

Industri- og VVS-Overenskomsten 2023

Overenskomstforhandlingerne

Nedennævnte parter har i forligsinstitutionens regi indgået aftale om fornyelse af Industri- og VVS-overenskomsten for en 2-årig periode. Aftalen indgår i et samlet mæglingforslag, såfremt et sådant fremsættes af forligsmanden. Fremsættes et samlet mæglingforslag ikke, træder overenskomstparterne sammen for at drøfte situationen med henblik på eventuel beslutning om at sende overenskomstforliget til afstemning i henhold til de respektive overenskomstparters vedtægter eller love.

Træffes en sådan beslutning ikke, bortfalder nærværende fornyelsesaftale. I tilfælde af enighed om afstemning udsættes en varslet arbejdsstandsning under afstemningsproceduren, og den kan tidligst træde i kraft på femtedagen efter fristen for afgivelse af svar.

Der tages forbehold for DA's godkendelse af forhandlingsresultatet.

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

NR		Side
1	Om Lønforhold og betalingssatser	3
2	Om Udvalg (opsamling)	5
3	Om Teknisk gennemgang af elev og lærlingebestemmelser i industriens overenskomster	7
4	Om Kompetenceudviklingsstøtte i forbindelse med arbejdsmangel af midlertidig karakter	9
5	Om Pensionsberegning af feriegodtgørelse omfattet af feriegarantiordningen	11
6	Om Ny viden om tilrettelæggelse af natarbejde	13
7	Om anbefaling om øget screening af natarbejdere	14
8	Om Overvågning af natarbejde	15
9	Om Gravides natarbejde	16
10	Om Nye regler og rammer vedr. natarbejde	18
11	Om Overførsel af ferie	20
12	Om Adgang til at fravige ferielovens §7 om ferie på forskud	22
13	Om Pensionsoverførsel	24
14	Om Løndannelsen i industriens overenskomster	25
15	Om Arbejde på havvindmøller	28
16	Om Lønforhold for udstationerede medarbejdere	31
17	Om Lettere administration i ALEU	38
18	Om Adgang til at indgå lokale aftaler	40
19	Organisationsaftale om fælles forståelse af bestemmelsen om fratrædelsesgodtgørelse til timelønnede jf. Industri- og VVS-Overenskomstens § 37, stk. 8	41
20	Om Seniorordning, redaktionelle ændringer	44
21	Om Ændring af § 37, stk. 8 i Industri- og VVS-overenskomster	46

22	Om Bortfald af bilag om implementering af forældreorlovsdirektivet	48
23	Om Organisationsaftale om tillidsrepræsentanternes ret til frihed i forbindelse med indkaldte informationsmøder	49
24	Om Organisationsaftale om Uddannelsesrepræsentant	50
25	Om Ændring af bestemmelser om barsel	51
26	Om Styrkelse af tillidsrepræsentanternes rolle	53
27	Om Organisationsaftale om fortolkning af implementering af direktiv	55
28	Om Aftale om ansættelsesbeviser	57
29	Om Implementering af direktiv EU 2019 1152 af 20. juni 2019	62
30	Om Fritvalg for nyoptagne virksomheder	65
31	Om Tilskud til dækning af medarbejdernes løntab - ALEU	67
32	Om Forhøjet pensionsbidrag under barselsorlov	68
33	Om Den Danske Model	70
34	Om Pensionssatser	71
35	Om Fritvalgskonto	72
36	Om Låsesmedeforeningen	76
37	Om Anvendelse af kønsneutrale betegnelser	77
38	Om Lønforhold og betalingssatser jf. § 43 Rør- og blikarbejde	78
39	Om Lønforhold og betalingssatser for lærlinge	80
40	Om Redigering af Bilag 5 og 6 i Industri- og VVS-overenskomsten	82
41	Om Udvalgsarbejde om Lærlingebestemmelser for VVS-Uddannelserne	84

Overenskomstforhandlingerne 2023

PROTOKOLLAT

om

Lønforhold og betalingssatser

I. Mindstebetalingssatser for timelønsarbejde (Industri- og VVS-Overenskomsten)

De i Industri- og VVS-Overenskomstens § 28 nævnte mindstebetalingssatser for timelønsarbejde pr. time udgør

pr. 1. marts 2023

for voksne arbejdere kr. 131,65

for ungarbedere under 18 år kr. 75,80

pr. 1. marts 2024

for voksne arbejdere kr. 136,15

for ungarbedere under 18 år kr. 78,40

II. Regulering af satser vedrørende forskudt tid, skiftehold, overarbejde mv.

Samtlige tillæg for arbejde på overarbejde forhøjes pr. 1. marts 2023 med 3,5 pct.

Samtlige tillæg for arbejde på overarbejde forhøjes pr. 1. marts 2024 med 3,0 pct.

Samtlige tillæg for arbejde på skiftehold og forskudt tid forhøjes pr. 1. marts 2023 med 4,5 pct.

Samtlige tillæg for arbejde på skiftehold og forskudt tid forhøjes pr. 1. marts 2024 med 3,5 pct.

III. Fritvalgsbidrag Industri- og VVS-Overenskomstens § 31 stk. 2. litra 4

Pr. 1. marts 2024 forhøjes indbetalingen der stilles til rådighed til medarbejderens frie valg med 2 pct-point., således at der pr. denne dato indbetales i alt 9 pct. af den ferieberettigende løn på medarbejderens fritvalgskonto.

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

Glostrup, den 14. marts 2023

For Dansk Metal



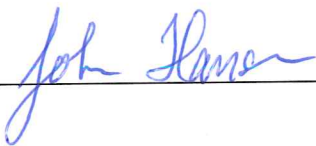
For TEKNIQ Arbejdsgiverne



For Blik- & Rørarbejderforbundet



For 3F Industri



Overenskomstforhandlingerne 2023

PROTOKOLLAT

Om

Udvalg (opsamling)

Parterne har drøftet udvalgsarbejder i den kommende overenskomstperiode. Parterne er enige om at holde sig orienteret om udvalgsarbejder, der pågår i perioden i medfør af gennembrudsforliget på mindstebetalingsområdet i OK23 med henblik på at vurdere, om resultatet heraf eventuelt kan være relevant for Industri- og VVS-overenskomsten:

1. Arbejdsudleje.
2. Håndtering af sager om optrappingsordninger og firmapensionsordninger samt Gennemgang af indberetning og indbetaling til uddannelses- og samarbejdsfonde.
3. Guidelines til et godt lokalt samarbejde mellem virksomheden og tillidsrepræsentanten.
4. Databeskyttelse.
5. Forenkling af pensionsprocedurer.
6. Forenklet lønstruktur for lærlinge.
7. Eventuel sammenlægning af IO §§14 og 15.
8. Udvalgsarbejde om uddannelse samt information- og vejledningsmateriale om natarbejde for så vidt angår udarbejdelse af dokumentationsskema og udarbejdelse af minimumskrav til risikovurdering.

*

9. TEKNIQ Arbejdsgiverne og Dansk Metal er enige om, at man ved tilpasningsforhandlinger vil se positivt på, at reglerne om feriefridage fra Industriens Overenskomst kan videreføres lokalt.
10. TEKNIQ Arbejdsgiverne og Dansk Metal er enige om at nedsætte et udvalg, der skal arbejde for at udvikle det uddannelses- og samarbejdsprogram á maks. 4 dages varighed, der fremgår af bilag 10, stk. 1. Udvalgsarbejdet skal være færdigt 3. kvartal 2024.

Glostrup, den 14. marts 2023

For Dansk Metal



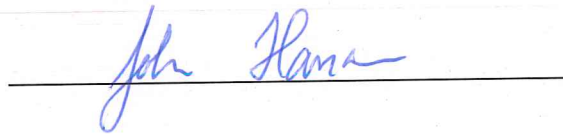
For TEKNIQ Arbejdsgiverne



For Blik- & Rørarbejderforbundet



For 3F Industri



Overenskomstforhandlingerne 2023

PROTOKOLLAT

om

Teknisk gennemgang af elev- og lærlingebestemmelser i Industri- og VVS-overenskomsten

Parterne er enige om følgende:

I Industri- og VVS-overenskomstens Lærlingebestemmelser, foretages følgende ændringer:

1. I overskriften til § 11 ændres "Session" til: "Forsvarets Dag".

2. I § 11, stk. 1, ændres to steder fra "session" til: "Forsvarets Dag" og ét sted fra "sessionen" til: "Forsvarets Dag".

3. § 14, stk. 2, affattes således:

"Har lærlinge ikke optjent ret til feriegodtgørelse for alle feriedagene i de i ferielovens § 42, stk. 1 og 2 angivne tilfælde, betaler virksomheden i det resterende antal dage den løn, der er fastsat i § 8, stk. 1, eller for voksenlærlinge Industri- og VVS-overenskomstens § 28."

4. § 16, stk. 2, affattes således:

"AUB betaler efter gældende regler udgiften til skoleophold på skolehjem, som fastlægges i de årlige finanslove:

- a. *Hvor eleven beordres til skoleophold i henhold til gældende regler om frit skolevalg*
- b. *Hvor elevens deltagelse i uddannelse alene kan finde sted på en skole, som berettiger til optagelse på skolehjem med betaling efter den takst (2020-niveau: 542 kr./uge), som er fastsat i de årlige finanslove.*

Nødvendigt forskud til afholdelse af disse udgifter udbetales til lærlingen forud for skoleopholdets påbegyndelse, og lærlingen foretager afregning umiddelbart efter hjemkomsten til virksomheden.

Der henvises i øvrigt til bilag 4, § 2, stk. 3, om befordringsgodtgørelse for lærlinge.

Virksomheden afholder udgifterne til voksenlærlinges undervisning på skole, eventuelt supplerende uddannelse uden for virksomheden og til svendepøve."

"Anm.: Hvis lovgivningen om betaling for skolehjem ændres, henvises til sidste afsnit i Organisationsaftale fra april 2014: "Hovedorganisationernes tekst til de decentrale overenskomster om skolehjem".

5. I overskriften til § 17 ændres "Arbejderorganisationers påtaleret" til: "Organisationernes påtaleret".

6. Bilag 4, § 1 affattes således:

"Aftalen omfatter alle virksomheder og lærlinge, der har indgået uddannelsesaftale inden for jern- og metalindustrien, med undtagelse af VVS- og Energiteknikerlærlinge, der skal have befordringsgodtgørelse under skoleophold, jf. lærlingebestemmelserne for VVS-uddannelserne."

7. I Bilag 4, § 2, stk. 5, 2. punktum, udgår:

", og der skal, hvor dette er muligt, anvendes abonnementskort, klippekort o.l."

8. Overalt i *Industri- og VVS-overenskomsten, Lærlingebestemmelser*, ændres terminologier i overensstemmelse med "Orientering om ny terminologi på erhvervsuddannelsesområdet", af den 5. januar 2022 fra Børne- og Undervisningsministeriet, der vedlægges som bilag til dette protokollat, således at erhvervsuddannelseseleven fremover omtales som "lærling".

Glostrup, den 14. marts 2023

For Dansk Metal




For TEKNIQ Arbejdsgiverne



For Blik- & Rørarbejderforbundet



For 3F Industri



Overenskomstforhandlingerne 2023

PROTOKOLLAT

om

Kompetenceudviklingsstøtte i forbindelse med arbejds-mangel af midlertidig karakter

Parterne er enige om, at der foretages følgende ændringer i Bilag 6, stk. 7.7.

Den nuværende tekst:

"Det overlades til bestyrelsen for AL Efteruddannelse at fastlægge/justere de mere præcise rammer for tildeling af støtte, herunder hvor mange midler, som skal afsættes til dette formål".

Ændres til:

"Bestyrelsen skal hvert år fastlægge en rammebevilling til brug for tilskud til uddannelse under arbejdsfordeling. Såfremt rammebeløbet overskrides, skal bestyrelsen træffe beslutning om allokering af flere midler til tilskud for arbejdsfordeling, under hensyn til fondens samlede økonomi."

I Industri- og VVS-overenskomstens Bilag 7 tilføjes følgende som nyt afsnit 2, 3. pkt. og afsnit 5:

"Organisationerne anbefaler, at der ved arbejds-mangel forud for etablering af arbejdsfordeling gennemføres en dialog om alternativt at benytte mulighederne for støtte til aftalt uddannelse fra ALEU efter Industri- og VVS-overenskomstens Bilag 6, stk. 7.

Anvendelse af muligheden for ALEU-støtte efter dette stk. 7 i AL-Kompetenceudviklingskonto forbruger af mulighederne for at etablere arbejdsfordeling i de op til 13 uger, der er fastlagt i overenskomsten. Tilsvarende reducerer brugen af arbejdsfordeling efter overenskomstens regler mulighederne for ALEU-støtte efter ovennævnte stk. 7.

Ordningen træder i kraft med virkning fra den 1. januar 2024".

Glostrup, den 14. marts 2023

For Dansk Metal



For TEKNIQ Arbejdsgiverne



For Blik- & Rørarbejderforbundet



For3F Industri



Overenskomstforhandlingerne 2023

PROTOKOLLAT

om

Pensionsberegning af feriegodtgørelse omfattet af feriegarantiordning

I forbindelse med overgangen til den nye ferielov er der opstået tvivl blandt nogle af parternes medlemmer om tidspunktet for beregning af pension af feriegodtgørelse.

Det skyldes, at tidspunktet for den løbende beskatning af feriegodtgørelse omfattet af en feriegarantiordning er ændret. Tidligere blev feriegodtgørelsen beskattet løbende, når den blev optjent og hensat i forbindelse med lønudbetalingen, men fra 1. september 2019 blev feriegodtgørelse omfattet af feriegarantiordning først beskattet ved udbetalingen til medarbejderne. For feriegodtgørelse, der indbetales til Feriekonto, er der ingen ændringer, og de beskattes fortsat, når de bliver indbetalt til Feriekonto.

Det ændrede beskatningstidspunkt har medført en tvivl om, hvorvidt der skulle ske en senere afregning af pension af feriegodtgørelse omfattet af feriegarantiordning. Det skyldes, at der i Industri- og VVS-Overenskomsten Bilag 2 står, at "[Pensions-]Bidraget ydes som procentsats af arbejdstagernes skattepligtige løn". Feriegodtgørelse omfattet af feriegarantiordning bliver først A-skattepligtig lønindkomst, når den beskattes, hvilket nu først sker ved udbetalingen til medarbejderne, og dermed beregnes pensionsbidraget også først på dette tidspunkt.

Det har ikke været hensigten, at tidspunktet for beregning af pension af feriegodtgørelse omfattet af feriegarantiordning skulle ændres med overgangen til den nye ferielov. Tidspunkter for beregning af pension af feriegodtgørelse er således uændret jf. også Industriens Pensions vejledning om indberetning og indbetaling til Industriens Pension.

Parterne er således enige om, at virksomhederne fortsat skal afregne pension af feriegodtgørelse omfattet af feriegaranti i takt med, at feriegodtgørelsen optjenes.

I forlængelse af ovenstående enighed, har parterne aftalt, at pension af feriegodtgørelse, der er optjent, men ikke udbetalt til medarbejderen forud for ikrafttrædelsesdatoen, kan indbetales til pensionselskabet. Indbetalingen skal ske som ved fratræden efter reglerne i stk. 6 i Bilag 2.

Der er enighed om, at nedenstående tekst ved overenskomstfornyelsen indskrives som nyt afsnit i stk. 6, og at overskriften ændres til

"Stk. 6: Pensionsberegning af feriepenge omfattet af feriegarantiordning samt ved fratræden.

Der beregnes pension af feriegodtgørelse til medarbejdere, der er berettiget til pension

Pension af feriegodtgørelse omfattet af feriegarantiordning beregnes i takt med, at feriegodtgørelsen optjenes. Det er således uden betydning, at feriegodtgørelsen først beskattes, når den indbetales til medarbejderen."

Resten af stykket er uændret.

Glostrup, den 14. marts 2023

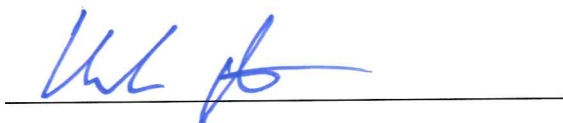
For Dansk Metal




For TEKNIQ Arbejdsgiverne



For Blik- & Rørarbejderforbundet



For 3F Industri



Overenskomstforhandlingerne 2023

PROTOKOLLAT

om

Ny viden om tilrettelæggelse af natarbejde

Parterne ønsker yderligere målrettet forskning om, hvordan arbejdstiden kan tilrettelægges mest hensigtsmæssigt inden for industrien under hensyntagen til NFA's anbefalinger.

Parterne er enige om at følge denne forskningsindsats.

Glostrup, den 14. marts 2023

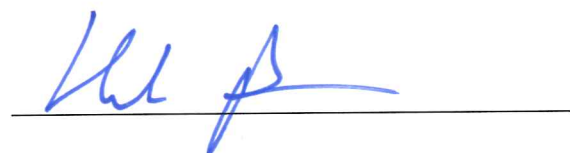
For Dansk Metal



For TEKNIQ Arbejdsgiverne



For Blik- & Rørarbejderforbundet



For 3F Industri



Overenskomstforhandlingerne 2023

PROTOKOLLAT

om

Anbefaling om øget screening af natarbejdere

Med baggrund i NFA's anbefalinger bakker parterne op om anmodningen til regeringen om at sikre, at natarbejdere tilbydes den tilstrækkelige og nødvendige screening for kræftformer relateret til natarbejde.

Glostrup, den 14. marts 2023

For Dansk Metal



For TEKNIQ Arbejdsgiverne



For Blik- & Rørarbejderforbundet



For 3F Industri



Overenskomstforhandlingerne 2023

PROTOKOLLAT

om

Overvågning af natarbejde

Parterne er enige om at nedsætte et udvalg der skal undersøge muligheden for at kortlægge omfanget af natarbejde.

Der er endvidere enighed om, at kortlægningen også omfatter de tiltag vedr. NFA's anbefalinger, der er aftalt i forbindelse med OK2023.

Glostrup, den 14. marts 2023

For Dansk Metal



For TEKNIQ Arbejdsgiverne



For Blik- & Rørarbejderforbundet



For 3F Industri



Overenskomstforhandlingerne 2023

PROTOKOLLAT

om

Gravides natarbejde

Følgende indsættes som et nyt protokollat til Industri- og VVS-overenskomsten

Parterne er enige om fra den 1. marts 2024 at følge NFA's anbefaling, så gravide medarbejdere maksimalt arbejder normalt 1 nattevagt om ugen for at mindske risiko for abort og andre graviditetskomplikationer.

Nedenstående forudsætter, at Arbejdstilsynet indarbejder NFA's anbefalinger om gravides natarbejde i f.eks. Bekendtgørelse om arbejdets udførelse § 8, jf. bilag 2.

Herudover forudsætter parterne, at natarbejde ud over normal 1 nattevagt om ugen bliver omfattet af Barselslovens § 6, stk. 2, nr. 2, og at der således vil være adgang til refusion.

Hvis disse forudsætninger ikke er opfyldte, genoptages drøftelserne mellem parterne.

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

Hvis det ikke er muligt for arbejdsgiveren at omlægge arbejdstiden, så pågældende medarbejder højst arbejder normalt 1 nattevagt om ugen, eller overføre medarbejderen til andre arbejdsopgaver, har medarbejderen ret til fravær for øvrige nattevagter ud over normalt 1 om ugen.

For fraværet ydes medarbejderen betaling som ved graviditetsorlov efter bestemmelserne i Industri- og VVS-overenskomsten § 35, stk. 1.

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

På baggrund af ovenstående indsættes en tekst i Bilag 28 til Industri- og VVS-overenskomsten. Teksten og den nærmere placering fremgår af Protokollat om Nye regler og rammer for natarbejde.

Glostrup, den 14. marts 2023

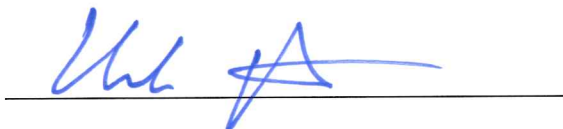
For Dansk Metal



For TEKNIQ Arbejdsgiverne



For Blik- & Rørarbejderforbundet



For 3F Industri



Overenskomstforhandlingerne 2023

PROTOKOLLAT

om

Nye regler og rammer vedr. natarbejde

Parterne er enige om at følgende protokollat indarbejdes i Industri- og VVS-Overenskomsten.

I Industri- og VVS-Overenskomst § 18, stk. 10, og § 19, stk. 8, tilføjes eksisterende tekst følgende:

"Forebyggende tiltag ved natarbejde

Overenskomtparterne er enige om at tilrettelæggelsen af natarbejde følger anbefalingerne fra Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA), herunder de særlige anbefalinger for gravide. Ovenstående indsættes endvidere som et nyt stk. 10 i Industri- og VVS-Overenskomst § 10.

I bilag 28 til Industri- og VVS-Overenskomsten indsættes et nyt pkt. 4 og 5. Som en følge heraf rykkes det nuværende pkt. 4 så de bliver til pkt. 6.

" 4 Forebyggende tiltag ved natarbejde

Parterne er enige om at implementere NFA's anbefalinger om natarbejde:

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

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

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

Drøftelsen skal:

- gennemføres ved iværksættelse af natarbejde og derefter løbende en gang om året*
- dokumenteres ved udfyldelse af et af parterne udarbejdet skema som indeholder en gennemgang af anbefalingerne*

Hvis de lokale parter, evt. i samarbejde med arbejdsmiljøorganisationen, vurderer, at NFA's anbefalinger følges, anvendes almindelige regler i overenskomsten uændret, herunder reglerne om helbreds kontrol i pkt. 1 og 2.

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

- a. Virksomheden skal tilbyde årlig helbreds kontrol til natarbejderne
 - i. Det er obligatorisk for natarbejderen at gennemføre helbreds kontrollen hvert andet år
 - ii. For de natarbejdere, der er fyldt 50 år, anvendes en udvidet helbreds kontrol
- b. Gennemførelse af en årlig særlig risikovurdering rettet mod natarbejde
 - i. Identifikation og kortlægning af risici ved natarbejde
 - ii. Vurdering af risici ved natarbejde
 - iii. Prioritering og udarbejdelse af handlingsplan
 - iv. Opfølgning på handlingsplan

Herefter følger tekst jf. Protokollat 9 om Gravides natarbejde

Glostrup, den 14. marts 2023

For Dansk Metal




For TEKNIQ Arbejdsgiverne



For Blik- & Rørarbejderforbundet



For 3F Industri



Overenskomstforhandlingerne 2023

PROTOKOLLAT

om

Overførsel af ferie

Parterne har drøftet begrænsningerne for overførsel af ferie i industriens overenskomster.

Parterne er enige om at lempe på de nuværende regler i Industri- og VVS-overenskomsten § 41, stk. 6.2, for derved at nærme sig ferielovens bestemmelser.

Parterne er derfor enige om, at Industri- og VVS-overenskomstens, ændres til følgende:

"2. Der kan maksimalt overføres sammenlagt 10 feriedage."

Parterne er i forlængelse heraf enige om, at punkt 1 i de respektive skabeloner til aftale om overførsel af ferie i Industri- og VVS-overenskomsten Bilag 39 ændres i overensstemmelse med de ændrede bestemmelser i Industri- og VVS-overenskomstens § 41, stk. 6.2.

Punkt 1 i skabelonen ændres til følgende:

1. Overført ferie

"Parterne har i overensstemmelse med nedenstående regler aftalt, at _____ feriedage overføres til næste ferieafholdelsesperiode. Der kan maksimalt overføres 10 feriedage."

Glostrup, den 14. marts 2023

For Dansk Metal



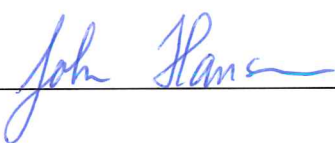
For TEKNIQ Arbejdsgiverne



For Blik- & Rørarbejderforbundet



For 3F Industri



Overenskomstforhandlingerne 2023

PROTOKOLLAT

om

Adgang til at fravige ferielovens § 7 om ferie på forskud samt princippet i ferielovens § 15 om varsling af ferie, der ikke er optjent på afholdelsestidspunktet

Parterne har drøftet mulighederne for, at en virksomhed og en tillidsrepræsentant kan indgå aftale om en mere fleksibel tilrettelæggelse af ferie på den enkelte virksomhed.

På den baggrund er parterne blevet enige om ved kollektiv overenskomst at give adgang til aftaler, der i overensstemmelse med ferielovens § 3, stk. 3, fraviger ferielovens § 7 og principperne i ferielovens § 15.

Parterne er således enige om, at følgende tekst indsættes som nyt stykke i Industri- og VVS-overenskomstens § 41, stk. 10 (Det eksisterende stykke er bortfaldet 1. september 2020):

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

Det kan således aftales, at:

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

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

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

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

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

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

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

Glostrup, den 14. marts 2023

For Dansk Metal



For TEKNIQ Arbejdsgiverne



For Blik- & Rørarbejderforbundet



For 3F Industri



Overenskomstforhandlingerne 2023

PROTOKOLLAT

om

Pensionsoverførelse

I Industri- og VVS-Overenskomstens bilag 2, Pensionsordning, indsættes nyt punkt:

Overførelse af pensionsdepot fra Industriens Pension

Der er mellem overenskomstparterne enighed om, at når en arbejdsmarkedspensionsordning eller en firmapensionsordning bliver overført til en anden pensionsordning ved jobskifte, kan der kun ske overførelse til en anden obligatorisk pensionsordning, fx overenskomstbaserede eller firmapensionsordninger, der ikke er oprettet individuelt af den enkelte person, og hvor pensionsordningen normalt ikke kan tilbagekøbes, så midlerne bliver i en pensionsordning.

Der kan dog ske overførelse til en privat ordning, hvis medlemmet er blevet selvstændig erhvervsdrivende og de sidste 12 måneder forud for overførelsen ikke har haft arbejdsmarkedsbidragspligtig lønmodtagerindtægt på mere end 60.000 kr.”

Glostrup, den 14. marts 2023

For Dansk Metal



For TEKNIQ Arbejdsgiverne



For Blik- & Rørarbejderforbundet



For 3F Industri



Overenskomstforhandlingerne 2023

PROTOKOLLAT

om

Løndannelsen i Industri- og VVS-Overenskomsten

Parterne har drøftet den lokale løndannelse i mindstebetalingssystemet i Industri- og VVS-Overenskomsten.

Parterne er enige om, at løndannelsen i Industri- og VVS-Overenskomsten skal ske lokalt, og at både de lokale parter og overenskomstparterne har en fælles interesse i at understøtte mindstebetalingssystemet.

Parterne er enige om, at løndannelsen tager udgangspunkt i den enkelte virksomheds produktivitet, konkurrenceevne, økonomiske situation og fremtidsudsigter, herunder bl.a. ordrebeholdning, markedssituation og produktionsforhold, og skal ske i overensstemmelse med bestemmelserne i Industri- og VVS-Overenskomsten § 28, stk. 5

Parterne er endvidere enige om, at udgangspunktet i Industri- og VVS-Overenskomsten er, at lønnen for den enkelte medarbejder i hvert tilfælde aftales mellem virksomheden og medarbejderen efter bestemmelserne i Industri- og VVS-Overenskomsten § 28, stk. 2.

Hvis de lokale parter ønsker, at lønnen forhandles kollektivt, er overenskomstparterne enige om, at dette er en naturlig model, der kan rummes af Industri- og VVS-Overenskomsten. Overenskomstparterne finder det hensigtsmæssigt, at der i givet fald indgås aftale herom efter reglerne i Industri- og VVS-Overenskomsten § 8.

Parterne er derfor enige om, at der i Industri- og VVS-Overenskomsten indsættes følgende nye tekst som nyt 2. afsnit i § 28, stk. 2:

"Hvor de lokale parter ønsker at forhandle lønnen kollektivt, kan dette aftales efter reglerne i § 8."

Det hidtidige afsnit 2 bliver nye afsnit 3 med følgende ordlyd:

"Overenskomstparterne finder det naturligt, at man medregner eksempelvis de lønstigninger, der følger af eventuelle stigninger i fritvalgskontoen, i forbindelse med de lokale lønforhandlinger."

Endvidere er parterne enige om at styrke medarbejdernes muligheder for at have konstruktive lønforhandlinger.

Parterne er enige om, at dette kan ske ved, at tillidsrepræsentanten kan anmode virksomhedens ledelse om information vedrørende virksomhedens produktivitet, konkurrenceevne, økonomiske situation og fremtidsudsigter, herunder bl.a. ordrebeholdning, markedssituation og produktionsforhold.

Parterne er derfor enige om, at der i Industri- og VVS-Overenskomsten indsættes følgende nye tekst som nyt stk. 3 i § 28:

”Med henblik på bedst muligt at kunne understøtte sine kolleger i forbindelse med indgåelse af aftaler om løn efter § 28, stk. 2, kan tillidsrepræsentanten anmode om at få belyst virksomhedens produktivitet, konkurrenceevne, økonomiske situation og fremtidsudsigter, herunder bl.a. ordrebeholdning, markedssituation og produktionsforhold.”

Som en konsekvens heraf vil de nuværende stk. 3, 4 og 5 i Industri- og VVS-Overenskomsten § 28 blive rykket, så de fremadrettet fremgår i § 28 som henholdsvis stk. 4, 5 og 6.

Endelig er parterne enige om at styrke parternes rolle i forbindelse med den fagretlige behandling af uenigheder vedrørende lokale lønforhandlinger.

Parterne er derfor enige om, at parterne umiddelbart efter overenskomstfornyelsen indgår en organisationsaftale med følgende ordlyd:

”Organisationsaftale om organisationernes rolle i forbindelse med den fagretlige behandling af uenigheder vedrørende lokale lønforhandlinger

Parterne er enige om, at løndannelsen i Industri- og VVS-Overenskomsten skal ske lokalt, og at både de lokale parter og overenskomstparterne har en fælles interesse i at understøtte mindstebetalingssystemet.

Hvis de lokale parter ønsker, at lønnen forhandles kollektivt, er overenskomstparterne enige om, at dette er en naturlig model, der kan rummes af industriens overenskomster. Overenskomstparterne finder det hensigtsmæssigt, at der i givet fald indgås aftale herom efter reglerne i henholdsvis Industri- og VVS-Overenskomsten § 8.

Under lokale lønforhandlinger er de lokale parter forpligtede til at indgå i reelle forhandlinger, idet der hermed ikke stilles krav om forhandlingernes form, omfang og indhold eller til resultatet af forhandlingerne.

TEKNIQ Arbejdsgiverne og de overenskomstbærende forbund skal ved fagretlig behandling af sager vedrørende lokale lønforhandlinger understøtte et roligt og godt samarbejde mellem de lokale parter og sørge for, at de lokale parter lever op til overenskomsternes regler og intentionerne med disse.

TEKNIQ Arbejdsgiverne og de overenskomstbærende forbund kan forud for afvikling af mæglingmøde efter Industri- og VVS-Overenskomsten Bilag 11, § 2, opfordre de lokale parter til at genoptage de lokale lønforhandlinger og til at fremsende et fyldestgørende referat fra de lokale lønforhandlinger, der belyser, hvilke elementer der har været drøftet.

Endvidere kan TEKNIQ Arbejdsgiverne og de overenskomstbærende forbund opfordre virksomheden til over for en på virksomheden valgt tillidsrepræsentant at redegøre for virksomhedens produktivitet, konkurrenceevne, økonomiske situation og fremtidsudsigter, herunder bl.a. ordrebeholdning, markedssituation og produktionsforhold.

Uden at forpligte de lokale parter kan TEKNIQ Arbejdsgiverne og de overenskomstbærende forbund komme med forslag til tiltag, der med udgangspunkt i ovenstående kan medvirke til en lønforbedring for medarbejderne.

Hvor de lokale parter genoptager de lokale lønforhandlinger efter ovenstående regler, suspenderes fristen i Industri- og VVS-Overenskomsten Bilag 11, § 2, stk.5,."

Glostrup, den 14. marts 2023

For Dansk Metal



For TEKNIQ Arbejdsgiverne



For Blik- & Rørarbejderforbundet



For 3F Industri



Overenskomstforhandlingerne 2023

PROTOKOLLAT

om

Arbejde på havvindmøller

Industri- og VVS-overenskomsten indeholder i dag i Bilag 12, stk. 10, 1. afsnit, bestemmelser om, at virksomheden og en tillidsrepræsentant for arbejde på ikke kystnære havvindmøller kan fravige overenskomstens bestemmelser, således at arbejdstiden kan planlægges med en arbejdsperiode på op til 14 dage efterfulgt af 14 dages frihed på land. Aftalen er godkendt af direktøren for Arbejdstilsynet.

Parterne er enige om at udvide disse bestemmelser, så de også gælder for arbejde på kystnære havvindmøller samt for tilknyttet arbejde, der foregår på land.

Parterne er i den forbindelse enige om at tilpasse Industri- og VVS-overenskomsten Bilag 12, stk. 10, således, at en virksomhed og en tillidsrepræsentant - for arbejde på kystnære havvindmøller, ikke kystnære havvindmøller samt for direkte tilknyttet arbejde, der foregår på land - efter reglen i § 8, stk. 7, kan fravige Industri- og VVS-overenskomsten, således at arbejdstiden kan planlægges med en arbejdsperiode på op til 14 dage efterfulgt af 14 dages frihed i land.

På den baggrund erstattes teksten i Bilag 12, stk. 10 i Industri- og VVS-overenskomsten med følgende tekst:

”Stk. 10 Arbejde på havvindmøller samt direkte tilknyttet arbejde, der foregår på land
Virksomheden og en tillidsrepræsentant kan efter reglen i § 8, stk. 7, fravige Industri- og VVS-overenskomsten således, at arbejdstiden kan planlægges med en arbejdsperiode på op til 14 dage efterfulgt af 14 dages frihed i land.

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

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

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

Krav om Arbejdstilsynets godkendelse

Ovenstående ordning er en fravigelse fra § 4 i bekendtgørelse om hvileperiode og fridøgn m.v. TEKNIQ Arbejdsgiverne og organisationerne har efter samme bekendtgørelses § 21 hermed aftalt, at reglerne om hvileperiode og fridøgn fraviges i videre omfang end nævnt i bekendtgørelsens §§ 19 og 20.

Ovenstående ændring er, jf. bekendtgørelsens § 21, betinget af direktøren for Arbejdstilsynets godkendelse. TEKNIQ Arbejdsgiverne og organisationerne vil således ansøge om direktøren for Arbejdstilsynets godkendelse af ovenstående ordning.

I tilfælde af, at Arbejdstilsynet ikke godkender

Såfremt direktøren for Arbejdstilsynet ikke kan godkende den ovenstående bestemmelse, vil en virksomhed i stedet kunne ansøge om konkret at kunne fravige § 4 i bekendtgørelse om hvileperiode og fridøgn m.v. Hvor en sådan dispensation gives af Arbejdstilsynet, vil ovenstående ordning kunne benyttes på tilsvarende vis.

Idet direktøren for Arbejdstilsynet allerede har godkendt, at reglerne i bekendtgørelsen kan fraviges, for så vidt angår ikke kystnære havvindmøller, vil nuværende tekst i Bilag 12, stk. 10, 1. afsnit vedrørende ikke-kystnære havvindmøller forblive uændret, men blive til nyt stk. 10b.

Teksten i Bilag 12, det ny stk. 10a, til Industri- og VVS-overenskomsten ændres herefter til følgende:

”Stk. 10b Arbejde på havvindmøller samt direkte tilknyttet arbejde, der foregår på land
Hvor en virksomhed af Arbejdstilsynet opnår dispensation til at planlægge arbejdstiden med en arbejdsperiode på op til 14 dage efterfulgt af 14 dages frihed i land, kan virksomheden og en tillidsrepræsentant efter reglen i § 8, stk. 7, fravige Industri- og VVS-overenskomsten således, at arbejdstiden kan planlægges med en arbejdsperiode på op til 14 dage efterfulgt af 14 dages frihed i land.

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

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

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

Glostrup, den 14. marts 2023

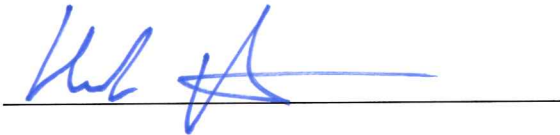
For Dansk Metal



For TEKNIQ Arbejdsgiverne



For Blik- & Rørarbejderforbundet



For 3F Industri



Overenskomstforhandlingerne 2023

PROTOKOLLAT

om

Lønforhold for udstationerede medarbejdere

Parterne er enige om at Bilag 14 i Industri- og VVS-overenskomsten ændres til følgende:

"Afsnit A

Med henblik på at modvirke social dumping er der mellem overenskomstparterne indgået følgende aftale vedrørende behandling af uoverensstemmelser om udenlandske medarbejders løn- og arbejdsforhold ved udførelse af arbejde i Danmark:

1. Overenskomstparterne anbefaler, at virksomheden inden brug af udenlandske underleverandører til udførelse af arbejde på virksomhedens lokationer i Danmark orienterer tillidsrepræsentanten og fremlægger alle relevante baggrundsoplysninger om underleverandørerne, som f.eks. arbejdet de skal udføre og dets forventede varighed.

De lokale parter kan anmode om, at der hurtigst muligt afholdes et lokalt møde, hvor alle relevante baggrundsoplysninger så vidt muligt forelægges eller fremskaffes, hvis der er tvivl om løn- og ansættelsesforhold for udenlandske medarbejdere.

Den lokale drøftelse udgør et supplement til bestemmelserne om organisationernes mulighed for at behandle sager om udenlandsk arbejdskraft, og TEKNIQ Arbejdsgiverne samt de omfattede forbund kan uanset lokale drøftelser begære et møde, jf. punkt 2.

2. De omfattede forbund retter derfor omgående henvendelse til TEKNIQ Arbejdsgiverne, såfremt man bliver bekendt med forhold, der kan forudses at medføre problemer eller uoverensstemmelser. Tilsvarende retter TEKNIQ Arbejdsgiverne omgående henvendelse til de omfattede forbund.
3. Sådanne henvendelser skal resultere i et omgående møde mellem overenskomstparterne. Repræsentanter for de involverede parter, herunder fra forbundene kan deltage.
4. Alle relevante baggrundsoplysninger forelægges eller fremskaffes hurtigst muligt.
5. TEKNIQ Arbejdsgivernes medlemsvirksomheder, der beskæftiger udenlandsk arbejdskraft, skal indpasse denne i virksomhedens lønniveau, ligesom øvrige overenskomstmæssige vilkår skal overholdes.

6. Hvor en udenlandsk virksomhed er involveret i entreprise for en TEKNIQ Arbejdsgivernes medlemsvirksomhed, og hvor den pågældende virksomhed ikke er overenskomstdækket, tilstræber parterne ligeledes en forhandlingsløsning for at undgå, at kollektive kampskridt iværksættes.

Parterne er enige om i sådanne situationer, at virksomheden kan optages i TEKNIQ Arbejdsgiverne, eller i en anden under DA hørende medlemsorganisation, selvom en konflikt er bebudet eller varslet. Såfremt konflikten er etableret, gælder Hovedaftalens § 2, stk. 6.

Forbundene forpligter sig til at afgive konfliktvarsel med mindst 14 kalenderdage.

Kopi tilstilles TEKNIQ Arbejdsgiverne.

7. Såfremt den udenlandske virksomhed under forhandlingerne eller efterfølgende optages som medlem af TEKNIQ Arbejdsgiverne, skal lønniveauet tilpasses, eventuelt under organisationernes medvirken.

Afsnit B

Følgende afsnit gælder for udstationerede medarbejdere omfattet af Industri- og VVS-overenskomsten. En tilpasning af lønniveauet for udstationerede medarbejdere skal ske efter følgende grundlæggende principper:

- *Ud fra et princip om ligebehandling skal lønnen for udstationerede medarbejdere omfattet af overenskomsten fastsættes efter overenskomstens lønbestemmelser.*
- *Opgørelse og sammenligning af lønniveauet skal baseres på den udstationerende virksomheds samlede relevante medarbejderomkostninger, dvs. lovgivningsmæssige sociale forpligtelser og overenskomstmæssige forpligtelser, uanset om de hidrører fra hjemlandet eller Danmark.*
- *Den udstationerende virksomhed må hverken stilles ringere eller bedre end en tilsvarende dansk virksomhed. Der sammenlignes således med de tilsvarende medarbejderomkostninger, som den danske virksomhed ville have i samme situation.*

1. Lønfastsættelse

Efter Industri- og VVS-overenskomsten fastsættes lønnen efter § 28, som er den almindelige timelønsbestemmelse, § 29 der angår særlige timelønsbestemmelser og § 30, der angår løn ved akkord og produktivtetsfremmende lønsystemer.

Ved fastsættelsen af lønnen for udstationerede medarbejdere skal der tages højde for, efter hvilke af omtalte bestemmelser lønnen ydes.

Endvidere bygger denne overenskomst på et princip om, at den enkelte medarbejders løn skal aftales mellem arbejdsgiveren eller dennes repræsentant og den enkelte medarbejder, dog således at der gælder en mindstebetalingssats. Forhandlinger om lønændringer kan højst finde sted en gang i hvert overenskomstår, dvs. i perioden 1. marts til 1. marts.

Ved fastsættelsen af lønnen skal der tages hensyn til f.eks. den enkelte medarbejders dygtighed, erfaring, uddannelse, indsats i produktionen og arbejdets krav til medarbejderen, herunder også de særlige gener, der er forbundet med arbejdet. Der henvises til Industri- og VVS-overenskomsten § 28 stk. 5.

Endelig kan der individuelt eller kollektivt aftales lønsystemer, som supplerer lønnen, f.eks. resultatløns, bonus eller produktionstillæg. Disse bør afpasses til de forhold, der gør sig gældende for den enkelte virksomhed, og bør aftales skriftligt.

Der henvises til Industri og VVS-overenskomsten Overenskomst § 30.

Oplysninger om danske virksomheders anvendelse af lønbestemmelserne i deres overenskomster for de relevante arbejdsfunktioner vil fremgå på det nationale websted for udstationerede.

2. Særligt om pension

Virksomhedens dokumenterede bidragsomkostninger til en arbejdsmarkedspension i hjemlandet kan modregnes i pensionsbidraget, virksomheden skal betale i henhold til overenskomsten.

Anciennitetskravet for at opnå pension efter Industri- og VVS-overenskomstens bilag 2 anses for opfyldt, såfremt den udstationerede medarbejder har været omfattet af en arbejdsmarkedspensionsordning i hjemlandet i minimum 2 måneder.

Pensionsbidraget skal beregnes af de samme løndele, som indgår i pensionsgrundlaget i henhold til overenskomsten. Dette uanset om den pågældende løndel er skattepligtig i hjemlandet.

Hvis der foretages indbetaling af pensionsbidrag til en arbejdsmarkedspensionsordning i hjemlandet under udstationeringen, modregnes det indbetalte i pensionsbidraget til Industriens Pension.

Et differencebeløb indbetales efter aftale mellem den udstationerende virksomhed og medarbejderen til den gældende arbejdsmarkedspensionsordning i hjemlandet, udbetales som løn eller indbetales til Industriens Pension.

3. Særligt om fritvalgsbidrag, SH- og feriefridage

Hvis der i hjemlandet betales fuld løn på søgnehellidage og de øvrige tillæg fremgår tydeligt af medarbejdernes lønseddel eller tilsvarende opgørelse, kan en udstationerende virksomhed undlade at etablere en fritvalgskonto, men i stedet udbetale fritvalgsbidraget løbende som et tillæg til lønnen, herunder betalingen for feriefridage, idet medarbejderne dog har ret til at afholde feriefridagene for egen regning.

4. Særligt om ferie

Hvis udstationerede medarbejdere i henhold til feriereglerne i hjemlandet har ret til færre dages betalt ferie pr. ferieår end den danske ferielov giver, supplerer virksomheden op til niveauet i den danske ferielov, forholdsomt i relation til perioden, hvor medarbejderne udfører arbejde i Danmark.

Alternativt kan det aftales mellem parterne, at virksomheden, i det omfang den til enhver tid gældende lovgivning tillader det, udbetaler medarbejderen kompensation for de manglende feriedage.

5. Særligt om udstationeringstillæg

Godtgørelse som udstationerede medarbejdere modtager til dækning af reelt afholdte udgifter i forbindelse med udstationeringen, for eksempel til rejse, kost og logi, kan ikke indgå i opgørelsen af aflønningen efter overenskomsten og den udstationerende virksomheds medarbejderomkostninger.

Udstationeringstillæg, som ikke er udbetalt som godtgørelse for medarbejderens udgifter i forbindelse med udstationeringen, indgår i opgørelsen af aflønningen efter overenskomsten og den udstationerende virksomheds samlede medarbejderomkostninger.

Hvis det ikke er angivet nærmere eller belyst, om en ydelse reelt er afholdt som godtgørelse for udgifter i forbindelse med udstationeringen eller som et udstationeringstillæg, anses hele ydelsen for at være betalt som godtgørelse for udgifter, jf. udstationeringsdirektivets artikel 3, stk. 7.

6. Særligt om uddannelsesfonde

Den udstationerende virksomhed er fritaget for overenskomstens regler om uddannelsesfonde og kompetenceudviklingsfonde.

Dog skal en tilsvarende dansk virksomheds bidragsomkostninger til uddannelsesfonde og kompetenceudviklingsfonde i henhold til overenskomsten indgå i opgørelsen af de samlede medarbejderomkostninger.

7. Særligt om genebetalinger

Den udstationerende virksomheds medarbejdere betales i henhold til overenskomstens regler om genebetalinger. Genetillæg skal opgøres og betales særskilt.

8. Gennemskuelighed i opgørelsen af løn

Lønnen for udstationerede medarbejdere fastlægges i henhold til Industri- og VVS-overenskomstens §§ 28, 29 og 30 og skal fremgå for den enkelte udstationerede medarbejder.

Udstationerende virksomheder skal således være i stand til at fremlægge gennemskuelige opgørelser af den udbetalte løn og øvrige overenskomstmæssige lønandele.

9. Lokalaftaler

Virksomheder omfattet af dette afsnit kan indgå lokalaftaler efter bestemmelserne i Industri- og VVS-overenskomsten.

10. Særligt om opgørelse af de sociale bidrag efter Eurostat

Hvis parterne er enige om dette, kan opgørelsen af virksomhedens omkostninger til sociale bidrag i den konkrete sag ske på baggrund af en procentsats baseret på Eurostats oplysninger.

En gang om året fastsætter parterne på baggrund af Eurostats seneste opgørelse:

1. Hvor stor en andel i procent de sociale bidrag udgør af de samlede lønomkostninger i hvert enkelt land.
2. Hvilke lovpligtige og overenskomstmæssige ydelser, der er indeholdt i de sociale bidrag.

Følgende ydelser i Industri- og VVS-overenskomsten (I-VVS) indgår ved aftalens underskrift i Eurostats opgørelse af sociale bidrag:

- Arbejdsgivers Pensionsbidrag (I-VVS Bilag 2).
- Fratrædelsesgodtgørelse (I-VVS §§ 37 stk. 8 og 43 stk. 4 pkt. 3).
- Løn under sygdom (I-VVS § 34).
- Løn under barsel (I-VVS § 35).
- Betalinger til uddannelsesfonde og kompetenceudviklingsfonde (I-VVS Bilag 1).

Overenskomstmæssige forpligtelser, som er indeholdt i procentsatsen for de sociale bidrag, anses for opfyldt af virksomheden, hvis parterne vælger at opgøre omkostninger til sociale bidrag efter denne model.

Disse overenskomstmæssige forpligtelser indgår derfor ikke separat i opgørelsen af medarbejderomkostninger, ligesom den udstationerende virksomhed ikke skal betale disse særskilt. Dog kan parterne vælge at udskille virksomhedens bidrag til arbejdsmarkedspension til separat udmøntning.

Hvis den udstationerende virksomhed også betaler visse sociale bidrag i Danmark, skal der tages højde for disse i opgørelsen af virksomhedens samlede medarbejderomkostninger.

Opgørelsen af virksomhedens omkostninger til sociale bidrag efter denne model kan kun ske, hvis virksomheden dokumenterer, at den betaler de obligatoriske sociale bidrag i hjemlandet under udstationeringen til Danmark, herunder hvilke dele af lønnen som de sociale bidrag beregnes ud fra.

Parterne er enige om, at det som udgangspunkt er tilstrækkelig dokumentation, hvis virksomheden fremlægger en erklæring fra en autoriseret revisor eller tilsvarende, hvoraf det fremgår, hvilke sociale bidrag virksomheden betaler i hjemlandet.

En opgørelse efter denne model afskærer ikke Dansk Metal, Blik og Rør-arbejderforbundet og 3F Industrigruppen fra at rejse sager om misforhold, jf. Industri- og VVS-overenskomstens § 28 stk. 3 og Bilag 29F..

Eksemplerne på beregninger efter denne model, som har været fremlagt under parternes drøftelse, fremgår af overenskomsten som bilag til denne organisationsaftale.

11. Øvrige forhold

Denne aftale rykker ikke ved, hvilke overenskomstkra, der lovligt kan støttes med varsel af konflikt i henhold til udstationeringslovens § 6a.

Parterne er enige om at revidere denne aftale, hvis forudsætningerne i den nuværende lovgivning, herunder udstationeringsdirektivet og den danske implementering heraf, ændres.

Begge parter tager forbehold for, at der kan indgå andre elementer end dem nævnt i aftalen, når de samlede medarbejderomkostninger for en udstationerende virksomhed opgøres.

Eksempler på opgørelse efter Eurostat

Nedenstående er alene forenklede eksempler på opgørelser. Parterne tager med eksemplerne ikke stilling til, hvad virksomheder skal betale for at leve op til Industri- og VVS-overenskomsten, herunder Industri- og VVS-overenskomstens § 28. Med eksemplerne tager parterne heller ikke stilling til, hvad der kan indgå i opgørelsen af de samlede medarbejderomkostninger. Ligesom eksemplerne ikke kan indgå som fortolkningsbidrag i en eventuel uenighed om fortolkning af denne aftale.

Eksempel A

De samlede medarbejderomkostninger er sammensat af løn og betalinger til sociale bidrag. Efter parternes seneste fælles opgørelser udgør de sociale bidrag 12,7 pct. af de samlede medarbejderomkostninger i Danmark og 22,0 pct. i Tyskland.

Det svarer til, at de sociale bidrag udgør 28 procent (eller en faktor 1,28) af de samlede lønomkostninger i Tyskland, og 14 procent (eller en faktor 1,14) af de samlede lønomkostninger i Danmark.

En tysk virksomhed vil efter indmeldelse i TEKNIQ-Arbejdsgiverne tilpasse deres lønniveau til danske forhold.

De giver deres medarbejdere en timeløn på 80 DKK. Vi antager, at dette er den eneste løndel, som de betaler sociale bidrag af. Timelønnen plus sociale bidrag i Tyskland udgør herefter 102,4 DKK, hvilket ikke lever op til overenskomstens bestemmelser.

Den tyske virksomhed ønsker at tilpasse deres lønniveau svarende til en "dansk" timeløn på 140 DKK.

En dansk virksomhed ville med en timeløn på 140 DKK have medarbejderomkostninger inklusive sociale bidrag svarende til 160 DKK/time.

På denne baggrund vælger den tyske virksomhed at give et tillæg til lønnen på 45 DKK i timen under udstationeringen i Danmark. De betaler også sociale bidrag af dette tillæg. Dermed er de samlede medarbejderomkostninger tillagt sociale bidrag i Tyskland på 160 DKK ($125 \times 1,28$).

Eksempel B

I situationen fra eksempel A ønsker parterne at udmønte virksomhedens bidrag til arbejdsmarkedspension separat.

Arbejdsgiverbidraget til den tyske pensionsordning er 5 pct. De fratrækkes procentsatsen anvendt til at udregne sociale bidrag. Til gengæld skal virksomheden i alt betale 8 pct. i arbejdsgiverbidrag i henhold til overenskomsten. De fem procent afregnes til den tyske pensionsordning. Differencen på 3 pct. mellem det danske og det tyske pensionsbidrag afregner den tyske virksomhed til Industriens Pension som tillæg til lønnen eller indbetaler den på arbejdsmarkeds- eller virksomhedspensionsordningen i hjemlandet.

Virksomheden vælger på denne baggrund at give et tillæg til lønnen på 42 DKK/time under udstationeringen til Danmark, som de også betaler sociale bidrag og pensionsbidrag af. Dermed bliver deres samlede medarbejderomkostninger 160 DKK/time ($122 + 0,23 \times 122 + 0,08 \times 122$).

Afsnit C

Overenskomstparterne er enige om, at Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 96/71/EF af 16. december 1996 om udstationering af arbejdstagere som led i udveksling af tjenesteydelser (Direktivet), for så vidt angår Direktivets artikel 3, stk. 1, andet led, alene finder anvendelse inden for de i nærværende protokollat, AFSNIT C, pkt. 1, nævnte områder.

Overenskomstparterne er endvidere enige om:

1. at i den udstrækning Industri- og VVS-Overenskomst dækker områder, som er omfattet af bilaget, optrykt i Europa Parlamentets og Rådets direktiv 96/71/EF af 16. december 1996 om udstationering af arbejdstagere som led i udveksling af tjenesteydelser, skal de i Industri- og VVS-Overenskomsten fastsætte regler samt de på den danske virksomhed, hvor den udstationerede udenlandske arbejdstager udfører sit arbejde, gældende lokalaftaler og kutymer overholdes i forhold til de arbejdstagere, der udfører arbejde inden for disse områder i Danmark i forbindelse med levering af tjenesteydelser.
2. at uoverensstemmelser vedrørende arbejds- og ansættelsesvilkår for arbejdstagere, der er udstationeret i Danmark inden for de i nærværende protokollat, AFSNIT C, pkt. 1 nævnte områder, behandles i henhold til nærværende protokollats AFSNIT A og overenskomstens regler for behandling af faglig strid."

Ændringerne træder i kraft den 1. marts 2023.

Glostrup, den 14. marts 2023

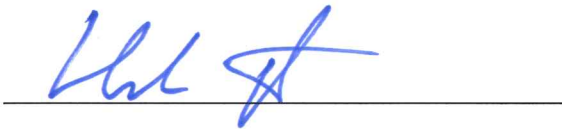
For Dansk Metal



For TEKNIQ Arbejdsgiverne



For Blik- & Rørarbejderforbundet



For 3F, Fagligt Fælles Forbund



Overenskomstforhandlingerne 2023

PROTOKOLLAT

om

Lettere administration i ALEU

Overenskomstparterne er enige om at sikre en mere intuitiv brugeroplevelse for ansøgere, der søger om støtte fra AL Efteruddannelse (ALEU). Dette indebærer bl.a., at parterne

- igangsætter et udviklingsarbejde med henblik på at integrere data fra andre kilder i ansøgningsflowet samt genbruge allerede kendte data, som skal sikre en mindre bureaukratisk ansøgningsproces
- vurderer muligheden for en særlig fast track adgang til ALEU's system for uddannelsesrepræsentanter/tillidsrepræsentanter
- igangsætter en gennemgang af reglerne for brug af midlerne i ALEU med henblik på at fjerne evt. unødigt bureaukrati i ansøgningsprocessen
- definerer servicemål for behandlingen af ansøgninger.
- udvider rammerne for ALEU-sekretariatets administrative behandling og godkendelse/afslag på ansøgninger
- styrker kommunikationen med ansøgerne, herunder hvordan der meldes tilbage til ansøgere, som har brug for hjælp til at afgive de nødvendige informationer.

Ambitionerne for en enklere og mere intuitiv ansøgningsproces gælder såvel medarbejdere, der ansøger om støtte til selvalgt uddannelse, som virksomheder, der ansøger om støtte til aftalt uddannelse.

Glostrup, den 14. marts 2023

For Dansk Metal



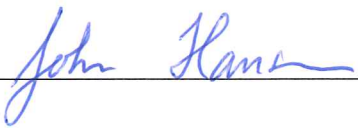
For TEKNIQ Arbejdsgiverne



For Blik- & Rørarbejderforbundet



For 3F Industri



Overenskomstforhandlingerne 2023

PROTOKOLLAT

om

Adgang til at indgå lokale aftaler

Parterne er enige om, at lokalaftaler som udgangspunkt skal indgås med valgte tillidsrepræsentanter, og at begge parter tilslutter sig bestræbelserne på at få valgt tillidsrepræsentanter på virksomhederne. I det omfang medarbejderne ikke er repræsenteret af en tillidsrepræsentant, er parterne enige om at sikre adgang til overenskomsternes mulighed for en fleksibel tilpasning til de lokale forhold.

I Industri- og VVS-Overenskomsten § 1, stk. 11, tilføjes som nyt 3. afsnit:

"Såfremt der ikke er valgt en talsrepræsentant, kan der ligeledes indgås ikke-overenskomstfravigende lokalaftaler med tilslutning fra mere end halvdelen af de medarbejdere, der på aftaletidspunktet bliver omfattet af lokalaftalen."

De hidtidige afsnit 3 henholdsvis 4 bliver nye afsnit 4 henholdsvis 5 med følgende ordlyd:

"Såfremt der ikke kan opnås det fornødne flertal ved valg af talsrepræsentant, kan lønmodtagersiden begære møde mellem organisationerne med henblik på, at der kan vælges talsrepræsentant ved almindeligt stemmeflertal."

Hvor der ikke er valgt en talsrepræsentant, jf. ovenfor, kan lokalaftaler også indgås eller opsiges, således som det hidtil har været praktiseret mellem virksomheden og medarbejderne."

Glostrup, den 14. marts 2023

For Dansk Metal



For Blik- & Rørarbejderforbundet



For TEKNIQ Arbejdsgiverne



For 3F Industri



Overenskomstforhandlingerne 2023

PROTOKOLLAT

om

Organisationsaftale om fælles forståelse af bestemmelsen om fratrædelsesgodtgørelse til timelønnede jf. Industri- og VVS-Overenskomstens § 37, stk. 8

TEKNIQ Arbejdsgiverne, Dansk Metal, Blik- & Rørarbejderforbundet og 3F, Fagligt Fælles Forbund er enige om, at det vil være hensigtsmæssigt at sikre en fælles forståelse og fortolkning af Industri- og VVS-Overenskomsten, § 37, stk. 8, om fratrædelsesgodtgørelse i forhold til i hvilket omfang timelønnede medarbejdere med fast bopæl uden for Danmark omfattet af overenskomsten er berettiget til fratrædelsesgodtgørelse.

Parterne er enige på den baggrund enige om at indgå følgende Organisationsaftale, som tilføjes Industri- og VVS- Overenskomsten som bilag 23:

”Organisationsaftale - Fælles forståelse af bestemmelsen om fratrædelsesgodtgørelse til timelønnede jf. Industri- og VVS-Overenskomstens § 37, stk. 8

Overenskomstparterne har drøftet forståelsen og fortolkningen af bestemmelsen i Industri- og VVS-Overenskomstens § 37, stk. 8.

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

Medarbejdere, der ikke på fratrædelsestidspunktet oppebærer dagpenge som anført i Industri- og VVS-Overenskomstens § 37, stk. 8, har ret til fratrædelsesgodtgørelse, når følgende situationer foreligger:

Afsnit A

1. *Medarbejderen opfylder betingelserne i § 37, stk. 8, bortset fra, at vedkommende ikke de facto oppebærer dagpenge på fratrædelsestidspunktet.*
2. *Baggrunden for, at medarbejderen ikke oppebærer dagpenge er, at denne på fratrædelsestidspunktet er*
 - a. *sygemeldt eller*
 - b. *afvikler ferie eller*

c. er på plejeorlov bevilget efter servicelovens § 118 eller

d. deltager i et kursus omfattet af overenskomstens § 37, stk. 7, eller deltager i efteruddannelse og i den forbindelse modtager VEU-godtgørelse.

Medarbejderen opfylder samtlige betingelser i § 37, stk. 8, når sygefraværet, ferien eller kursusdeltagelsen er afsluttet

Afsnit B

Medarbejdere, der har fast bopæl uden for Danmark, kan være berettiget til fratrædelsesgodtgørelse i henhold til § 38, stk. 8, selvom de ikke oppebærer dagpenge.

Betingelsen om, at medarbejdere skal oppebære dagpenge for at være berettiget til fratrædelsesgodtgørelse, fraviges i følgende tilfælde:

Medarbejderen er på grund af gældende regler afskåret fra at være medlem af en dansk A-kasse og dermed ikke omfattet af de danske dagpengeregler.

Medarbejderen er eller har været medlem af en dansk A-kasse og ville på fratrædelsestidspunktet have oppebåret dagpenge, hvis medarbejderen fortsat var bosat i Danmark og stod til rådighed for det danske arbejdsmarked, men medarbejderen oppebærer ikke dagpenge, alene fordi medarbejderen er vendt tilbage til sin bopæl uden for Danmark.

Medarbejderen har under ansættelsen ikke været medlem af en dansk A-kasse, men har under ansættelsen i Danmark været omfattet af en A-kasse eller en tilsvarende forsikringsordning i et andet EU-land og oppebærer forsikring svarende til danske dagpenge (A-kasse) i bopælslandet efter endt beskæftigelse i Danmark.

Medarbejderen skal opfylde de øvrige betingelser i § 37, stk. 8, for at modtage fratrædelsesgodtgørelsen.

Fratrædelsesgodtgørelsen beregnes med den dagpengesats, som medarbejderen ville have modtaget i Danmark.”

Ændringerne træder i kraft den 1. marts 2023.

Glostrup, den 14. marts 2023

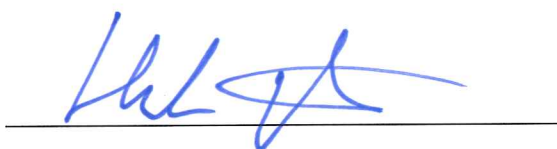
For Dansk Metal



For TEKNIQ Arbejdsgiverne



For Blik- & Rørarbejderforbundet



For 3F Industri



Overenskomstforhandlingerne 2023

PROTOKOLLAT

om

Seniorordning, redaktionelle ændringer

Parterne har drøftet en række redaktionelle ændringer i bestemmelserne om seniorordning i Industri- og VVS-overenskomstens § 12.,

Parterne er enige om, at der alene er tale om redaktionelle – og ikke indholdsmæssige – ændringer i bestemmelserne.

Parterne har aftalt, at Industri- og VVS-Overenskomstens § 12, ændres til følgende:

”§ 12 Seniorordning

Medarbejderen kan indgå i en seniorordning fra 5 år før den til enhver tid gældende folkepensionsalder.

Seniorordningen kan finansieres på følgende vis:

- a) Indbetaling til Fritvalgskontoen*.*
- b) Medarbejderen og virksomheden kan aftale, at medarbejderen fra 5 år før seniorordningen kan iværksættes, kan opspare værdien af ikke-afholdte feriefridage, efter Industri- og VVS-overenskomstens § 16, og akkumulere denne. Værdien heraf kan komme til udbetaling i forbindelse med afholdelse af yderligere seniorfridage.*
- c) Yderligere seniorfridage kan opnås ved konvertering af løbende pensionsbidrag jf. Bilag 2.*

**Anmærkning: Seniorordningen kan ikke finansieres for midler reserveret til betaling af overenskomstmæssige fridage og søgnehellidage.*

De valgte midler under b) og c) indsættes på Fritvalgskontoen.

Ved afholdelse af seniorfridage reduceres Fritvalgskontoen med et beløb svarende til løn under sygdom.

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

Medmindre andet aftales, skal medarbejderen senest 1. november give virksomheden skriftlig besked om, hvorvidt medarbejderen ønsker at indgå i en seniorordning med seniorfridage i det kommende kalenderår, 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 i det kommende kalenderår. Dette valg er bindende for medarbejderen og vil fortsætte i de følgende ferieafholdelsesperioder. 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, medmindre andet aftales efter de samme regler, som er gældende for placeringen af feriefridage, jf. § 16.

Alternativt til seniorfridage kan medarbejder og virksomhed aftale en arbejdstidsreduktion i form af f.eks. længere sammenhængende 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.”

Glostrup, den 14. marts 2023

For Dansk Metal



For TEKNIQ Arbejdsgiverne



For Blik- & Rørarbejderforbundet



For 3F Industri



Overenskomstforhandlingerne 2023

PROTOKOLLAT

om

Ændring af § 37, stk. 8 i Industri- og VVS-overenskomsten

Parterne har drøftet betydningen af indførelsen af det særlige beskæftigelsestillæg i arbejdsløshedsforsikringslovens § 48, stk. 8, for beregningen af fratrædelsesgodtgørelse i overenskomstens § 37, stk. 8.

Parterne er enige om, at fratrædelsesgodtgørelsen ikke skal nedsættes i de tilfælde, hvor medarbejdere har ret til beskæftigelsestillæg.

På denne baggrund ændres § 37, stk. 8, pkt. 2, til følgende:

"2.

Den særlige fratrædelsesgodtgørelse udgør et beløb svarende til forskellen mellem det til enhver tid gældende dagpengebeløb pr. måned og lønnen tillagt fritvalgsbidrag med fradrag af 15 pct. I fastsættelsen af dagpengebeløbet medregnes ikke det særlige beskæftigelsestillæg, medarbejderen måtte have krav på i henhold til arbejdsløshedsforsikringslovens § 48, stk. 8.

Fratrædelsesgodtgørelsen kan minimum udgøre kr. 2.500 pr. måned og maksimum kr. 15.000 pr. måned. Lønnen opgøres pr. måned på baggrund af den løn, medarbejderen ville have oppebåret under sygdom, jf. § 34, stk. 1, 1. afsnit. Pensionsbidraget indgår ikke i beregningsgrundlaget, og der beregnes ikke pension af fratrædelsesgodtgørelsen"

Glostrup, den 14. marts 2023

For Dansk Metal



For TEKNIQ Arbejdsgiverne



For Blik- & Rørarbejderforbundet



For 3F Industri



Overenskomstforhandlingerne 2023

PROTOKOLLAT

om

Bortfald af bilag om implementering af forældreorlovsdirektivet

På baggrund af vedtagelsen af direktiv 2019/1158/EU (orlovsdirektivet) og ophævelsen af direktiv 2010/18/EU (forældreorlovsdirektivet) er parterne enige om, at bilag 37 i Industri- og VVS-overenskomstens udgår.

Parterne har drøftet behovet for at implementere orlovsdirektivet i overenskomsterne og er enige om, at der ikke på nuværende tidspunkt er et behov herfor.

Parterne er dog enige om, at bestemmelsen om konsekvenserne af manglende varsling af orlov skal skrives ind i Industri- og VVS-Overenskomstens § 35, stk. 4.

Nærmere bestemt drejer det sig om følgende bestemmelse (§ 2, andet afsnit, i bilag 37):

"Hvis de i nærværende aftale eller de i lovgivningen fastsatte frister for varsling af orlov for mandlige og kvindelige lønmodtagere ikke overholdes, kan den ønskede orlov først påbegyndes ved udløbet af de angivne frister regnet fra varslingsens afgivelse, medmindre andet aftales mellem virksomheden og den enkelte medarbejder."

Glostrup, den 14. marts 2023

For Dansk Metal



For TEKNIQ Arbejdsgiverne



For Blik- & Rørarbejderforbundet



For 3F Industri



Overenskomstforhandlingerne 2023

PROTOKOLLAT

om

Organisationsaftale om tillidsrepræsentanternes ret til frihed i forbindelse med indkaldte informationsmøder

I forbindelse med overenskomstfornyelsen 2023 ønsker overenskomstparterne at støtte op om udbredelsen af information om de nye elementer i Industri- og VVS-overenskomsten.

Valgte tillidsrepræsentanter har derfor ret til frihed med løn til deltagelse i nærmeste informationsmøde (inklusive transporttid) indkaldt af forbundene/afdelinger, efter et aftaleresultat måtte foreligge. Denne ret til fravær med løn gælder frem til urafstemningens afslutning.

Tillidsrepræsentanten har pligt til at underrette arbejdsgiveren om, hvor informationsmødet holdes samt varigheden af mødet.

Transportudgiften dækkes af forbundene/afdelinger.

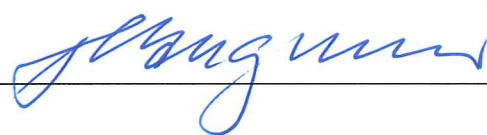
Organisationsaftalen træder i kraft ved organisationsaftalens underskrift.

Glostrup, den 14. marts 2023

For Dansk Metal



For TEKNIQ Arbejdsgiverne



For Blik- & Rørarbejderforbundet



For 3F Industri



Overenskomstforhandlingerne 2023

PROTOKOLLAT

om

Organisationsaftale om Uddannelsesrepræsentant

Overenskomtparterne ønsker, at der sker en styrkelse af det lokale arbejde med uddannelse ved, at tillidsrepræsentanten (-erne) ved lokal enighed mellem ledelse og tillidsrepræsentant kan udpege en uddannelsesrepræsentant for virksomheden. Uddannelsesrepræsentanten omfattes ikke af industri- og VVS-overenskomsten § 6.

Parterne er enige om at indgå følgende ny organisationsaftale:

"Ved lokal enighed mellem ledelse og tillidsrepræsentanten (-erne) kan tillidsrepræsentanten (-erne) udpege en fælles uddannelsesrepræsentant på virksomheden.

Uddannelsesrepræsentanten kan bistå virksomhed og medarbejdere med uddannelse efter overenskomsternes bestemmelser, og herunder være sparringspartner for virksomheden, og medarbejdere. Herudover kan uddannelsesrepræsentanten bistå virksomheden i at skabe overblik over, hvor der kan uddannes lærlinge og elever til at dække virksomhedens kompetencebehov."

Glostrup, den 14. marts 2023

For Dansk Metal



For TEKNIQ Arbejdsgiverne



For Blik- & Rørarbejderforbundet



For 3F Industri



Overenskomstforhandlingerne 2023

PROTOKOLLAT

om

Ændring af bestemmelser om barsel

På baggrund af vedtagelsen af ny barselslov, er parterne enige om, at barselsbestemmelsen i Industri- og VVS-Overenskomsten skal tilpasses til de nye orlovsperioder.

Parterne er enige om frem til 1. juli 2023 at følge principperne i overgangsordningen indgået mellem DA og FH om betaling under fravær på grund af graviditet og barsel.

Som følge af ovenstående, er der enighed om, at Industri- og VVS-Overenskomstens nuværende § 35 flyttes til et nyt bilag: Bilag [XX], og tilføjes en indledende sætning: **“For børn født eller modtaget til og med 30. juni 2023 gælder følgende:”**

Parterne er derudover enige om, at der i Industri- og VVS-overenskomstens § 35 indsættes følgende tekst:

“Reglerne for børn født eller modtaget til og med 30. juni 2023 findes i Bilag [XX]

For børn født eller modtaget 1. juli 2023 eller senere gælder følgende:

Stk. 1

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

Arbejdsgiveren betaler til medarbejderen løn under fravær på grund af graviditet i op til 4 uger før forventet fødselstidspunkt (før: graviditetsorlov). Endvidere betales til samme medarbejder løn under fravær i indtil 10 uger efter fødslen (før: barselorlov).

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

Stk. 2

Under samme betingelse som i stk. 1 betales der løn til den anden forælder i op til 2 uger i forbindelse med fødslen (før: fædreorlov).

Stk. 3

Under samme betingelse som i stk. 1 betaler arbejdsgiveren herudover fuld løn under orlov i indtil 24 uger (før: forældreorlov).

Af disse 24 uger har den forælder, der afholder orlov efter stk. 1, ret til at holde 9 uger, og den anden forælder har ret til at holde 10 uger.

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

De resterende 5 ugers orlov ydes enten til den ene eller anden forælder eller deles mellem dem.

De 24 uger skal afholdes inden for 52 uger efter fødslen. Hver af forældrenes orlov kan maksimalt deles i to perioder, medmindre andet aftales.

Stk. 4

Lønnen efter stk. 1, 2 og 3 svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden, jf. anmærkningen efter § 34 stk. 2. Beløbet indeholder den ved lovgivning 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 betaling til medarbejderen tilsvarende.

Medmindre andet aftales, skal orlov med løn efter stk. 1, 2 og 3 varsles med 3 uger.

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

Stk. 5

Alle eventuelt eksisterende ordninger med arbejdsgiverbetaling ved barsel kan opsiges til bortfald efter reglerne i § 8, stk. 1.

Stk. 6

Udgifterne til barsel i den enkelte virksomhed udlignes via den af TEKNIQ Arbejdsgivernes etablerede barselsfond.

Stk. 7

Under de 10 ugers orlov efter stk. 1 ydes forhøjet pensionsbidrag, jf. Bilag 2 stk. 3.

Glostrup, den 14. marts 2023

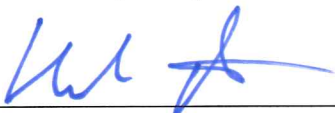
For Dansk Metal



For TEKNIQ Arbejdsgiverne



For Blik- & Rørarbejderforbundet



For 3F Industri



Overenskomstforhandlingerne 2023

PROTOKOLLAT

om

Styrkelse af tillidsrepræsentanternes rolle

Tillidsrepræsentanter spiller en vigtig rolle for opretholdelsen af et stærkt samarbejde på industriens virksomheder. Derfor er der aftalt en række tiltag, der understreger denne betydning og forbedrer tillidsrepræsentanternes mulighed for at udfylde rollen. Det sker blandt andet ved at præcisere, at det er en fælles forpligtelse ikke at hindre organisering og ved fælles anbefalinger af inddragelse af tillidsrepræsentanten.

Valg af tillidsrepræsentanter

Parterne er enige om at reducere det antal medarbejdere, der skal være beskæftiget på virksomheden/ i afdelingen, før der er ret til at vælge en tillidsrepræsentant.

Den nuværende tekst Industri- og VVS-Overenskomsten § 1, stk. 6, udgår, og erstattes af følgende:

”Stk. 6

- 1. Når der på en virksomhed er beskæftiget medlemmer af flere af de overenskomstbærende forbund, men ingen af disse forbund er repræsenteret med mere end 4 medlemmer, kan de i fællesskab vælge en tillidsrepræsentant efter de i stk. 1, 2, 3 og 4 opstillede retningslinjer, hvis der tilsammen er beskæftiget mere end 4 medlemmer af de pågældende forbund.*
- 2. Hvis en eller flere faggrupper har valgt tillidsrepræsentant, kan faggrupper med færre end 5 medarbejdere vælge at indgå i en anden faggruppe ved valg af tillidsrepræsentant, hvis der er enighed mellem faggrupperne.*
- 3. Hvis der er enighed om fælles valg af tillidsrepræsentant blandt faggrupper med mere end 4 medlemmer, forudsætter dette forbundenes godkendelse.*
- 4. Hvis der ikke er enighed om fælles valg af tillidsrepræsentant blandt faggrupper med mere end 4 medlemmer, kan sådanne faggrupper vælge – dog uden stemmeret – at lade sig repræsentere af en af de valgte tillidsrepræsentanter i en anden faggruppe.”*

I Industri og VVS-Overenskomsten § 6, stk. 6, erstattes ”..mindre end 6..” af ”..mindre end 5..”

Valg af tillidsrepræsentant i arbejdstiden

Som nyt 2. afsnit i Industri- og VVS-Overenskomsten § 1, stk. 2, indsættes følgende:

” Valg af tillidsrepræsentant foregår i arbejdstiden. Dette aftales lokalt.”

Det hidtidige afsnit 2 bliver nyt afsnit 3 med følgende ordlyd:

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

Vikarers valgret

Parterne er enige om, at vikarer fra vikarbureauer ikke har stemmeret ved valg af tillidsrepræsentant på brugervirksomheder.

Som andet punktum i 1. afsnit i Industri- og VVS-Overenskomsten § 1, stk. 2, tilføjes derfor:

"Vikarer fra vikarbureauer har ikke stemmeret."

Organisering

Parterne er enige om, at understrege, at der ikke må lægges hindringer i vejen for organiseringen, og at denne organisering kan lettes ved adgang til orientering til nyansatte medarbejdere.

Som nyt sidste punktum i Industri- og VVS-Overenskomsten § 4, stk. 1, tilføjes derfor:

", og ikke lægger hindringer i vejen for virksomhedens og medarbejdernes organisering."

Som nyt 2. afsnit i Industri- og VVS-Overenskomsten § 4, stk. 6, tilføjes:

"Tillidsrepræsentanten gives mulighed for i arbejdstiden at mødes med nyansatte medarbejdere. Formålet med mødet er at orientere om tillidsrepræsentantens samarbejde med virksomheden og muligheden for medlemskab af organisationerne. Et møde kan for eksempel etableres i forbindelse med en introduktionsdag for nye medarbejdere i virksomheden, når en virksomhed har ansat et vist antal nye medarbejdere eller med en fast frekvens."

Glostrup, den 14. marts 2023

For Dansk Metal



For TEKNIQ Arbejdsgiverne



For Blik- & Rørarbejderforbundet



For 3F Industri



Overenskomstforhandlingerne 2023

PROTOKOLLAT

om

Organisationsaftale om Protokollat om fortolkning af implementering af direktiv (EU) 2019/1152 af 20. juni 2019 om gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår i Den Europæiske Union (arbejdsvilkårsdirektivet)

TEKNIQ Arbejdsgiverne, Dansk Metal, Blik- & Rørarbejderforbundet og 3F, Fagligt Fælles Forbund har indgået protokollat om implementering af direktiv (EU) 2019/1152 af 20. juni 2019 om gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår i Den Europæiske Union (arbejdsvilkårsdirektivet). Direktivet har til formål at forbedre arbejdsvilkårene ved at fremme mere gennemsigtig og forudsigelig ansættelse samtidig med, at arbejdsmarkedets tilpasningsevne sikres.

Parterne har i overensstemmelse med organisationsaftale af 25. februar 1995 om Implementering af EU-direktiv, implementeret direktivet med præcise begreber, der ligger så tæt som muligt på direktivets tekst og anser dermed direktivet i sin helhed som implementeret i Industri- og VVS-Overenskomsten.

Parterne er enige om, at implementeringsprotokollatet alene er indgået med den hensigt at implementere arbejdsvilkårsdirektivet i parternes overenskomst i overensstemmelse med organisationsaftale om Implementering af EU-direktiv. Implementeringsprotokollatet ændrer således ikke indholdet eller fortolkningen af bestemmelser i parternes overenskomst, der ikke er udtrykkeligt angivet i implementeringsprotokollatet.

Parterne er derfor enige om, at hverken implementeringsprotokollatet eller denne organisationsaftale kan bruges som fortolkningsbidrag eller anvendes i forbindelse med behandling af uoverensstemmelser, herunder i forhold til om arbejdstidsreglerne i parternes overenskomst åbner mulighed for indgåelse af nul-timers-kontrakter, jf. § 1, stk. 4, i implementeringsprotokollatet.

Dansk Metal, Blik- & Rørarbejderforbundet og 3F, Fagligt Fælles Forbund har i forbindelse med implementeringen tilkendegivet, at der kun er adgang til at indgå nul-timers-kontrakter efter industri- og VVS-Overenskomsten, hvis der indgås en overenskomstfravigende lokalaftale efter Industri- og VVS-Overenskomstens § 8, stk. 7.

TEKNIQ Arbejdsgiverne har ikke i forbindelse med implementeringen forholdt sig til, hvilke muligheder overenskomsterne i sig selv indeholder for at indgå sådanne aftaler.

Glostrup, den 14. marts 2023

For Dansk Metal



For TEKNIQ Arbejdsgiverne



For Blik- & Rørarbejderforbundet



3F Industri



Overenskomstforhandlingerne 2023

PROTOKOLLAT

om

Implementering af direktiv EU 2019/1152 af 20. juni 2019 om gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår i Den Europæiske Union (arbejdsvilkårsdirektivet)

TEKNIQ Arbejdsgiverne, Dansk Metal og Blik- & Rørarbejderforbundet og 3F, Fagligt Fælles Forbund har indgået nedenstående aftale med henblik på implementering af direktiv (EU) 2019/1152 af 20. juni 2019 om gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår i Den Europæiske Union (arbejdsvilkårsdirektivet).

Parterne er enige om, at aftalen med tilhørende bilag 1 til fulde implementerer arbejdsvilkårsdirektivet i Industri- og VVS Overenskomsten.

Der er enighed om, at de relevante bestemmelser og bilag med ansættelseskontrakter i Industri- og VVS-Overenskomsten ændres i overensstemmelse med det aftalte ved først kommende lejlighed efter aftalens ikrafttrædelse.

Parterne er enige om, at Industri- og VVS- overenskomsten sikrer den overordnede beskyttelse af medarbejderne, og lever op til direktivets formål, jf. artikel 1, stk. 1. Hermed anses direktivets kapitel tre for implementeret, jf. direktivets artikel 14.

Parterne er videre enige om, at der med nærværende implementeringsaftale ikke er foretaget nogen fortolkning af Industri- og VVS- Overenskomsten.

§ 1 Anvendelsesområde og genstand (arbejdsvilkårsdirektivets artikel 1)

Stk. 1. Formålet med aftalen er at forbedre arbejdsvilkårene ved at fremme en mere gennemsigtig og forudsigelig ansættelse samtidig med, at arbejdsmarkedets tilpasningsevne sikres.

Stk. 2. Aftalen omfatter alle medarbejdere, der er omfattet af Industri- og VVS- Overenskomsten, jf. dog stk. 3.

Stk. 3. Medarbejdere, der er omfattet af Industri- og VVS-Overenskomsten og som har et ansættelsesforhold, hvor deres forudbestemte og faktiske arbejdstid udgør mindre end gennemsnitligt 3 timer pr. uge i en referenceperiode på 4 på hinanden følgende uger, er ikke omfattet af aftalen. Arbejdstid hos alle arbejdsgivere, der udgør eller tilhører samme virksomhed, koncern eller enhed, medregnes i nævnte 3 timers gennemsnit.

Stk. 4. Undtagelsen i aftalens § 1, stk. 3, finder ikke anvendelse for ansættelsesforhold, hvor der ikke på forhånd er fastsat en garanteret mængde betalt arbejde, før ansættelsesforholdet begynder.

§ 2 Definitioner af begreber i denne aftale (arbejdsvilkårsdirektivets artikel 2)

- a) **"Tidsplan for arbejdet"**
Plan for fastlæggelse af på hvilke klokkeslæt og dage arbejdet begynder og slutter.
- b) **"Referencetimer og referencedage"**
Tidsintervaller på bestemte dage, hvor arbejdet kan finde sted efter anmodning fra arbejdsgiveren.
- c) **"Arbejdsmonster"**
Måden, hvorpå arbejdstiden og dens fordeling tilrettelægges efter et bestemt mønster, som fastlægges af arbejdsgiveren.

§ 3 Udlevering af oplysninger (arbejdsvilkårsdirektivets artikel 3)

Arbejdsgiveren skal give den enkelte medarbejder de oplysninger, der kræves efter denne aftale, skriftligt. Oplysningerne udleveres eller sendes til medarbejderen i et eller flere dokumenter, eventuelt i elektronisk form.

Hvis oplysninger afgives i elektronisk form, skal medarbejderen kunne gemme og udskrive oplysningerne, og arbejdsgiveren skal opbevare dokumentation for fremsendelse eller modtagelse.

§ 4 Oplysningspligt (arbejdsvilkårsdirektivets artikel 4)

Stk. 1. Arbejdsgiver skal give medarbejderen oplysning om de væsentligste vilkår i ansættelsesforholdet. Oplysningerne skal mindst omfatte følgende oplysninger og gives inden for følgende frister:

Litra	Oplysning	Hvordan gives oplysningen?	Frist
A	Arbejdsgiveren og lønmodtagerens navn og adresse	Individuelt	7 kalenderdage
B	Arbejdsstedets beliggenhed eller i mangel af et fast arbejdssted eller et sted, hvor arbejdet hovedsagelig udføres, oplysning om, at lønmodtageren er beskæftiget på forskellige steder eller frit kan bestemme sit arbejdssted, samt om hovedsæde eller arbejdsgiverens adresse.	Individuelt	7 kalenderdage
C	Titel eller jobbeskrivelse	Individuelt	7 kalenderdage
D	Ansættelsesforholdets begyndelsestidspunkt.	Individuelt	7 kalenderdage
E	Ansættelsesforholdets forventede varighed, hvor der ikke er tale om tidsbestemt ansættelse.	Individuelt	7 kalenderdage

F	Vikaransatte: brugervirksomhedernes identitet, når og så snart denne er kendt	Individuelt	1 måned
G	Varigheden af og vilkårene for en eventuel prøvetid	Kan gives ved henvisning til lov, kollektiv aftale mv.	7 kalenderdage
H	Den ret til uddannelse, som arbejdsgiveren eventuelt tilbyder.	Kan gives ved henvisning til lov, kollektiv aftale mv.	1 måned
I	Lønmodtagerens rettigheder med hensyn til betalt ferie eller andet fravær med løn	Kan gives ved henvisning til lov, kollektiv aftale mv.	1 måned
J	Varigheden af lønmodtagerens og arbejdsgiverens opsigelsesvarsler eller reglerne herom.	Kan gives ved henvisning til lov, kollektiv aftale mv.	1 måned
K	Den gældende eller aftalte løn, som lønmodtageren har ret til ved ansættelsesforholdets påbegyndelse, og tillæg og andre løndelev, der ikke er indeholdt heri, f.eks. pensionsbidrag og eventuel kost og logi. Endvidere skal der oplyses om lønnens udbetalingsterminer	Kan gives ved henvisning til lov, kollektiv aftale mv.	7 kalenderdage
L	Den normale daglige eller ugentlige arbejdstid og eventuelle ordninger for overarbejde og betaling herfor og, hvor det er relevant, ordninger for vagtændringer	Kan gives ved henvisning til lov, kollektiv aftale mv.	7 kalenderdage
M	Hvis arbejdsmonstret er helt eller overvejende uforudsigeligt, skal arbejdsgiveren underrette lønmodtageren om: 1) det princip, at tidsplanen for arbejdet er variabel, antallet af garanterede betalte arbejdstimer og betaling for arbejde, som udføres ud over disse garanterede timer, 2) de referencetimer og -dage, hvor lønmodtageren kan pålægges at arbejde, og 3) den minimumsvarslingsperiode, som lønmodtageren er berettiget til, før en arbejdsopgave påbegyndes, samt en eventuel frist for annullering af arbejdsopgaven	Individuelt	7 kalenderdage
N	Angivelse af, hvilke kollektive overenskomster eller aftaler der regulerer arbejdsforholdet. Hvis der er tale om overenskomster eller aftaler indgået af parter uden for virksomheden, skal det endvidere oplyses, hvem	Individuelt	1 måned

	parterne er i den pågældende overenskomst.		
O	Hvor det er arbejdsgiverens ansvar: Identitet af sociale sikringsordninger, som modtager de sociale bidrag, der er knyttet til ansættelsesforholdet, og enhver beskyttelse i forbindelse med social sikring fra arbejdsgiverens side.	Kan gives ved henvisning til lov, kollektiv aftale mv.	1 måned

§ 5 Frister og oplysningernes form (arbejdsvilkårsdirektivets artikel 5)

Bestemmelsen implementeres ved ændring af Industri og VVS- Overenskomstens § 37, stk. 1 (bilag 1).

§ 6 Ændring af ansættelsesforholdet (arbejdsvilkårsdirektivet artikel 6)

Bestemmelsen implementeres ved ændring af Industri- og VVS-Overenskomst § 37, stk. 1 (bilag 1).

§ 7 Yderligere oplysninger til arbejdstagere, der sendes til en anden medlemsstat eller et tredjeland (arbejdsvilkårsdirektivet artikel 7)

Bestemmelsen implementeres ved ændring af Industri- og VVS-Overenskomstens § 24, stk. 2 (bilag 1).

§ 8 Beskyttelse og bevisbyrde (arbejdsvilkårsdirektivets artikel 15-17)

Stk. 1. Nachfrist-reglen i Industri- og VVS-Overenskomstens bilag 18, er fortsat gældende, hvorfor overtrædelse af denne aftale kun kan medføre bod, hvis fejl og mangler ikke rettes inden for de angivne nachfrist, eller der foreligger systematisk brud på bestemmelser om ansættelsesaftaler.

Stk. 2. Parterne er enige om, at medarbejderens mulighed for at indgive klage til et kompetent organ, modtage passende oprejsning på rettidig og effektiv vis samt beskyttelse imod ugunstig behandling, jf. arbejdsvilkårsdirektivets artikel 15, 16 og 17, er sikret ved, at tvister, herunder angående ansættelsesbeviser, kan behandles i det fagretlige system i henhold til reglerne i Industri- og VVS-Overenskomsten, og Hovedaftalens § 4, stk. 3.

§ 9 Beskyttelse mod afskedigelse og bevisbyrde (arbejdsvilkårsdirektivet artikel 18)

Stk. 1. Medarbejdere, der mener, at de er blevet afskediget eller har været udsat for foranstaltninger med tilsvarende virkning på det grundlag, at de har udøvet deres rettigheder efter denne aftale, kan anmode arbejdsgiveren om at give en behørig begrundelse for afskedigelsen eller de tilsvarende foranstaltninger. Arbejdsgiveren skal give denne begrundelse skriftligt.

Stk. 2. Hvis en medarbejder påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der er sket en afskedigelse eller tilsvarende foranstaltning, fordi medarbejderen udøver sine rettigheder efter denne aftale, jf. stk. 1, påhviler det arbejdsgiveren at bevise, at afskedigelsen er begrundet i andre forhold.

§ 10 Sanktioner (arbejdsvilkårsdirektivet artikel 19)

I forhold til sanktioner for overtrædelse af denne aftale er parterne enige om, at der ikke er tiltænkt nogen ændringer i de hidtidige niveauer for bod for mangelfulde ansættelsesbeviser, Der er heller ikke tiltænkt nogen ændring i de hidtidige niveauer for godtgørelse for usaglige afskedigelser.

§ 11 Ikrafttræden

Dette protokollat træder i kraft samme dato som den danske lovgivning, der implementerer arbejdsvilkårsdirektivet. Til medarbejdere, der allerede er ansat forud for protokollatets ikrafttræden, skal arbejdsgiveren kun udlevere eller supplere dokumenter, der er omhandlet af §§ 3 og 4 på anmodning fra medarbejderen.

Såfremt en kommende implementeringslov afgørende ændrer ved forudsætningerne for eller opstiller krav eller kriterier, der afviger fra tilsvarende bestemmelser i nærværende aftale, drøfter TEKN IQ Arbejdsgiverne, Dansk Metal, Blik- & Rørarbejderforbundet og 3F, Fagligt Fælles Forbund konsekvenserne heraf med henblik på, at det oprindelige aftaleforhold genoprettes i det omfang, det er teknisk og lovmæssigt muligt.

I tilfælde af opsigelse af overenskomsten er parterne forpligtede til at overholde bestemmelserne vedrørende implementering af arbejdsvilkårsdirektivet (EU-direktiv 2019/1152 af 20. juni 2019), indtil anden overenskomst træder i stedet, eller direktivet ændres.

Der er mellem parterne enighed om, at der ikke er konfliktadgang i forbindelse med dette protokollat. Det er i denne forbindelse underordnet, om forhandlingsteksten placeres i selve overenskomsten eller i en særskilt kollektiv aftale. Ændringer kan dog forhandles på normal vis, men kan aldrig forringe direktivets minimumsforskrifter.

Glostrup, den 14. marts 2023

For Dansk Metal



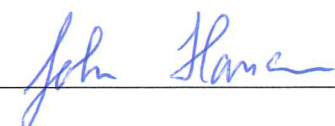
For TEKNIQ Arbejdsgiverne



For Blik- & Rørarbejderforbundet



3F Industri



Overenskomstforhandlingerne 2023

BILAG 1 TIL

PROTOKOLLAT

om

implementering af direktiv (EU) 2019/1152 af 20. juni 2019 om gennemsligtige og forudsigelige arbejdsvilkår i Den Europæiske Union (arbejdsvilkårsdirektivet)

Industri- og VVS-Overenskomstens § 24, stk. 2, affattes således:

"Hvor medarbejdere beskæftiget på virksomheder under TEKNIQ Arbejdsgiverne, sendes til arbejde i udlandet, herunder Færøerne og Grønland, skal der forud for rejsens påbegyndelse træffes skriftlig aftale om:

- a) *Det/de lande arbejdet udføres i.*
- b) *Arbejdstid.*
- c) *Varigheden af det arbejde, der skal udføres i udlandet.*
- d) *Arbejdsvilkår og lønnen, herunder den valuta lønnen udbetales i (kan gives med henvisning til love eller kollektiv overenskomst).*
- e) *Eventuelle ydelser i kontanter og naturalier, herunder kost og logi.*
- f) *Befordringsvilkår (ud- og hjemtransport samt lokaltransport).*
- g) *Oplysninger om omkostninger i forbindelse med tilbagevenden til hjemlandet godtgøres samt vilkår for medarbejderens eventuelle efterfølgende fortsættelse af ansættelsen i Danmark.*
- h) *Eventuelle forsikringer, der er tegnet for medarbejderen.*
- i) *Link til det centrale, officielle og nationale websted, der er etableret i udstationslandet, jf. Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2014/67/EU.*

I Industri- og VVS Overenskomstens § 37, stk. 1, foretages følgende ændringer:

Formuleringen: *"Ved ansættelsen præciseres det i ansættelsesaftalen... Ansættelsesaftalen skal indeholde mindst samme oplysninger, som fremhævet i aftalen optrykt som bilag 18."*, udgår og

i stedet indsættes:

*"Litra a: Ved ansættelse skal der udarbejdes en ansættelsesaftale. I ansættelsesaftalen præciseres det hvilket arbejdsområde den ansatte tilhører. Ansættelsesaftalen udleveres senest 7 kalenderdage efter ansættelsens start, inklusiv første ansættelsesdag. Dog kan visse oplysninger gives senest 1 måned efter ansættelsens start, jf. § 4 i protokollat om implementering af arbejdsvilkårsdirektivet i overenskomstens bilag ** indsæt bilagsnummer].*

Pligten til at udarbejde ansættelsesaftale gælder for medarbejdere med en aftalt eller faktisk gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på mere end 3 timer pr. uge i en referenceperiode på 4 på hinanden følgende uger, og ved ansættelse af medarbejdere uden et garanteret timetal eller garanteret mængde arbejde.

Arbejdstid hos alle arbejdsgivere, der udgør eller tilhører samme virksomhed, koncern eller enhed medregnes i opgørelsen af arbejdstid efter denne bestemmelse.

Ansættelsesaftalen skal indeholde mindst de samme oplysninger som fremhævet i aftalen, op- trykt som bilag 18."

I Industri- og VVS-Overenskomstens § 37, stk. 1, indsættes efter det nyindsatte litra a:

"Litra b: Arbejdsgiver skal informere skriftligt om ændringer i oplysninger efter litra a, og i oplysninger efter overenskomstens § 24, stk. 2, hurtigst muligt og senest på dagen, hvor ændringen træder i kraft. Dette gælder dog ikke ændringer, der blot afspejler en ændring i love, administrative eller vedtægtsmæssige bestemmelser eller kollektive overenskomster, som ansættelsesaftalen henviser til."

I Industri og VVS-Overenskomstens bilag 18 foretages følgende ændringer:

Første punktum i første afsnit ændres til:

Såfremt oplysningerne ikke er udleveret til medarbejderen i forbindelse med udløbet af de i § 37, stk. 1, stk. eller § 24, stk. 2, anførte tidsfrister, kan arbejdsgiveren pålægges at udrede en bod.

Bestemmelsen opretholdes herefter i sin nuværende form, dog udgår Anmærkning 1.

Til Industri- og VVS-Overenskomstens § 37, stk. 1, indsættes efter det nyindsatte litra b:

"Litra c: Litra a og litra b træder i kraft samme dato som den danske lovgivning, der implementerer arbejdsvilkårsdirektivet.

Hvis en medarbejder, der var ansat før ikrafttrædelsesdatoen, måtte ønske en ansættelsesaftale udarbejdet i henhold til stk. 1, eller § 24, stk. 2, og fremsætter anmodning herom, skal arbejdsgiveren udlevere de nødvendige dokumenter senest 8 uger efter, anmodningen er modtaget.

Hvis oplysninger afgives i elektronisk form, skal medarbejderen kunne gemme og udskrive oplysningerne, og arbejdsgiveren skal opbevare dokumentation for fremsendelse eller modtagelse.”

Glostrup, den 14. marts 2023

For Dansk Metal



For TEKNIQ Arbejdsgiverne



For Blik- & Rørarbejderforbundet



For 3F Industri



Overenskomstforhandlingerne 2023

PROTOKOLLAT

om

Fritvalg for nyoptagne virksomheder

I Industri- og VVS- Overenskomstens § 47, stk. 3, ændres nr. 2-4 til følgende:

"2 Virksomhederne kan i lønnen jf. § 28 fradrage det på indmeldelsestidspunktet gældende bidrag til Fritvalgskontoen § 31, stk. 2, fraregnet 4,0 procentpoint (fra 1. marts 2024 6,0 procentpoint).

3 Virksomhederne er fra indmeldelsen forpligtede til at betale bidrag til Fritvalgskontoen efter § 31, stk. 2, fraregnet 4,0 procentpoint (fra 1. marts 2024 6,0 procentpoint), samt bidrag efter nedenstående optrappingsordning. Såfremt virksomheden ikke ønsker optræning, betales det fulde bidrag efter § 25, stk. 1, litra a og b

4 For så vidt angår de 4,0 procentpoint (fra 1. marts 2024 6,0 procentpoint) kan nyoptagne medlemmer af TEKNIQ Arbejdsgiverne kræve optræning som følger:

Senest fra tidspunktet for TEKNIQ Arbejdsgivernes meddelelse til Forbundet om virksomhedens optagelse i TEKNIQ Arbejdsgiverne skal virksomheden indbetale 1,0 pct. (fra 1. marts 2024 1,5 pct.) i bidrag til Fritvalgskontoen.

Senest 1 år efter skal virksomheden indbetale 2,0 pct. (fra 1. marts 2024 3,0 pct.) i bidrag til Fritvalgskontoen

Senest 2 år efter skal virksomheden indbetale 3,0 pct. (fra 1. marts 2024 4,5 pct.) i bidrag til Fritvalgskontoen

Senest 3 år efter skal virksomheden indbetale 4,0 pct. (fra 1. marts 2024 6,0 pct.) i bidrag til Fritvalgskontoen

Optræningsordningen skal senest 2 måneder efter indmeldelsen protokolleres mellem TEKNIQ Arbejdsgiverne og Forbundet efter begæring fra TEKNIQ Arbejdsgiverne, eventuelt i forbindelse med tilpasningsforhandlinger."

Overenskomstparterne er enige om, forud for den 1. marts 2024, loyalt at drøfte, hvordan eksisterende optræningsordninger håndteres.

Glostrup, den 14. marts 2023

For Dansk Metal



For TEKNIQ Arbejdsgiverne



For Blik- & Rørarbejderforbundet



For 3F Industri



Overenskomstforhandlingerne 2023

PROTOKOLLAT

om

Tilskud til dækning af medarbejdernes løntab - ALEU

Parterne er enige om, at følgende bestemmelse i Industri- og VVS-overenskomsten bilag 6, stk. 4 om Anvendelse, 2. bullet ændres til følgende:

"tilskud til delvis dækning af medarbejdernes løntab ved uddannelsen, dog højst et beløb, som med tillæg af evt. offentlig løntabsgodtgørelse udgør 100 pct. af lønnen beregnet, jf. overenskomstens § 34, stk. 1.

Medarbejdere på skiftehold efter overenskomstens § 18 modtager desuden et tillæg på 100 pct. af tillægget efter § 18, stk. 6, pkt. 2 pr. fraværstime med skifteholdstillæg, efter nærmere retningslinjer, som fastlægges af bestyrelsen."

Ændringen træder i kraft for uddannelsesforløb, der tildeles støtte og gennemføres efter den 1. september 2023.

Glostrup, den 14. marts 2023

For Dansk Metal



For TEKNIQ Arbejdsgiverne



For Blik- & Rørarbejderforbundet



For 3F Industri



Overenskomstforhandlingerne 2023**PROTOKOLLAT****om****Forhøjet pensionsbidrag under barselsorlov**

På baggrund af vedtagelsen af ny barselslov og forkortelsen af barselsorloven fra 14 til 10 uger er parterne enige om, at bestemmelserne om forhøjet pensionsbidrag i Industri- og VVS-Overenskomsten Bilag 2 stk. 3 skal tilpasses.

Som følge af ovenstående er der enighed om, at den nuværende tekst om forhøjet pension under barsel og den efterfølgende opstilling i Industri- og VVS-Overenskomsten, Bilag 2 stk. 3 ændres til:

"Under de 14 ugers orlov (gældende for børn født, eller modtaget, til og med 30 juni 2023) og 10 ugers orlov (gældende for børn født, eller modtaget, den 1. juli 2023, eller senere) efter § 35, stk. 1, indbetales et ekstra pensionsbidrag til medarbejdere med 9 måneders anciennitet på det forventede fødsels- eller modtagelsestidspunkt.

Det forhøjede pensionsbidrag udgør:

	<i>Arbejdsgiverbidrag Kr. pr. time/måned</i>	<i>Arbejdstagerbidrag Kr. pr. time/måned</i>	<i>Samlet bidrag Kr. pr. time/måned</i>
<i>For børn født eller modtaget til og med den 30. juni 2023:</i>	<i>8,50/1.360,00</i>	<i>4,25/680</i>	<i>12,75/2.040,00</i>
<i>For børn født eller modtaget den 1. juli 2023 eller senere:</i>	<i>18,45/2.957</i>	<i>3,69/592</i>	<i>22,14/3.549</i>

Til deltidsansatte indbetales et forholdsmæssigt bidrag."

Glostrup, den 14. marts 2023

For Dansk Metal



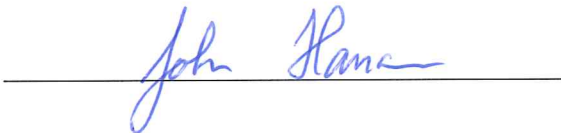
For TEKNIQ Arbejdsgiverne



For Blik- & Rørarbejderforbundet



For 3F Industri



Overenskomstforhandlingerne 2023

PROTOKOLLAT

om

Den Danske Model

Parterne er enige om at Industri- og VVS-overenskomstens bilag 31, 2. afsnit ændres til følgende:

"Pr. 1. juli 2023 indbetaler virksomheden 40 øre pr. time."

Glostrup, den 14. marts 2023

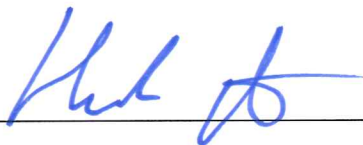
For Dansk Metal



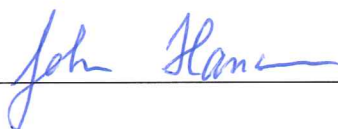
For TEKNIQ Arbejdsgiverne



For Blik- & Rørarbejderforbundet



For 3F Industri



Overenskomstforhandlingerne 2023**PROTOKOLLAT**

om

Pensionssatser

Parterne har drøftet fordelingen mellem arbejdsgiver- og arbejdstagerbidraget til pension i Industri- og VVS-Overenskomsten Bilag 2 stk. 3

Arbejdsgiverbidraget udgør 8,0 pct., og arbejdstagerbidraget 4,0 pct.

Parterne er enige om, at arbejdsgiverbidraget pr. 1. juni 2023 udgør 10,0 pct., og at arbejdstagerbidraget udgør 2,0 pct.

Således ændres opstilling i Industri og VVS-Overenskomsten Bilag 2 stk. 3 1. afsnit, til følgende:

"Stk. 3 Bidrag til Industriens Pension

	<i>Arbejdsgiverbidrag</i>	<i>Arbejdstager bidrag</i>	<i>Nyt bidrag</i>
	8,0 %	4,0 %	12,0 %
1. juni 2023	10,0 %	2,0 %	12 %

Glostrup, den 14. marts 2023

For Dansk Metal



For TEKNIQ Arbejdsgiverne



For Blik- & Rørarbejderforbundet



For 3F Industri



Overenskomstforhandlingerne 2023

PROTOKOLLAT

om

Fritvalgskonto

Parterne har drøftet at indføre årlig tømning af Fritvalgskontoen med henblik på at sikre, at Fritvalgskontoen ikke bliver en opsparingsordning, samtidig med at medarbejderens frie valg bevares.

Parterne er enige om, at indførelsen af årlig tømning ikke berører mulighederne for indgåelse af lokalaftaler om udbetaling af indestående på Fritvalgskontoen, og hvor der er indgået lokalaftaler om dette, følges disse.

Parterne har endvidere drøftet behovet for at synliggøre Fritvalgskontoen over for medarbejderen for at understøtte det frie valg ved at lade bidrag til, udbetaling fra samt indestående på Fritvalgskontoen fremgå af medarbejderens lønseddel. Parterne er enige om, at det ikke skal betragtes som bodspålagt brud på overenskomsten, hvis bidrag, udbetaling eller indestående ikke fremgår af lønsedlen.

Parterne har endeligt drøftet en række redaktionelle ændringer i bestemmelserne om Fritvalgskontoen i Industri- og VVS-overenskomsten § 31 med henblik på at gøre bestemmelserne mere overskuelige og læsevenlige.

Parterne er enige om, at der på dette punkt alene er tale om redaktionelle – og ikke indholdsmæssige – ændringer i bestemmelserne.

Parterne har aftalt, at Industri- og VVS-overenskomsten § 31 ændres til følgende:

” § 31 Fritvalgskonto

Stk. 1

Der oprettes en fritvalgskonto for hver medarbejder.

Ved oprettelse af kontoen aftales medarbejderens valg i henhold til stk. 3. Herefter har medarbejderen mulighed for at ændre sit valg én gang årligt. Valget skal meddeles arbejdsgiveren for at kunne anvendes det efterfølgende ferieår, inden ferieårets udløb.

Stk. 2

På kontoen indsættes:

1. 4 pct. af den ferieberettigede løn (dækker betaling for SH-dage; indsættes ikke for medarbejdere, der har krav på løn med på SH-dage)
2. 2,50 pct. af den ferieberettigede løn (dækker betaling for feriefridage)
3. + 7 pct. af den ferieberettigede løn (fra 1. marts 2024 9 %)

De lokale parter kan aftale, at bidraget efter pkt. 3 kan udbetales løbende sammen med medarbejderens løn.

Disponerer medarbejderen ikke over hele bidraget til fritvalgskontoen i forbindelse med sit frie valg inden 1. december, kan virksomheden udbetale det resterende bidrag løbende sammen med medarbejderens løn, dog maksimalt bidraget efter stk. 2, pkt. 3, medmindre de lokale parter har aftalt andet. Det er en forudsætning for udbetaling, at virksomheden kan dokumentere, at medarbejderne er blevet opfordret til at træffe et valg.

Overenskomstparterne opfordrer til, at virksomheden tager initiativ til en dialog med medarbejderne om fritvalgskontoens muligheder.

Såfremt der sker løbende udbetaling af bidrag til fritvalgskontoen, skal der ikke beregnes feriegodtgørelse/ferietillæg af disse bidrag.

På samme betingelser som for beregning af feriegodtgørelse under længerevarende sygdom jf. § 41, stk. 5, pkt. 3, indsættes der 2,50 pct. på fritvalgskontoen.

Stk. 3

Indestående på kontoen kan efter lønmodtagerens valg anvendes til:

Betaling under afholdelse af søgnehelligdage (valgfrit beløb)

Betaling under afholdelse af maks. 5 feriefridage pr. ferieår (valgfrit beløb)

Betaling for afholdelse af børneomsorgsdage, jf. § 15, stk. 3 (valgfrit beløb)

Ekstraordinær løbende egenbetaling af AMP

Udbetaling på andre tidspunkter i forbindelse med frihed

Beslutning om hvor stor en procentdel, der skal anvendes til løbende pensionsindbetaling, aftales med arbejdsgiveren senest den 30. november for det følgende år.

Arbejdsgiver kan ikke varsle en medarbejder til at afholde feriefridage, såfremt der ikke er midler hertil på kontoen. Se i øvrigt § 16.

Hvis ikke medarbejderen disponerer over indestående på kontoen, jfr. ovenfor, eller anden aftale indgås, udbetales indestændet 2 gange årligt, henholdsvis sidste lønperiode i juni eller sidste lønperiode i december,

eller det aftales indbetalt på medarbejderens feriekonto. Indestående ved fratræden udbetales med sidste lønudbetaling.

Kontoen må ikke udvise underskud.

Når medarbejderen holder fri i forbindelse med ferie, søgnehelligdage, feriefridage eller overenskomstmæssige fridage, barns 2. hele sygedag, børneomsorgsdage eller ved børns lægebesøg, kan medarbejderen vælge at få udbetalt et beløb fra sin fritvalgskonto.

Stk. 4

Udbetaling fra fritvalgskontoen finder sted samtidig med lønnen for den lønningsperiode, hvori søgnehelligdagen(e) og 1. maj, 5. juni (Grundlovsdag) samt 24. december (juleaftensdag) falder. I tilfælde, hvor ferie eller lukning forhindrer udbetaling på dette tidspunkt, finder udbetaling sted på nærmest følgende lønudbetalingsdag.

Stk. 5

De lokale parter kan indgå aftaler om udbetaling, herunder aftale at der udbetales beløb, uden at medarbejderen holder fri.

Stk. 6: Restopsparing på fritvalgskontoen

Såfremt der er lokal enighed herom, kan det indestående på fritvalgskontoen ved kalenderårets afslutning overføres til næste kalenderår.

Stk. 7

I tilfælde af dødsfald tilfalder det indestående på fritvalgskontoen afdødes bo.

Stk. 8

TEKNIQ Arbejdsgiverne garanterer for betaling i henhold til ovennævnte bestemmelser for de af fritvalgskontoens beløb, der er registreret til feriepengeinfo af TEKNIQ Arbejdsgiverne

Glostrup, den 14. marts 2023

For Dansk Metal




For TEKNIQ Arbejdsgiverne



For Blik- & Rørarbejderforbundet



For 3F Industri



Overenskomstforhandlingerne 2023

PROTOKOLLAT

om

Låsesmede Foreningen

Parterne er enige om, at Industri- og VVS-Overenskomstens bilag 23 om "Protokollat mellem Låsesmede Foreningen og Dansk Metal" udgår.

Glostrup, den 14. marts 2023

For Dansk Metal

For TEKNIQ Arbejdsgiverne





For Blik- & Rørarbejderforbundet



For 3F Industri



Overenskomstforhandlingerne 2023

PROTOKOLLAT


om

Anvendelse af kønsneutrale betegnelser

Parterne er enige om at tilrette overenskomsten således, at alle nuværende kønsdefinerede betegnelser erstattes med tilsvarende kønsneutrale.

Glostrup, den 14. marts 2023

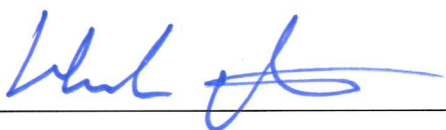
For Dansk Metal



For TEKNIQ Arbejdsgiverne



For Blik- & Rørarbejderforbundet



For 3F Industri



Overenskomstforhandlingerne 2023**PROTOKOLLAT**

om

Lønforhold og betalingssatser jf. § 43 Rør- og blikarbejde**I. Regulering af Rørprislister og Landpriskuranten for blikkenslagerarbejde, § 43, Stk. 1, pkt. 1 og 2**

Følger den med Blik & Rør aftalte regulering, så 1. juli 2023 reguleres den med 4,0 pct. for akkorder der påbegyndes 1. juli 2023 eller senere.

1. marts 2024 reguleres den med 3,9 pct. for akkorder der påbegyndes 1. marts 2024 eller senere.

II. Smudstillæg, Stk. 1, pkt. 6

Pr. 1. marts 2023 udgør tillægget kr. 10,50

Pr. 1. marts 2024 udgør tillægget kr. 10,85

III. Fratrædelsesgodtgørelse iht. § 43 stk. 4 punkt 3

Ved opsigelse af en medarbejder med 9 måneders anciennitet betales, senest 4 uger efter opsigelse, en fratrædelsesgodtgørelse:

Pr. 1. marts 2023 kr. 10.114,05

Pr. 1. marts 2024 kr. 10.468,05

Har medarbejderen 3 års anciennitet, betales yderligere en godtgørelse:

Pr. 1. marts 2023 kr. 2.602,80

Pr. 1. marts 2024 kr. 2.693,90

Punkt 4

Medarbejdere der har været i beskæftigelse i 9 måneder i en virksomhed, som ønsker at fratræde virksomheden, skal give et varsel på 5 arbejdsdage. Hvis dette varsel ikke gives, betaler medarbejderen en godtgørelse til arbejdsgiveren:

Pr. 1. marts 2023 kr. 1.943,80

Pr. 1. marts 2024 kr. 2.011,85

Punkt 5

Hvor arbejdet ikke kan fortsættes, og andet arbejde ikke kan anvises eller årsagen ikke kan henføres til overenskomstens § 37, stk. 4, pkt. 1, betales de hjemsendte medarbejdere, såfremt de ikke modtager godtgørelse på en anden måde, med:

Pr. 1. marts 2023, pr. time kr. 152,20

Pr. 1. marts 2024, pr. time kr. 157,55

IV. Rådighedsvagt, Stk. 5, pkt. 3

1.a Tillægget for vagttimer på hverdage udgør:

Pr. 1. marts 2023	kr. 22,90
Pr. 1. marts 2024	kr. 23,70

1.b Tillægget for vagttimer på søn-, hellig- og fridage udgør:

Pr. 1. marts 2023	kr. 28,75
Pr. 1. marts 2024	kr. 29,75

2. Den ugentlige betaling for rådighedsvagt kan ikke udgøre mindre end:

Pr. 1. marts 2023	kr. 1.147,85
Pr. 1. marts 2024	kr. 1.188,00

3. Særligt tillæg for udkald uden for rådighedsvagt pr. udkald udgør:

Pr. 1. marts 2023	kr. 144,60
Pr. 1. marts 2024	kr. 149,65

V. Velfærdsforanstaltninger, stk. 6

Pr. 1. marts 2023	kr. 63,80
Pr. 1. marts 2024	kr. 66,05

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

Glostrup, den 14. marts 2023

For Dansk Metal



For TEKNIQ Arbejdsgiverne



For Blik- & Rørarbejderforbundet



For 3F Industri



Overenskomstforhandlingerne 2023

PROTOKOLLAT

om

Lønforhold og betalingssatser for lærlinge

Lønforhold og betalingssatser for Jern- og metalindustriens lærlinge

I. Lønforhold

§8, Stk. 1: Aflønning af lærlinge, såvel under som over 18 år.

	1. marts 2023	1. marts 2024
Trin 1	77,05 kr.	79,75 kr.
Trin 2	87,35 kr.	90,40 kr.
Trin 3	93,90 kr.	97,20 kr.
Trin 4	108,75 kr.	112,55 kr.
Trin 5	131,40 kr.	136,00 kr.

II. Skibstømrerlærlinge

Hvor virksomheden ikke forsyner lærlingen med værktøj, ydes der i hele læretiden lærlingen i værktøjspenge:

Pr. 1. marts 2023 pr. time	kr. 0,77
Pr. 1. marts 2024 pr. time	kr. 0,80

Lønforhold og betalingsstaser for VVS-uddannelsen

I. Lønforhold

Stk. 2: Aflønning af lærlinge som: VVS-energispecialist, Ventilationstekniker, VVS-installationstekniker og blikkenslager og VVS.

	1. marts 2023	1. marts 2024
Trin 1	72,75kr.	75,30kr.
Trin 2	83,85kr.	86,80kr.
Trin 3	104,65kr.	108,30kr.
Trin 4	120,35kr.	124,55kr.
Trin 5 (EUX)	132,15kr.	136,80 kr.

stk. 13: Aflønning af ungarbejder

Pr. 1. marts 2023	kr. 75,80
Pr. 1. marts 2024	kr. 78,40

II. Overtidsbetalinger, stk. 14

Første og anden klokke time efter normal arbejdstid:

Pr. 1. marts 2023	kr. 43,25
Pr. 1. marts 2024	kr. 44,55

For tredje time og de efterfølgende timers overarbejde betales nedenstående tillæg pr. time. Samme tillæg betales fra første time ved overarbejde efter udkald uden for den daglige arbejdstid, samt på fridage, lørdage, søndage og helligdage.

Pr. 1. marts 2023	kr. 94,50
Pr. 1. marts 2024	kr. 97,35

III. Smudstillæg, stk. 15

Smudstillægget udgør:

Pr. 1. marts 2023	kr. 10,50
Pr. 1. marts 2024	kr. 10,85

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

Glostrup, den 14. marts 2023

For Dansk Metal

For TEKNIQ Arbejdsgiverne





For Blik- & Rørarbejderforbundet



For 3F Industri



Overenskomstforhandlingerne 2023

PROTOKOLLAT

om

Redigering af Bilag 5 og 6 i Industri- og VVS-overenskomsten

Organisationerne har den 17. december 2020 indgået aftale om supplerende uddannelsesbevis samt tilskud til aftalt uddannelse. Disse aftaler skal indarbejdes i Industri- og VVS-overenskomsten i henholdsvis bilag 5 og 6.

I bilag 5 skal der gives mulighed for at opnå et supplerende uddannelsesbevis, og der tilføjes derfor et nyt stk. 3 som følger:

”Stk. 3 Supplerende uddannelsesbevis

Som supplement til overenskomstens Bilag 5 om ”Regler for opnåelse af faglig anerkendelse uden at have opnået et svendebrev/uddannelsesbevis” - er der enighed om at tilføje en mulighed for ”supplerende uddannelsesbevis”.

I takt med den hastige teknologiske udvikling og branchens kompetencebehov er der behov for, at faglærte metalarbejdere gives mulighed for at opnå et supplerende uddannelsesbevis.

Denne mulighed ændrer ikke på aftalen om, at branchefællesskabet indebærer, at der ikke er behov for mere end ét svendebrev inden for jern- og metalindustrien.

Forudsætningen for at opnå et supplerende uddannelsesbevis er:

- 1. Pågældende medarbejdere har en faglært uddannelse inden for overenskomstens dækningsområde.*
- 2. Pågældende medarbejdere består en række AMU-kurser.*
- 3. Pågældende medarbejdere har været beskæftiget med relevant arbejde minimum 11/ år i en virksomhed, der er godkendt af Metalindustriens Uddannelsesudvalg til at uddanne lærlinge inden for den erhvervsuddannelse, der søges om supplerende uddannelsesbevis til.*

Overenskomstparterne aftaler de nærmere betingelser for, på hvilke erhvervsuddannelser, der kan opnås supplerende uddannelsesbevis, herunder hvilke AMU-kurser, der skal bestås som betingelse for udstedelse af et supplerende uddannelsesbevis.

Fremgangsmåde: Ansøgning om supplerende uddannelsesbevis sker ved fremsendelse af ansøgning til TEKNIO. Arbejdsgiverne eller Dansk Metal. Ansøgningsblanket kan rekvireres samme sted.”

I bilag 6 skal der tilføjes et nyt stk. 6 om tilskud til aftalt uddannelse som følger:

”Stk. 6 Tilskud til aftalt uddannelse

1. Der skal indgås en lokalaftale om aftalt uddannelse, jf. overenskomstens §8, inden virksomheden og medarbejderen kan underskrive en konkret aftale om aftalt uddannelse. Hvis der ikke er valgt en tillidsrepræsentant på virksomheden, kan der indgås aftale om aftalt uddannelse i henhold til overenskomstens §1, stk. 11.
2. Virksomheden kan søge tilskud til aftalt uddannelse, når der i henhold til pkt. 1 er indgået en lokalaftale, og der er fastlagt i en uddannelsesplan for den enkelte medarbejder. Uddannelsesplanen skal underskrives af medarbejderen og virksomheden og herefter, sammen med lokalaftalen, indsendes til AL-Efteruddannelse info@aleu.dk sammen med ansøgningsblanketten om tilskud til aftalt uddannelse,
3. Der kan søges tilskud til aftalt uddannelse for medarbejdere, der dels har 12 måneders anciennitet i virksomheden, eventuel læretid indgår ikke heri, dels har optjent 4 ugers ret til selvvalgt uddannelse. Tilskud til aftalt uddannelse træder i stedet for tilskud til selvvalgt uddannelse jf. Industri- og VVS-overenskomstens § 44, stk. 3 og 4.
4. Støtte til aftalt uddannelse træder i stedet for støtte til selvvalgt uddannelse i den periode, som uddannelsesplanen løber over.
5. Medarbejderen modtager under aftalt uddannelse løn efter § 34, stk. 2, 2 afsnit, Ved indgåelse af en uddannelsesaftale, i henhold til Erhvervsuddannelsesloven, betales løn i henhold til lærlingebestemmelsernes § 8, stk. 10 for så vidt angår jern og metal og stk. 6 for så vidt angår vvs-energiuddannelserne.
6. Bestyrelsen for AL Efteruddannelse fastlægger de nærmere retningslinjer for aftalt uddannelse,
7. Der ydes tilskud til udvalgte uddannelsesaktiviteter inden for Almen Voksenuddannelse, Forberedende Voksenuddannelse, Erhvervsuddannelsesområdet, længerevarende AMU-forløb samt til akademi- og diplommoduler, inklusiv eventuelle forkurser jf. den til enhver tid gældende Positivliste, fastsat af bestyrelsen for AL-Efteruddannelse.
8. Der kan søges tilskud til kursusgebyr og kursusmaterialer, men ikke til andre formål fx befordring, kost og logi. For så vidt tilskud til uddannelsesaftaler i henhold til Erhvervsuddannelsesloven ydes der et tilskud på 1500 kr. pr. skoleuge og 1000 kr. pr. praktikuge.

Organisationerne har i fællesskab udarbejdet en formular til indgåelse af en lokalaftale iht. punkt 1, og en blanket til ansøgning om tilskud. Begge skabeloner findes på www.aleu.dk om aftalt uddannelse.”

Glostrup, den 14. marts 2023

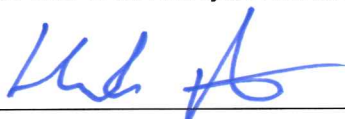
For Dansk Metal



For TEKNIQ Arbejdsgiverne



For Blik- & Rørarbejderforbundet



For 3F Industri



Overenskomstforhandlingerne 2023

PROTOKOLLAT

om

Udvalgsarbejde om Lærlingebestemmelser for VVS-Uddannelserne

Parterne er enige om at nedsætte et udvalg i overenskomstperioden med henblik på at lave en teknisk gennemgang af lærlingebestemmelser for VVS-uddannelserne.

Parterne er enige om, at udvalgsarbejdet skal tage afsæt i det på VVS-overenskomsten 2023 udarbejdede protokollat om teknisk gennemgang af lærlingebestemmelserne i VVS-overenskomsten Punkt 26.

Parterne har drøftet 3 af Blik- og Rørarbejderforbundet udleverede protokollater med følgende overskrifter:

- Lærlingebestemmelser for VVS-uddannelserne stk. 7 (Voksenlærlinge i akkord)
- Lærlingebestemmelser for VVS-uddannelserne stk. 16 og 17
- Lærlingebestemmelser for VVS-uddannelserne stk. 5

Drøftelser om disse vil indgå i udvalgsarbejdet. Nærværende protokollat er ikke et integreret led i overenskomsten.

Glostrup, den 14. marts 2023

For Blik- & Rørarbejderforbundet



For TEKNIQ Arbejdsgiverne