekstern konsulentbistand.

Afdækning af uddannelsesmuligheder

Løbende informationsindsamling om aktuelle uddannelsesmuligheder:

- Kursustilbud fra offentlige og private kursusudbydere
- Virksomhedsinitierede uddannelsesaktiviteter
- Individuelle uddannelsesmuligheder (cd-rom, fjernundervisning mv.)
- Andet (konferencer, fagmesser, foredrag mv.)

Udarbejdelse af uddannelsesplaner:

- Opsamling og koordinering af uddannelsesbehov og muligheder
- Planlægning af uddannelsesaktiviteter og forslag til gennemførelse
- Principper for udformning af uddannelsesplaner
- Opsamling af evalueringsresultater fra gennemførte uddannelsesaktiviteter

Det anbefales at gennemføre udviklingssamtaler med den enkelte medarbejder. Samtalen følges op af evt.:

- a. ændringer i udviklingsplanen, jf. § 25, stk. 2
- b. ændringer i stillingsindhold, ansvar, krav til kvalifikationer og grad af selvstændighed.”

København, den 22. februar 2010

For DI Overenskomst I v / DI

Ken Hejlskov
Kristian Branggaard

For CO-industri
Thorvald Ege
Børge Jørgensen

P R O T O K O L L A T

om

praktikanter efter Industriens Funktionæroverenskomsts § 3, stk. 7B

Parterne er enige om følgende tekst til erstatning for den nuværende tekst i Industriens Funktionæroverenskomst § 3, stk. 7B.

”Erhvervsakademiuddannelser (praktikanter)

Praktikken gennemføres på baggrund af en kontrakt/praktikaftale og efter de vejledende retningslinjer, som er fastsat af de organisationer, som dækker det pågældende område.

I praktikken betales for så vidt de dele af uddannelserne, som ikke er berettiget til SU, efter følgende lønsatser:

Pr. måned, kr.	1.3.2007	1.3.2008	1.3.2009
Det tekniske område	12.136	12.561	13.000
Det merkantile område	14.648	15.161	15.691

Det drejer sig aktuelt om følgende uddannelser:

Tekniske område:	Laborantuddannelsen.
Merkantile område:	Biløkonomuddannelsen.
	Handelsøkonomuddannelsen.

For samtlige erhvervsakademiuddannelser gælder, at lønsatserne er minimalsatser, hvorfor der henvises til § 3, stk. 2.

For erhvervsakademi-studerende med forudgående erhvervsuddannelse aftales en højere løn end ovennævnte satser, jf. § 3, stk. 2.”

København, den 22. februar 2010

For DI Overenskomst I v / DI

Ka. Her Olsen
Kni. Grøngård

For CO-industri

Thorvald E. J.
Børge J. Jørgensen

PROTOKOLLAT

om

Industriens Overenskomst, Lærlingebestemmelser Bilag 3

Parterne er enige om følgende ændring i Bilag 3 til Lærlingebestemmelserne i Industriens Overenskomst svarende til gældende praksis.

Første dot:

”at vedkommende medarbejder efter sit fyldte 18. år har været beskæftiget med fagligt relevant arbejde i et tidsrum, der væsentligt overstiger 50 pct. af den for uddannelsen fastsatte læretid, eller”

erstattes med:

”at vedkommende medarbejder efter sit fyldte 18. år har været beskæftiget med fagligt relevant arbejde i et tidsrum, der væsentligt overstiger den for uddannelsen fastsatte varighed – typisk den dobbelte varighed, eller”

København, den 22. februar 2010

For DI Overenskomst I v / DI

Ulla Kr. Christensen
Mie Branggaard

For CO-industri

Thorvald E.
Børge Jørgensen

PROTOKOLLAT

om

Industriens Overenskomst, Lærlingebestemmelser Bilag 1

Parterne er enige om, at Bilag 1 til Lærlingebestemmelserne i Industriens Overenskomst udgår.

København, den 22. februar 2010

For DI Overenskomst I v / DI

Karsten Andersen

Mikael Brønsgaard

For CO-industri

Therese Milstøl Eriksen
Børge Jørgensen

PROTOKOLLAT

om

Fritvalgs Lønkonto

I Industriens Overenskomst § 25, stk. 5 a efter sidste afsnit og Industriens Funktionsnæroverenskomst § 4, stk. 4 a efter sidste afsnit tilføjes følgende bestemmelse:

"De lokale parter kan indgå aftaler om udbetaling, herunder aftale, at der udbetales beløb uden at medarbejderen holder fri. Der kan dog ikke indgås lokalaftale om, at indeståendet på Fritvalgs Lønkontoen udbetales løbende sammen med den øvrige løn"

København, den 22. februar 2010

For DI Overenskomst I v / DI

Henrik Almqvist
Kristian Brangboer

For CO-industri

*Thorvald E.
Borge-Jensen*

P R O T O K O L L A T

om

erhvervsuddannelseselever efter Industriens Funktionæroverenskomsts § 3, stk. 7A

Parterne er enige følgende tekst til erstatning for den nuværende tekst i Industriens Funktionæroverenskomst § 3, stk. 7A.

”Elever under erhvervsuddannelse

Der indgås senest ved uddannelsens start en skriftlig uddannelsesaftale mellem elev og virksomhed i henhold til bestemmelserne i Lov om erhvervsuddannelser, kapitel 7.

Til elever under erhvervsuddannelsesloven udgør minimallønnen:

Pr. måned

	1.3.2007	1.3.2008	1.3.2009
1. år	8.960	9.135	9.310
2. år	9.970	10.145	10.320
3. år	10.665	11.000	11.350
4. år	11.305	11.775	12.265

Der ydes tillæg til ovennævnte satser til elever på følgende uddannelser:

- handels- og kontoruddannelserne med forudgående hhx-eksamenkr. 840 pr. måned.
- teknisk designeruddannelsen kr. 2.877 pr. måned.

Der aflønnes med den sats, der svarer til det uddannelsesår, eleven befinder sig på i forhold til uddannelsens opbygning.

Dog overgår elever på teknisk designer uddannelsen fra trin 1 til trin 2 18 måneder efter uddannelsens start, dvs. efter grundforløbet, og et år i virksomheden (inkl. eventuelle skoleophold). Eleven forbliver på trin 2 den resterende del af uddannelsen.

For elever på teknisk designer uddannelsen, som har indgået uddannelsesaftale før 1. marts 2010, udgør minimallønnen for elever på teknisk designeruddannelsen, gennem hele uddannelsesperioden kr. 12.702 pr. måned.

Voksne elever

- a. Ved voksne elever forstås elever, der ved uddannelsesaftalens indgåelse er fyldt 25 år.

- b. Voksne elever, som gennemgår en faglig oplæring i henhold til Erhvervsuddannelsesloven, anbefales aflønnet efter bestemmelserne i overenskomstens § 3, stk. 1-4.
- c. Voksne elever, der i mindst 12 måneder forud for aftalens oprettelse har været ansat på den pågældende virksomhed, aflønnes dog i henhold til bestemmelserne i overenskomstens § 3, stk. 1-4.

Samtlige lønsatser er minimallønsatser, hvorfor der henvises til § 3, stk. 2.

For så vidt angår befordringsgodtgørelse henvises til bilag nr. 3.

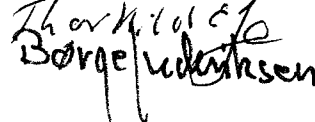
For så vidt angår udstationering henvises til bilag nr. 4.”

København, den 22. februar 2010

For DI Overenskomst I v / DI



For CO-industri



PROTOKOLLAT

om

fagretlig behandling

Parterne er enige om, at § 50 i Industriens Overenskomst og § 24 i Industriens Funktionær-overenskomst ændres til følgende:

”Stk. 4 Faglig voldgift

- f. Klager fremsender til modparten og retsformanden et klageskrift, bilagt kopi af de akter, der ønskes fremlagt. Klageskriftet anses for at være rettidigt modtaget, såfremt det er den modstående organisation i hænde senest kl. 16.00, 25 arbejdsdage før retsmødet.
- g. Svarkrift fremsendes af den modstående organisation til den klagende organisation og retsformanden, bilagt kopi af de akter, der ønskes fremlagt. Svarkriftet anses for rettidigt modtaget, såfremt det er den klagende organisation i hænde senest kl. 16.00, 15 arbejdsdage før retsmødet.

Replik fremsendes til den indklagede organisation og retsformanden og anses for at være rettidigt modtaget, såfremt den er den modstående organisation i hænde senest kl. 16.00, 10 arbejdsdage før retsmødet.

Duplik fremsendes og anses for at være rettidigt modtaget, såfremt den er den modstående organisation og retsformanden i hænde senest kl. 16.00, 7 arbejdsdage før retsmødet.

Hvis en af organisationerne ønsker at foretage afhøringer, skal det fremgå af processkrifterne, hvem der ønskes afhørt.

Er klageskrift ikke modtaget rettidigt, betragtes sagen som afsluttet og kan ikke rejses igen.

Dog kan sagen genoptages, såfremt klagerne senest kl. 16.00, 3 arbejdsdage efter fristens udløb, til den modstående organisation fremsender klageskrift og tillige tilkendegiver at være villig til at betale den i overenskomsten fastsatte bod. Bodsbeløbet er kr. 100.000.

Fristen for aflevering af svarkrift er herefter senest kl. 16.00, 11 arbejdsdage før retsmødet. Replik fremsendes til den indklagede organisation og retsformanden og anses for at være rettidigt modtaget, såfremt den er den modstående organisation i hænde senest kl. 16.00, 7 arbejdsdage før retsmødet. Duplik fremsendes og anses for at være rettidigt modtaget, såfremt den er den modstående organisation og retsformanden i hænde senest kl. 16.00, 3 arbejdsdage før retsmødet.

Er svarkriftet ikke modtaget rettidigt, afgøres sagen på grundlag af de oplysninger, der fremgår af klageskriftet og referaterne fra den fagretlige behandling.

Dog kan sagen genoptages, såfremt indklagede senest kl. 16.00, 3 arbejdsdage efter fristens udløb, til den modstående organisation fremsender svarskrift og tillige tilkendegiver at være villig til at betale den i overenskomsten fastsatte bod. Bodsbeløbet er kr. 100.000.

Fristen for aflevering af replik er herefter senest kl. 16.00, 7 arbejdsdage før retsmødet. Duplik fremsendes og anses for at være rettidigt modtaget, såfremt den er den modstående organisation og retsformanden i hænde senest kl. 16.00, 3 arbejdsdage før retsmødet.”

København, den 22. februar 2010

For DI Overenskomst I v / DI

Ka. de Christen
Ki. Branggaard

For CO-industri

Therhild E.
Børge Pedersen

PROTOKOLLAT

om

Ude- og rejsearbejde, Industriens Overenskomst

Parterne er enige om, at nedenstående tekst supplerer den eksisterende tekst i Industriens Overenskomst § 19, stk. 4 litra 5 med følgende:

Anmærkning:

Overenskomstparterne er enige om, at begreberne ansættelse og arbejdets påbegyndelse kan anses som indfriet i forbindelse med tilpasning, jf. § 49, stk. 2.

København, den 22. februar 2010

For DI Overenskomst I v / DI

Hans H. Andersen
Michael Søgaard

For CO-industri

Thomas Kl. Løvel
Børge Mathiasen

PROTOKOLLAT

om

forslag til

etablering af et ligelønsmålsråd inden for DA og LO's fælles område

Overenskomstparterne er enige om at indstille til DA og LO, at hovedorganisationerne etablerer et ligelønsmålsråd.

Overenskomstparterne indstiller, at Målsrådet etableres indenfor følgende:

Overordnede rammer

Ligelønsmålsrådet oprettes med udgangspunkt i den model, der kendes fra Afskedigelsesrådet.

Målsrådet skal kunne tage stilling til sager vedrørende fortolkning og forståelse af, samt brud på ligelønsloven eller overenskomstmplementeringen af lovens bestemmelser. Sager der vedrører implementeringsaftaler skal føres ved Målsrådet, med mindre de er omfattet af reglen i arbejdsretslovens § 11, stk. 2, og § 22, stk. 1.

Målsrådet skal i første række kunne tage stilling til tvister vedrørende lovens centrale bestemmelser, nemlig § 1, stk. 1-3 og § 3.

Spørgsmål vedrørende lovens § 5a, stk. 4 og tilsvarende aftalebestemmelser, skal primært løses i henhold til reglerne i Samarbejdsaftalen. Alene retstvister i form af uoverensstemmelser vedrørende brud på eller fortolkning af bestemmelsen skal kunne indbringes for Målsrådet.

Parterne er enige om at tilstræbe at etablere et enstrengt sanktionssystem.

Hvis en sag indeholder elementer, der både vedrører brud og fortolkning af ligelønsreglerne og andre overenskomstelementer på samme tid, kan Målsrådet tillige behandle disse andre overenskomstelementer. Såfremt sådanne andre overenskomstelementer forudsætter et meget specifikt overenskomstkendskab, kan de efter påstand henvises til behandling selvstændigt i det fagretlige system.

Sager skal først kunne indbringes for Målsrådet, når de sædvanlige forhandlingsmuligheder i det fagretlige system er udtømte. Herved forstås, at der er gennemført lokalforhandling, mæglingssmøde og organisationsmøde. Herudover bør der gennemføres et forberedende møde i Målsrådets regi, svarende til det møde, der kendes fra Afskedigelsesrådet.

Overenskomstparterne er enige om, at de frister, der gælder for sagsbehandlingen i Afskedigelsesnævnet ikke er hensigtsmæssige i de oftest faktatunge ligelønssager. Der er derfor enighed om, at det er hensigtsmæssigt med andre frister, der i højere grad afbalancerer hensynet til en hurtig afgørelse og hensynet til en forsvarlig oplysning af sagerne.

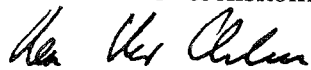
Parterne er enige om at søge afklaret, om DA og LO vil påtage sig at etablere et ligelønsnævn efter samme model som Afskedigelsesnævnet, og om hovedorganisationerne i givet fald vil aftale det videre fornødne om nævnets funktion, forretningsorden m.v.

Såfremt det inden 1. oktober 2010 ikke har vist sig muligt at træffe beslutning om at etablere et ligelønsnævn i regi af DA og LO, er parterne enige om selv at etablere et nævn.

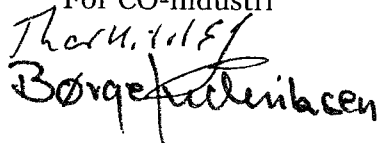
Et sådant nævn vil i givet fald blive etableret i overensstemmelse med de ovenstående retningslinjer, med de nødvendige tilpasninger.

København, den 22. februar 2010

For DI Overenskomst I v / DI



For CO-industri



PROTOKOLLAT

om

kampagne om natarbejde

Parterne er enige om, at der iværksættes et udvalgsarbejde umiddelbart efter overenskomstfornyelsen. Udvalget skal tilvejebringe et kampagnemateriale til virksomheder og medarbejdere, der bl.a. indeholder en oversigt over relevante risikofaktorer samt rådgivning om sund livsstil, forebyggende aktiviteter m.v.. Kampagnematerialet skal endvidere gøre opmærksom på, hvordan helbredscontrollen skal gennemføres i praksis.

Til brug for udvalgets arbejde er der enighed om, at der kan indkaldes personer med arbejdsmedicinske kompetencer.

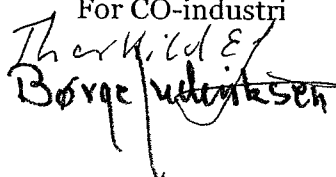
Udvalgets arbejde skal færdiggøres inden 1. marts 2011 og søges finansieret gennem Industriens Branchearbejds miljøråd.

København, den 22. februar 2010

For DI Overenskomst I v / DI



For CO-industri



PROTOKOLLAT

om

Forskning i langtidsvirkningerne af natarbejde

Parterne er enige om, at der iværksættes et udvalgsarbejde umiddelbart efter overenskomstfornyelsen. Udvalget skal igangsætte yderligere forskningsaktiviteter, der har til formål at belyse eventuelle langtidsvirkninger af natarbejde. Særligt aktiviteter der har til formål at belyse langtidseffekterne af nedsat hormonproduktion hos natarbejdere.

Til brug for udvalgets arbejde er der enighed om, at der kan indkaldes personer med arbejdsmedicinske kompetencer.

Udvalgets arbejde søges finansieret gennem Industriens Branchearbejdsmiljøråd og på anden vis.

København, den 22. februar 2010

For DI Overenskomst I v / DI

Ulla V. Christensen

Kristian Branggaard

For CO-industri

Therese M. E. J.
Børge Frederiksen

PROTOKOLLAT

om

**implementering af Europaparlamentets og Rådets direktiv 2008/104/EF
af 19. november 2008 om vikararbejde**

DI og CO-industri har under OK 2010 aftalt at søge vikardirektivet implementeret ved aftale mellem parterne i Industriens Overenskomst (IO) og Industriens Funktionæroverenskomst (IFO). Implementeringen skal ske i overensstemmelse med Organisationsaftale mellem CO og DI af 1. februar 1995 om EU-implementering, dvs. med præcise begreber, der ligger så tæt på direktivteksten, som muligt.

Grundlaget for implementeringsdrøftelserne er vikardirektivet og IO's nuværende vikarprotokollat (bilag 17). Det er en del af drøftelserne, om bilag 17 skal videreføres/revideres.

Da der fortsat resterer en afklaring af enkelte begreber i direktivteksten, vil parterne snarest søge denne afklaring tilvejebragt, hvorefter implementeringsdrøftelserne kan påbegyndes. Det tilstræbes, at implementeringen er tilendebragt senest den 1. marts 2011.

København, den 22. februar 2010

For DI Overenskomst I v / DI

Ka. K. Olsen
Ki. Lorange

For CO-industri

Thomas D. E.
Børge Juhl

PROTOKOLLAT**om****natarbejde og helbreds kontrol**

Parterne har drøftet pkt. 9 vedrørende helbreds kontrol i bilag 10 til Industriens Overenskomst og pkt. 9 vedrørende helbreds kontrol i bilag 14 til Industriens Funktionæroverenskomst og er enige om, at ændre reglerne i overensstemmelse med nedenstående.

Hyppighed

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

Parterne er endvidere enige om, at medarbejdere, der efter bilagets pkt. 2 – 4 bliver klassificeret som natarbejdere, skal tilbydes helbreds kontrol inden for regelmæssige tidsrum på højst 2 år.

Dokumentation for at medarbejderen tilbydes helbreds kontrol

Parterne er enige om, at der skal udarbejdes en tilbagevendende statistik over omfanget af helbreds kontroller i virksomhederne i stil med den statistik parterne i fællesskab udarbejdede i forbindelse med det udvalgsarbejde om natarbejde og helbreds kontrol, der foregik i overenskomstperioden 2007 – 2010, herunder oplysninger om, hvordan virksomhederne har tilbudt helbreds kontrollen i praksis.

Hvornår skal helbreds kontrollen foregå

Parterne er enige om, at 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. Medarbejderen udfylder et af parterne udarbejdet spørgeskema.
2. Derudover gennemgår medarbejderen en fysisk helbreds undersøgelse.
3. På baggrund af ovenstående samt dialog med medarbejderen udarbejder en læge en samlet konklusion til medarbejderen. Lægen skal besidde arbejds medicinske kompetencer.
4. De oplysninger, der fremkommer i forbindelse med helbreds kontrollen 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 helbreds problemer, som påviseligt skyldes, at de udfører natarbejde, til dagarbejde.

Parterne var enige om, at der iværksættes et udvalgsarbejde umiddelbart efter overenskomstfornyelsen som inden for 6 måneder skal fastlægge indholdet af spørgeskemaet og den fysiske helbredsundersøgelse. Til brug for udvalgets arbejde bør der indkaldes personer med arbejdsmedicinske kompetencer. Udvalgets arbejde søges finansieret gennem Industriens Branchearbejds miljøråd.

Rapport til sikkerhedsudvalget på store virksomheder

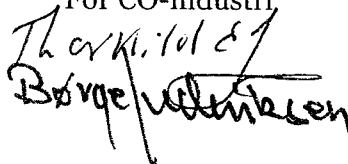
Parterne finder det naturligt, at sikkerhedsorganisationen på den enkelte virksomhed på eget initiativ fører kontrol med, om helbredscontrollen gennemføres i overensstemmelse med reglerne.

København, den 22. februar 2010

For DI Overenskomst I v / DI



For CO-industri



PROTOKOLLAT

om

Redaktionel tilretning af overenskomstbestemmelser om opsigelse af delvist sygemeldte medarbejdere

Parterne har foretaget en teknisk redigering af Industriens Overenskomst, der har resulteret i følgende ændringer:



I Industriens Overenskomst § 38, stk. 2, tilføjes følgende som nyt pkt.3:

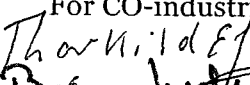
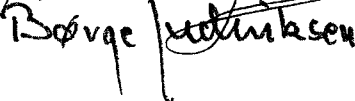
"Ved opgørelsen af henholdsvis 4 og 6 måneders uarbejdsdygtighed i pkt. 1 og 2 medregnes såvel fravær på fuld tid som delvist fravær."

De eksisterende pkt. 3 og 4 bliver herefter pkt. 4 og 5.

København, den 22 februar 2010

For DI Overenskomst I v / DI

For CO-industri



PROTOKOLLAT

om

Redaktionel tilretning af overenskomstbestemmelser om tillidsrepræsentantens uddannelse

Parterne har foretaget en teknisk redigering af Industriens Overenskomst og Industriens Funktionæroverenskomst, der har resulteret i følgende ændringer:

Der indsættes følgende bestemmelse som nyt stk. 2 i Industriens Overenskomst § 3 og som nyt stk. 2 i Industriens Funktionæroverenskomst § 18 (hidtidig stk. 2 bliver herefter stk. 3):

"Nyvalgte tillidsrepræsentanter tilbydes et af TEKSAM udbudt uddannelses- og samarbejdsprogram af 2 gange 2 dages varighed. Tillidsrepræsentanten har ret til at deltage i et sådant forløb inden for de første 18 måneder efter vedkommende er valgt.

Arbejdsgiveren yder i forbindelse med tillidsrepræsentantens deltagelse en betaling herfor svarende til det indtægtstab, den pågældende har lidt".

København, den 22 februar 2010

For DI Overenskomst I v / DI

Ulla Hejlskov

K. Brangøved

For CO-industri

*Therese El
Børge Jørgensen*

PROTOKOLLAT

om

Redaktionel tilretning af overenskomstbestemmelser om funktionærlignende ansættelse

Parterne har foretaget en teknisk redigering af bilag 5 til Industriens Overenskomst, der har resulteret i følgende ændringer:

Ordlyden af pkt. A, første afsnit, ændres til følgende:

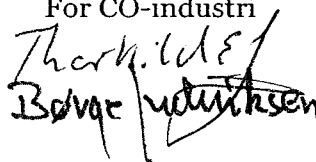
"For funktionærlignende ansættelser som indgås fra 1. maj 2007 gælder som minimum følgende bestemmelser."

København, den 22 februar 2010

For DI Overenskomst I v / DI



For CO-industri



PROTOKOLLAT

om

Redaktionel tilretning af overenskomstbestemmelser om afskedigelse af tillidsrepræsentanter

Parterne har foretaget en teknisk redigering af Industriens Funktionæroverenskomst, der har resulteret i følgende ændringer:

I Industriens Funktionæroverenskomst § 21 indføres som nyt stk. 6:

"Stk. 1 til 4 gælder ligeledes for medlemmer af HK, der er valgt som tillidsrepræsentanter eller er omfattet af stk. 5, på de virksomheder, hvor Industriens Funktionæroverenskomst ikke er sat i kraft."

Det eksisterende stk. 6 bliver herefter stk. 7.

København, den 22 februar 2010

For DI Overenskomst I v / DI

Ka. Hv. Allum
Ki. Brønsgaard

For CO-industri

Thomas Holst
Børge Frederiksen

PROTOKOLLAT

om

Redaktionel tilretning af overenskomstbestemmelser om valg af tillidsrepræsentanter

Parterne har foretaget en teknisk redigering af Industriens Overenskomst og Industriens Funktionæroverenskomst, der har resulteret i følgende ændringer:

I Industriens Funktionæroverenskomst § 16 stk. 2, 1. afsnit omformuleres som følger:

"Tillidsrepræsentanten skal vælges blandt de anerkendt dygtige medarbejdere, som er omfattet af nærværende overenskomst, og som har arbejdet mindst 9 måneder på den pågældende virksomhed.

Elever herunder vokselever er ikke valgbare, men har valgret til valg af tillidsrepræsentant i den afdeling af virksomheden, hvor de er beskæftiget på valgtidspunktet."

Herefter tilføjes § 16 stk. 2 følgende nye 3. afsnit:

"Alene medarbejdere, der er medlem af et forbund under CO-industri har stemmeret."

I Industriens Overenskomst § 1, stk. 3 tilføjes følgende afsnit efter 1. afsnit:

"Lærlinge kan ikke vælges til tillidsrepræsentant. Lærlinge herunder voksenlærlinge har valgret til valg af tillidsrepræsentant i den af deling af virksomheden, hvor de er beskæftiget på valgtidspunktet."

Det nuværende 2. afsnit bliver herefter 3. afsnit.

København, den 22 februar 2010

For DI Overenskomst I v / DI

Ulla V. Christensen
Kristian Brønsgaard

For CO-industri

Thorvald E. Børge
Børge

PROTOKOLLAT

om

Redaktionel tilretning af overenskomstbestemmelser om Fritvalgs Lønkontoen (langtidssyge)

Parterne har foretaget en teknisk redigering af Industriens Overenskomst og Industriens Funktionæroverenskomst, der har resulteret i følgende ændringer:

I Industriens Overenskomst § 25, stk. 2 og Industriens Funktionæroverenskomstens § 4, stk. 2 tilføjes følgende som et nyt pkt. c:



"En medarbejder, som har fravalgt en eller flere feriefridage, og derefter har sammenhængende fravær over tre måneder som følge af sygdom eller tilskadekomst, kan rejse krav om et supplement til Fritvalgs Lønkontoen. Medarbejderen skal rejse kravet inden 3 uger efter ferieårets udløb.

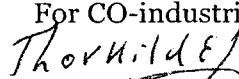
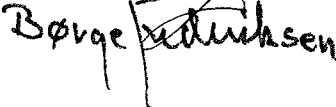
Supplementet udgør.

- værdien af de fravalgte feriefridage, hvis medarbejderen skulle have dem udbetalt som ikke-afholdte feriefridage efter Industriens Overenskomst § 18 stk. 2e.
- fratrukket den del af Fritvalgs Lønkontoen, der stammer fra de fravalgte feriefridage."

København, den 22 februar 2010

For DI Overenskomst I v / DI

For CO-industri



PROTOKOLLAT

om

Redaktionel tilretning af lærlingebestemmelserne – lokalt samarbejde

Parterne har foretaget en teknisk redigering af lærlingebestemmelserne til Industriens Overenskomst, der har resulteret i følgende ændringer:

Lærlingebestemmelsernes § 2 stk. 3, 1. afsnit ændres som følger:

”Talsmanden kan som repræsentant for de kolleger, vedkommende er valgt iblandt, over for virksomheden forelægge forslag, henstillinger og klager angående uddannelse, og på virksomheder, hvor der ikke er valgt tillidsrepræsentant tillige angående løn- og arbejdsforhold”

København, den 22. februar 2010

For DI Overenskomst I v / DI

Ka. M. Olsen
K. Branggaard

For CO-industri

Thorhild E.
Børge Jørgensen

PROTOKOLLAT

om

Mulighed for indbetaling af skifteholdstillæg til fritvalgslønkontoen

Parterne er enige om at foretage følgende ændring i Industriens Overenskomst:

I § 15, stk. 11 indføjes som nyt 2. afsnit:

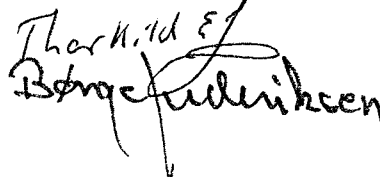
”Under forudsætning af lokal enighed, kan der træffes aftale om, at op til 40 % af skifteholdstillæg i henhold til stk. 8 og 9, kan indsættes på medarbejderens Fritvalgs Lønkonto og anvendes som løn i forbindelse med ekstra fridage.”

København, den 22. februar 2010

For DI Overenskomst I v / DI



For CO-industri



PROTOKOLLAT

om

Samarbejde og møder med ledelsen, Industriens Funktionæroverenskomst

Som nyt stk. 9 i § 19 – indføres følgende i Industriens Funktionæroverenskomst:

For møder i henhold til Samarbejdsaftalen og møder indkaldt af ledelsen, samt når ledelsen i øvrigt lægger beslag på tillidsrepræsentanten i spørgsmål, der angår virksomheden og medarbejderne, betales der fuld løn samt overtidsbetaling for den tid der måtte ligge ud over den pågældendes daglige arbejdstid.

København, den 22. februar 2010

For DI Overenskomst I v / DI

Ka. H. Olsen
Ki. Branggaard

For CO-industri

Therk. Holst
Børge Juhlisen

PROTOKOLLAT

om

Arbejds miljøspørgsmål hvor sikkerhedsorganisation ikke er påbudt, Industriens Funktionæroverenskomst

Som nyt stk. 8 i § 19 indføres følgende:

På virksomheder, hvor sikkerhedsorganisation ikke er påbudt, kan tillidsrepræsentanten rejse klage og rette henstilling til virksomheden vedrørende arbejdsmiljøspørgsmål.

På virksomheder med sikkerhedsorganisation bør spørgsmål vedrørende arbejdsmiljø indbringes til behandling mellem organisationerne.

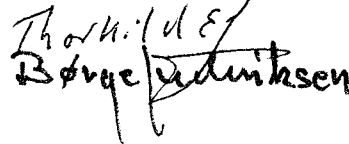
Hvor sikkerhedsudvalg findes, skal klager i første omgang behandles i dette. Hvis der ikke findes en løsning, fremsender den klagende part gennem sin organisation begæring om organisationsmæssig behandling. Begæringen skal være ledsaget af et referat af behandlingen i sikkerhedsorganisationen. Tillidsrepræsentanten/erne for det omhandlede område skal orienteres om begæringen.

København, den 22. februar 2010

For DI Overenskomst I v / DI



For CO-industri



PROTOKOLLAT

om

implementering af ligelønsloven m.v.

Implementering af ligelønsloven

Overenskomstparterne er enige om at implementere ligelønsloven i overenskomsterne.

Parterne er på den baggrund blevet enige om følgende protokollattekst:

”§ 1. Der må ikke på grund af køn finde lønmæssig forskelsbehandling sted i strid med reglerne i denne aftale. Dette gælder både direkte forskelsbehandling og indirekte forskelsbehandling.

stk. 2. Enhver arbejdsgiver skal yde kvinder og mænd lige løn, for så vidt angår alle lønelementer og lønvilkår, for samme arbejde eller for arbejde, der tillægges samme værdi. Især når et fagligt kvalifikationssystem anvendes for lønfastsættelsen, bygges dette system på samme kriterier for mandlige og kvindelige lønmodtagere og indrettes således, at det udelukker forskelsbehandling med hensyn til køn.

stk. 3. Bedømmelsen af arbejdets værdi skal ske ud fra en helhedsvurdering af relevante kvalifikationer og andre relevante faktorer.

§ 1 a. Der foreligger direkte forskelsbehandling, når en person på grund af køn behandles ringere, end en anden person bliver, er blevet eller ville blive behandlet i en tilsvarende situation. Enhver form for dårligere behandling af en kvinde i forbindelse med graviditet og under kvinders 14 ugers fravær efter fødslen betragtes som direkte forskelsbehandling.

stk. 2. Der foreligger indirekte forskelsbehandling, når en bestemmelse, et kriterium eller en praksis, der tilsyneladende er neutral, vil stille personer af det ene køn ringere end personer af det andet køn, medmindre den pågældende bestemmelse, betingelse eller praksis er objektivt begrundet i et sagligt formål og midlerne til at opfylde det er hensigtsmæssige og nødvendige.

stk. 3. Løn er den almindelige grund- eller minimumsløn og alle andre ydelser, som lønmodtageren som følge af arbejdsforholdet modtager direkte eller indirekte fra arbejdsgiveren i penge eller naturalier.

§ 2. En lønmodtager, hvis løn i strid med § 1 er lavere end andres, har krav på forskellen.

stk. 2. En lønmodtager, hvis rettigheder er krænket som følge af lønmæssig forskelsbehandling på grundlag af køn, kan tilkendes en godtgørelse. Godtgørelsen fastsættes under hensyn til lønmodtagerens ansættelsestid og sagens omstændigheder i øvrigt.

§ 2 a. En lønmodtager har ret til at videregive oplysninger om egne lønforhold. Oplysningerne kan videregives til enhver.

§ 3. En arbejdsgiver må ikke afskedige eller udsætte en lønmodtager, herunder en lønmodtagerrepræsentant, for anden ugunstig behandling fra arbejdsgiverens side som reaktion på en klage, eller fordi lønmodtageren eller lønmodtagerrepræsentanten har fremsat krav om lige løn, herunder lige lønvilkår, eller fordi denne har videregivet oplysninger om løn. En arbejdsgiver må ikke afskedige en lønmodtager eller en lønmodtagerrepræsentant, fordi denne har fremsat krav efter § 4, stk. 1.

stk. 2. Det påhviler arbejdsgiveren at bevise, at en afskedigelse ikke er foretaget i strid med reglerne i stk. 1. Hvis afskedigelsen finder sted mere end et år efter, at lønmodtageren har fremsat krav om lige løn, gælder 1. pkt. dog kun, hvis lønmodtageren påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at afskedigelsen er foretaget i strid med stk. 1.

stk. 3. En afskediget lønmodtager kan nedlægge påstand om en godtgørelse eller genansættelse. Eventuel genansættelse sker i overensstemmelse med principperne i Hovedaftalen. Godtgørelsen fastsættes under hensyntagen til lønmodtagerens ansættelsestid og sagens omstændigheder i øvrigt.

§ 4. En arbejdsgiver med mindst 35 ansatte skal hvert år udarbejde en kønsopdelt lønstatistik for grupper med mindst 10 personer af hvert køn opgjort efter den 6-cifrede DISCO-kode til brug for høring og information af de ansatte om lønforskelle mellem mænd og kvinder på virksomheden. Dette gælder dog ikke virksomheder i brancherne landbrug, gartneri, skovbrug og fiskeri. Hvis den kønsopdelte lønstatistik af hensyn til virksomhedens legitime interesser er modtaget som fortrolig, må oplysningerne ikke videregives.

stk. 2. Den kønsopdelte lønstatistik efter stk. 1 skal opgøres for medarbejdergrupper med en detaljeringsgrad svarende til den 6-cifrede DISCO-kode. Arbejdsgiveren har i øvrigt pligt til at redegøre for statistikken udformning og for det anvendte lønbegreb.

stk. 3. Virksomheder, der indberetter til den årlige lønstatistik hos Danmarks Statistik, kan uden beregning rekvirere en kønsopdelt lønstatistik efter stk. 1 fra Danmarks Statistik.

stk. 4. Arbejdsgiverens forpligtelse til at udarbejde en kønsopdelt lønstatistik efter stk. 1 bortfalder, hvis arbejdsgiveren indgår aftale med de ansatte på virksomheden om at udarbejde en redegørelse. Redegørelsen skal både indeholde en beskrivelse af vilkår, der har betydning for aflønning af mænd og kvinder på virksomheden, og konkrete handlingsorienterede initiativer, der kan have et forløb på op til 3 års varighed, og den nærmere opfølgning herpå i redegørelsens periode. Redegørelsen skal omfatte alle virksomhedens medarbejdere og behandles i overensstemmelse med reglerne Samarbejdsaftalen. Redegørelsen skal senest være udarbejdet inden udgangen af det kalenderår, hvor pligten til at udarbejde kønsopdelt lønstatistik bestod.

§ 5. En lønmodtager, som ikke mener, at arbejdsgiveren overholder pligten til at yde lige løn, herunder lige lønvilkår, efter denne aftale, kan søge kravet fastslået ved fagretlig behandling.

stk. 2. Hvis en person, der anser sig for krænket, jf. § 1, påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der er udøvet direkte eller indirekte forskelsbehandling, påhviler det modparten at bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket.”

§6. Hvor forbundene finder baggrund for at rejse en fagretlig sag i henhold til ovenstående regler, kan der afholdes besigtigelse på virksomheden med deltagelse af organisationerne, inden sagen behandles fagretligt.

stk. 2. Ved fagretlige sager om ligeløn aftales på mæglingsmødet, eller forud for dette, hvilke oplysninger, der vil blive udleveret til forbundet med henblik på en vurdering af sagen”

Parterne er enige om, at ligelønsloven herefter ikke finder anvendelse på ansættelsesforhold omfattet af overenskomsterne imellem dem, og at tvister vedrørende ligeløn skal løses i det fagretlige system.

Parterne er endvidere enige om i denne aftale at indarbejde ændringer i ligelønsloven, som følge af eventuelle ændringer af EU-retlige forpligtelser.

Parterne er endelig enige om, at § 4, stk. 9 i Industriens Overenskomst udgår.

København, den 22. februar 2010

For DI Overenskomst I v / DI

Ka. H. Christensen
M. Branggaard

For CO-industri

Thorvald E. J.
Børge Jørgensen

PROTOKOLLAT

om

frihed Grundlovsdag, Industriens Funktionæroverenskomst

Overenskomstparterne er enige om, at Industriens Funktionæroverenskomst § 12, stk. 10, ændres således, at Grundlovsdag tilføjes som hel fridag. Ordlyden af bestemmelsen bliver herefter følgende:

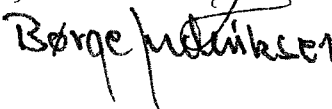
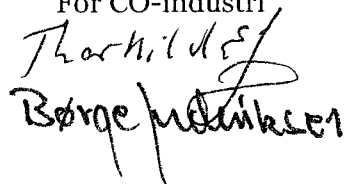
”Stk. 10 Juleaftensdag og Grundlovsdag
Den 24. december (juleaftensdag) og den 5. juni (Grundlovsdag) er hele fridage.”

København, den 22. februar 2010

For DI Overenskomst I v / DI



For CO-industri



PROTOKOLLAT

om

Fornyelsesaftalens fortolkning

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

Udtalelser fra det snævre forhandlingsudvalg er bindende for organisationerne.

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

København, den 22. februar 2010

For DI Overenskomst I v / DI

Ka. Ka. Christen
Ki. Branggaard

For CO-industri

Thor Will E.
Bjørge Pedersen

PROTOKOLLAT

om

Ikrafttrædelsesdatoer

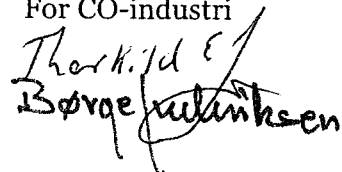
Ændringer i overenskomsterne, herunder satsændringer, har virkning fra begyndelsen af den lønperiode, hvori den aftalte ikrafttrædelsesdato indgår.

København, den 22. februar 2010

For DI Overenskomst I v / DI



For CO-industri



PROTOKOLLAT

om

Visse forsikringsydelser til lærlinge og elever

Overenskomstparterne ønsker at sikre en øget tryghed for de lærlinge og elever, der er ansat på Industriens virksomheder, og som ikke allerede er sikret ret til pension og forsikringsydelser i overensstemmelse med overenskomsternes bestemmelser.

På denne baggrund er parterne nået til enighed om at foretage følgende ændringer i overenskomsterne:

Industriens Overenskomst - Lærlingebestemmelserne:

1.

Overskriften til § 13 ændres til "*Pension og forsikringsydelser*"

2.

Følgende bestemmelse indføres som et nyt § 13, stk. 5:

"Lærlinge, der ikke allerede er omfattet af en arbejdsgiverbetalt pensions- eller forsikringsordning, det være sig i henhold til stk. 3, eller på andet grundlag, har krav på følgende forsikringsydelser:

- a. *Invalidepension*
- b. *Invalidesum*
- c. *Forsikring ved kritisk sygdom*
- d. *Dødsfaldssum*

Adgang til ydelserne, forsikringssummens størrelse og vilkårene for dækning følger de til enhver tid gældende retningslinjer for Industriens Pension. Såfremt medarbejderen i henhold til disse retningslinjer har mulighed for at foretage alternative sammensætninger af ydelserne, kan denne dog alene udnyttes såfremt en eventuel omkostningsforøgelse afholdes af medarbejderen.

Omkostningerne ved ordningen afholdes af arbejdsgiveren.

Såfremt medarbejderen overgår til at være omfattet af Industriens Pension, eller en anden arbejdsgiverbetalt pensionsordning, ophører arbejdsgiverens forpligtelse efter denne bestemmelse"

Industriens Funktionæroverenskomst:

Følgende bestemmelse indføres som et nyt § 8, stk. 11:

”Elever, der ikke allerede er omfattet af en arbejdsgiverbetalt pensions- eller forsikringsordning, det være sig i henhold til stk. 1, 4. afsnit, eller på andet grundlag, har krav på følgende forsikringsydelser:

- a. *Invalidepension*
- b. *Invalidesum*
- c. *Forsikring ved kritisk sygdom*
- d. *Dødsfaldssum*

Adgang til ydelserne, forsikringssummens størrelse og vilkårene for dækning følger de til enhver tid gældende retningslinjer for Industriens Pension. Såfremt medarbejderen i henhold til disse retningslinjer har mulighed for at foretage alternative sammensætninger af ydelserne, kan denne dog alene udnyttes såfremt en eventuel omkostningsforøgelse afholdes af medarbejderen. Ordningen placeres i et pensions- eller forsikringselskab efter arbejdsgiverens valg.

Omkostningerne ved ordningen afholdes af arbejdsgiveren.

Såfremt medarbejderen overgår til at være omfattet af Industriens Pension, HKI-pension, Tekniker-pension, eller en anden arbejdsgiverbetalt pensionsordning, ophører arbejdsgiverens forpligtelse efter denne bestemmelse”

Fælles bestemmelser:

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

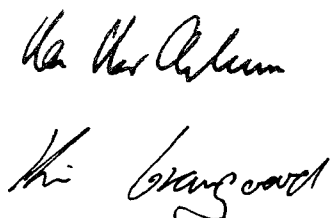
Invalidepension på kr. 60.000 årligt	kr. 120
Invalidesum på kr. 100.000	kr. 26
Forsikring ved kritisk sygdom på kr. 100.000	kr. 100
Dødsfaldssum på kr. 300.000	kr. 84

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

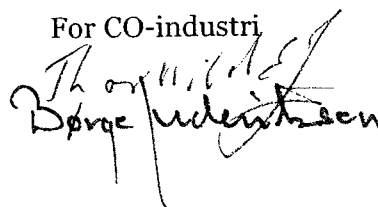
Ordningen indføres med virkning fra 1. marts 2011.

København, den 22. februar 2010

For DI Overenskomst I v / DI



For CO-industri



P R O T O K O L L A T

om

fratrædelsesgodtgørelse

I Industriens Overenskomst indsættes i § 38 følgende bestemmelse:

”Stk. 11 Fratrædelsesgodtgørelse til medarbejdere med længere anciennitet

1. *Såfremt en medarbejder, der har været uafbrudt beskæftiget i samme virksomhed i 3, 6 eller 8 år, uden egen skyld bliver opsagt, skal arbejdsgiveren ved medarbejderens fratræden betale henholdsvis 1, 2 eller 3 gange en særlig fratrædelsesgodtgørelse, der beregnes efter pkt. 2.*
2. *Den særlige fratrædelsesgodtgørelse udgør et beløb svarende til forskellen mellem det til enhver tid gældende dagpengebeløb pr. måned og lønnen med fradrag af 15 procent. Lønnen opgøres pr. måned på baggrund af den løn medarbejderen ville have oppebåret under sygdom, § 29, stk. 1, 1. afsnit. Pensionsbidraget indgår ikke i beregningsgrundlaget.*
3. *Bestemmelsen i pkt. 1 finder ikke anvendelse såfremt medarbejderen ved fratrædelsen har opnået anden ansættelse, oppebærer pension, eller af andre årsager ikke oppebærer dagpenge. Endelig udbetales godtgørelsen ikke, hvis medarbejderen er funktionærlignende ansat eller i forvejen har krav på fratrædelsesgodtgørelse, forlænget opsigelsesvarsel eller lignende vilkår, der giver en bedre ret end overenskomstens almindelige opsigelsesregler.*
4. *Medarbejdere, der oppebærer godtgørelse i henhold til pkt. 1, og i forbindelse med genansættelse indtræder i deres optjente anciennitet, opnår først på ny ret til godtgørelse i henhold til denne bestemmelse, når betingelserne i pkt. 1 er opfyldte i relation til den nye ansættelse.*
5. *Bestemmelsen finder anvendelse i forbindelse med opsigelser, der finder sted fra 1. maj 2010.”*

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

Parterne er enige om, at bestemmelsen ikke finder anvendelse i forbindelse med hjemsendelse. Dette gælder uanset, hvilken terminologi, der konkret anvendes, så længe der er tale om en afbrydelse af ansættelsesforholdet, der efter sin karakter er midlertidig. Såfremt en afbrydelse, der først var midlertidig, senere måtte vise sig at være permanent, aktualiseres arbejdsgiverens forpligtelse efter bestemmelsen.

København, den 22. februar 2010

For DI Overenskomst I v / DI

Ulla Ulla Olsen
Kristian Branggaard

For CO-industri

Thorkild E. Bøge
Andersen

PROTOKOLLAT

om

**varsling af feriefridage,
Industriens Overenskomst og Industriens Funktionæroverenskomst**

Overenskomtparterne er enige om, at reglerne om varsling af feriefridage ændres således, at feriefridage ikke kan varsles til afholdelse i en opsigelsesperiode, når opsigelse sker fra arbejdsgiverens side. Ordlyden af de relevante bestemmelser bliver herefter følgende:

Industriens Overenskomst § 18, stk. 2, litra d:

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

Industriens Funktionæroverenskomst § 12, stk. 11, litra d:

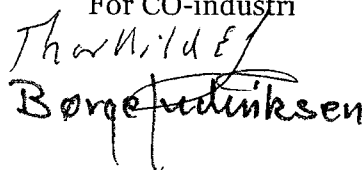
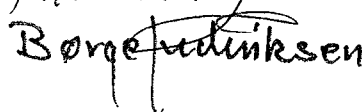
”Feriefridage placeres efter samme regler som restferie, jf. ferielovens bestemmelser. Det gælder dog ikke for feriefridage i en opsigelsesperiode efter virksomhedens opsigelse af medarbejderen.”

København, den 22. februar 2010

For DI Overenskomst I v / DI



For CO-industri

P R O T O K O L L A T

om

Lønforhold og betalingssatser

I. Mindestbetalingssatser for timelønsarbejde (Industriens Overenskomst)

De i Industriens Overenskomst § 22 nævnte mindestbetalingssatser for timelønsarbejde pr. time udgør

pr. 1. marts 2010	
for voksne arbejdere	kr. 104,25
for arbejdere under 18 år	kr. 60,05

pr. 1. marts 2011	
for voksne arbejdere	kr. 106,00
for arbejdere under 18 år	kr. 61,05

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

Samtlige tillæg for arbejde på skiftehold, forskudt arbejdstid og overarbejde forhøjes pr. 1. marts i 2010 med 1,5 pct.

Samtlige tillæg for arbejde på skiftehold, forskudt arbejdstid og overarbejde forhøjes pr. 1. marts i 2011 med 2,0 pct.

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

Pr. 1. marts 2010 forhøjes samtlige betalingssatser med i gennemsnit 2,0 pct.

Pr. 1. marts 2011 forhøjes samtlige betalingssatser med i gennemsnit 2,5 pct.

IV. Betalingssatser i speciel del (Industriens Overenskomst)

Pr. 1. marts 2010 forhøjes samtlige betalingssatser i "Speciel del" med 1,5 pct.

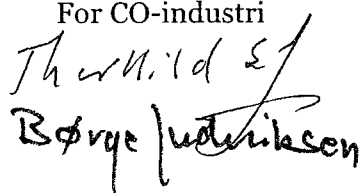
Pr. 1. marts 2011 forhøjes samtlige betalingssatser i "Speciel del" med 2,0 pct.

København, den 22. februar 2010

For DI Overenskomst I v / DI



For CO-industri



PROTOKOLLAT

om

Udvidelse af perioden med betalt forældreorlov

I Industriens Overenskomst § 35 stk. 3 ændres ordlyden således at det fremgår at:

"I umiddelbar forlængelse af de 14 ugers barselorlov yder arbejdsgiveren betaling under fravær i indtil 11 uger.

Af disse 11 uger har hver af forældrene ret til at holde 4 uger.

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

Betalingen i de resterende 3 uger ydes enten til faderen eller moderen.

Betalingen i disse 11 uger svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden, dog max. 135 kr. 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 betaling til medarbejderen tilsvarende.

Der er mellem parterne enighed om, at forældrene kan holde samtidig forældreorlov med betaling. Forældrenes orlov skal tages i umiddelbar forlængelse af de 14 ugers barselorlov, og hver af forældrenes orlov skal tages i en uafbrudt periode."

Anm.

Under de 14 ugers barselorlov ydes forhøjet pensionsbidrag, jf. § 34, stk. 3

I Industriens Funktionæroverenskomst § 12 stk. 14 c) ændres ordlyden således at det fremgår at:

I umiddelbar forlængelse af de 14 ugers barselorlov yder arbejdsgiveren betaling under fravær i indtil 11 uger.

Af disse 11 uger har hver af forældrene ret til at holde 4 uger.

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

Betalingen i de resterende 3 uger ydes enten til faderen eller moderen.

Betalingen i disse 11 uger svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden, dog max. 135 kr. pr. time/21.645 kr. pr. måned.

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

Der er mellem parterne enighed om, at forældrene kan holde samtidig forældreorlov med betaling. Forældrenes orlov skal tages i umiddelbar forlængelse af de 14 ugers barselsorlov, og hver af forældrenes orlov skal tages i en uafbrudt periode.”

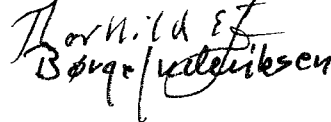
Ændringerne har virkning for børn, for hvilke der påbegyndes forældreorlov den 1. marts 2011 eller senere.

København, den 22. februar 2010

For DI Overenskomst I v / DI



For CO-industri



PROTOKOLLAT

om

Pension

Industriens Overenskomst § 34 stk. 2 slettes og erstattes af følgende:

”Der skal betales pensionsbidrag for medarbejdere, der er fyldt 20 år og som har 2 måneders anciennitet. I de to måneders anciennitet indgår anciennitet fra tidligere ansættelser inden for de sidste 2 år, hvor medarbejderen har arbejdet under en overenskomst, som giver ret og pligt til medlemskab af Industriens Pension.

Såfremt medarbejderen på ansættelsestidspunktet er omfattet af Industriens Pension eller anden arbejdsmarkedspension fra en tidligere ansættelse – herunder tjenestemandspension eller tilsvarende lignende ordning – skal der betales pensionsbidrag fra ansættelsens start.

Herudover gælder det, at lærlinge, der er over 20 år og som har udstået læretiden, ved fortsat ansættelse på virksomheden har opsparet de fornødne 2 måneders anciennitet til at være omfattet af pensionsordningen.”

I Industriens Overenskomsts Lærlingebestemmelser § 13 stk. 3 og stk. 4 ændres ”9 måneders anciennitet” til ”2 måneders anciennitet”

I Industriens Funktionæroverenskomst § 8 foretages følgende ændringer:

I § 8 stk. 1, 1. og 3. afsnit ændres: ”9 måneders anciennitet” til ”2 måneders anciennitet”

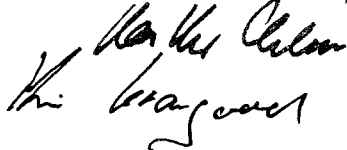
I § 8 stk. 4 pkt. c ændres: ”9 måneder ” til ”2 måneder”

Bestemmelsen træder i kraft d. 1. marts 2011

Der konsekvensrettes i alle relevante dele af aftalerne mellem parterne.

København, den 22. februar 2010

For DI Overenskomst I v / DI



For CO-industri

