

OVERENSKOMST FOR RAFFINADERITEKNIKERE BESKÆFTIGET HOS

KALUNDBORG REFINERY A/S

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

Drivkraft Danmark

Dansk Metal
Dansk El-forbund
3F Fagligt Fælles Forbund
Teknisk Landsforbund

Nedennævnte parter har indgået aftale om fornyelse af Overenskomst for raffinaderiteknikere beskæftiget hos Kalundborg Refinery A/S for en 3-årig periode.

Aftalen indgår i et samlet mæglingsforslag, såfremt et sådant fremsættes af forligsmanden. Fremsættes et samlet mæglingsforslag ikke, træder overenskomstparterne sammen for at drøfte situationen med henblik på eventuel beslutning om at sende overenskomstforliget til afstemning i henhold til de respektive 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:

<u>Indhold</u>	<u>Sidetæl</u>
1) Lønforhold og betalingssatser	3
2) Medarbejderes ret til frihed i familiemæssige situationer	5
3) Mulighed for afslag af overarbejde	8
4) Vederlag til arbejdsmiljørepræsentanter	10
5) Tillidsrepræsentanternes adgang til at deltage i informationsmøder om overenskomstfornyelse	12
6) Ny tekststruktur i Lærlingebestemmelser (side 55) § 7	14
7) Befordringsgodtgørelse for lærlinge	17
8) Uddannelse i forbindelse med afskedigelse	19
9) Databeskyttelse	22
10) Organisationsaftale om standardaftale om ansvarsfordelingen ved tillidsrepræsentanternes brug af arbejdsgiverens it-systemer til behandling af personoplysninger	24
11) Præcisering af pensionsordning	32
12) Ændring af barselsbestemmelsen	33
13) Ændring af feriebestemmelserne	37
14) Procesaftale vedrørende deltid	39
15) Weekendarbejde og skifteholdsarbejde betragtes som fuldtidsarbejde	40

OVERENSKOMST FOR RAFFINADERITEKNIKERE BESKÆFTIGET HOS

KALUNDBORG REFINERY A/S

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

Drivkraft Danmark

Dansk Metal
Dansk EI-forbund
3F Fagligt Fælles Forbund
Teknisk Landsforbund

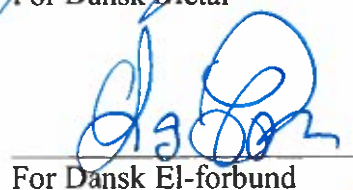
16) Særlig Opsparing og Feriefridage	41
17) Mulighed for omlægning af Store Bededagstillæg	44
18) Gennemgang af Overenskomst Bilag 2 om implementering af EU-arbejdstidsdirektiv	46
19) Mulighed for at aftale opt-out vedrørende 48-timersreglen	47
20) Uddannelses- og Samarbejdsfond	49
21) Udvalgsarbejder	50

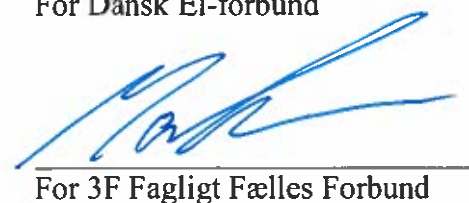
Herefter udestår ingen krav parterne imellem.

København, den 12. februar 2025


For Dansk Metal


For Drivkraft Danmark


For Dansk EI-forbund


For 3F Fagligt Fælles Forbund


For Teknisk Landsforbund

OVERENSKOMST FOR RAFFINADERITEKNIKERE BESKÆFTIGET HOS

KALUNDBORG REFINERY A/S

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

Drivkraft Danmark

Dansk Metal
Dansk El-forbund
3F Fagligt Fælles Forbund
Teknisk Landsforbund

PROTOKOLLAT

om

1) Lønforhold og betalingssatser

I. Mindstebetalingssatser for timelønsarbejde Overenskomstens, § 3, stk. 1, mindstebetalingssatser for timelønsarbejde pr. time udgør

pr. 1. maj 2025
for voksne medarbejdere kr. 139,90

pr. 1. marts 2026
for voksne medarbejdere kr. 143,40

pr. 1. marts 2027
for voksne medarbejdere kr. 146,90

II. Regulering af satser vedrørende, skiftehold

Tillæg for arbejde på skiftehold forhøjes til 6.831,00 kr. pr. 1. maj 2025
Tillæg for arbejde på skiftehold forhøjes til 7.070,00 kr. pr. 1. marts 2026
Tillæg for arbejde på skiftehold forhøjes til 7.318,00 kr. pr. 1. marts 2027

III. Overenskomsternes elev-, lærlinge- og praktikantsatser

Pr. 1. maj 2025 forhøjes samtlige betalingssatser med i gennemsnit 4,0 pct.
Pr. 1. marts 2026 forhøjes samtlige betalingssatser med i gennemsnit 3,5 pct.
Pr. 1. marts 2027 forhøjes samtlige betalingssatser med i gennemsnit 3,5 pct.

IV. Særlig opsparing § 5, stk. 1,

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

OVERENSKOMST FOR RAFFINADERITEKNIKERE BESKÆFTIGET HOS

KALUNDBORG REFINERY A/S

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

Drivkraft Danmark

Dansk Metal
Dansk El-forbund
3F Fagligt Fælles Forbund
Teknisk Landsforbund

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

V. Pension, Overenskomstens § 6

Pr. 1. maj 2025 forhøjes arbejdsgiverbidraget til pension med 1,0 pct. point, således at arbejdsgiverbidraget pr. denne dato udgør 12 pct.

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

København, den 12. februar 2025


For Dansk Metal


For Drivkraft Danmark


For Dansk El-forbund


For 3F Fagligt Fælles Forbund


For Teknisk Landsforbund

OVERENSKOMST FOR RAFFINADERITEKNIKERE BESKÆFTIGET HOS

KALUNDBORG REFINERY A/S

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

Drivkraft Danmark

Dansk Metal
Dansk El-forbund
3F Fagligt Fælles Forbund
Teknisk Landsforbund

PROTOKOLLAT

om

2) Medarbejderes ret til frihed i familiemæssige situationer

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

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

Parterne er på denne baggrund enige om at ændre teksten i Overenskomstens § 12, stk. 2, til følgende:

”Stk. 2 Selvbetalt frihed

Såfremt barnet fortsat er sygt efter første sygedag, har medarbejderen ret til yderligere 2 fridage. Disse fridage afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin særlige opsparing.”

Parterne er endvidere enige om at indsætte en ny bestemmelse i Overenskomsten § 12, stk. 4, vedrørende ledsagelse af nærtstående ved akutte tilfælde og til helbredsconsultationer, behandlinger og møder med offentlig myndighed. Bestemmelsen affattes således:

”Stk. 4 Ledsagelse af nærtstående ved akutte tilfælde og til helbredsconsultationer, behandlinger og møder med offentlig myndighed

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

OVERENSKOMST FOR RAFFINADERITEKNIKERE BESKÆFTIGET HOS

KALUNDBORG REFINERY A/S

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

Drivkraft Danmark

Dansk Metal
Dansk El-forbund
3F Fagligt Fælles Forbund
Teknisk Landsforbund

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

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

Nærtstående omfatter i denne bestemmelse forældre og ægtefælle/samlever.

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

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

Parterne er endvidere enige om at indsætte en ny bestemmelse i Overenskomstens § 13, som et nyt stk. 2, vedrørende børnebørns-omsorgsdage. Bestemmelsen affattes således:

"Stk. 2 Børnebørns-omsorgsdage

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

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

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

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

Parterne er endvidere enige om at ændre overskriften i Overenskomstens § 13 til følgende:

"Børneomsorgsdage og børnebørns-omsorgsdage"

Parterne er enige om, at § 5 Særlig Opsparing konsekvensrettes med de nye fridagsmuligheder.

OVERENSKOMST FOR RAFFINADERITEKNIKERE BESKÆFTIGET HOS

KALUNDBORG REFINERY A/S

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

Drivkraft Danmark


Dansk Metal
Dansk EI-forbund
3F Fagligt Fælles Forbund
Teknisk Landsforbund

København, den 12. februar 2025


For Dansk Metal


For Drivkraft Danmark


For Dansk EI-forbund


For 3F Fagligt Fælles Forbund


For Teknisk Landsforbund

OVERENSKOMST FOR RAFFINADERITEKNIKERE BESKÆFTIGET HOS

KALUNDBORG REFINERY A/S

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

Drivkraft Danmark

Dansk Metal
Dansk El-forbund
3F Fagligt Fælles Forbund
Teknisk Landsforbund

PROTOKOLLAT

om

3) Mulighed for afslag af overarbejde

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

For at tydeliggøre de situationer, hvor medarbejdere kan afslå at udføre overarbejde, er parterne enige om at indsætte et nyt stk. 1 i § 4 Overtidssatser. Det nuværende stk. 1 bliver herefter til stk. 2, og nuværende stk. 2 bliver til stk. 3.

"Stk. 1 Indledning

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

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

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

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

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

OVERENSKOMST FOR RAFFINADERITEKNIKERE BESKÆFTIGET HOS

KALUNDBORG REFINERY A/S

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

Drivkraft Danmark

Dansk Metal
Dansk El-forbund
3F Fagligt Fælles Forbund
Teknisk Landsforbund

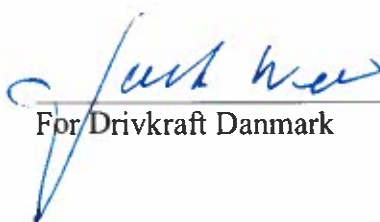
Arbejdsgiveren har krav på at få oplyst grunden til, at medarbejderen ikke ønsker at udføre et pålagt overarbejde.”

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


København, den 12. februar 2025



For Dansk Metal



For Drivkraft Danmark



For Dansk El-forbund



For 3F Fagligt Fælles Forbund



For Teknisk Landsforbund

OVERENSKOMST FOR RAFFINADERITEKNIKERE BESKÆFTIGET HOS

KALUNDBORG REFINERY A/S

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

Drivkraft Danmark

Dansk Metal
Dansk El-forbund
3F Fagligt Fælles Forbund
Teknisk Landsforbund

PROTOKOLLAT

om

4) Vederlag til arbejdsmiljørepræsentanter

Arbejdsmiljørepræsentanter

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

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

Arbejdsmiljørepræsentanterne tilmelder sig vederlagsbetalingen gennem deres forbund. Virksomheden attesterer oplysningerne.

Som nyt i overenskomstens § 15, stk. 3, tilføjes som nyt litra k:

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

Vederlaget for 2025 udbetales forholdsmæssigt pr. 1. marts 2025, og beløbet kommer til udbetaling ved udgangen af 4. kvartal 2025.

Ved bortfald af arbejdsmiljørepræsentanthvervet bortfalder vederlaget.

OVERENSKOMST FOR RAFFINADERITEKNIKERE BESKÆFTIGET HOS

KALUNDBORG REFINERY A/S

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

Drivkraft Danmark

Dansk Metal
Dansk El-forbund
3F Fagligt Fælles Forbund
Teknisk Landsforbund

Vederlag til arbejdsmiljørepræsentanter organiseret i overenskomstens medlemsforbund finansieres af virksomheden.”

København, den 12. februar 2025


For Dansk Metal


For Drivkraft Danmark


For Dansk El-forbund


For 3F Fagligt Fælles Forbund


For Teknisk Landsforbund

OVERENSKOMST FOR RAFFINADERITEKNIKERE BESKÆFTIGET HOS

KALUNDBORG REFINERY A/S

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

Drivkraft Danmark

Dansk Metal
Dansk El-forbund
3F Fagligt Fælles Forbund
Teknisk Landsforbund

PROTOKOLLAT

om

5) Tillidsrepræsentanters adgang til at deltage i informationsmøder om overenskomstfornyelse

Parterne er enige om, at adgangen for tillidsrepræsentanter til at deltage i informationsmøder om fornyelsen af overenskomsten skrives ind i overenskomstens Organisationsaftaler med følgende tekst:

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

Overenskomstparterne ønsker at støtte op om udbredelsen af information om de nye elementer i parternes overenskomsten.

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

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

Transportudgiften dækkes af forbundet/afdelinger.”

Organisationsaftalen træder i kraft ved organisationsaftalens underskrift.

København, den 12. februar 2025

OVERENSKOMST FOR RAFFINADERITEKNIKERE BESKÆFTIGET HOS

KALUNDBORG REFINERY A/S

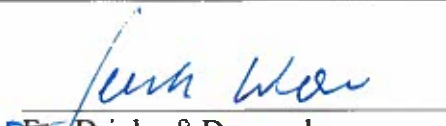
OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

Drivkraft Danmark


Dansk Metal
Dansk El-forbund
3F Fagligt Fælles Forbund
Teknisk Landsforbund



For Dansk Metal



For Drivkraft Danmark



For Dansk El-forbund



For 3F Fagligt Fælles Forbund



For Teknisk Landsforbund

OVERENSKOMST FOR RAFFINADERITEKNIKERE BESKÆFTIGET HOS

KALUNDBORG REFINERY A/S

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

Drivkraft Danmark

Dansk Metal
Dansk El-forbund
3F Fagligt Fælles Forbund
Teknisk Landsforbund

PROTOKOLLAT

om

6) Ny tekststruktur i Lærlingebestemmelser (side 55) § 7

Parterne er enige om en teknisk redigering af Lærlingebestemmelser § 7 om løn med det formål at gøre bestemmelsen mere intuitiv for virksomheder og lærlinge.

Overenskomstens, Lærlingebestemmelser § 7, får herefter følgende ordlyd:

”§ 7 Mindestbetaling

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

Stk. 1

Mindstelønnen for lærlinge såvel under som over 18 år udgør:

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

Alle beløb er i kroner pr. time.

Stk. 2

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

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

OVERENSKOMST FOR RAFFINADERITEKNIKERE BESKÆFTIGET HOS

KALUNDBORG REFINERY A/S

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

Drivkraft Danmark

Dansk Metal
Dansk El-forbund
3F Fagligt Fælles Forbund
Teknisk Landsforbund

Stk. 3 Satsændringer og merit

Lærlinge overgår fra sats 1 til sats 2:

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

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

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

Stk. 4 Løn til voksne lærlinge

- a. Voksne lærlinge, der i mindst 12 måneder forud for uddannelsesaftalens oprettelse har været ansat i den pågældende virksomhed, aflønnes i henhold til Overenskomstens § 3.*
- b. Andre voksne lærlinge, som gennemgår en faglig oplæring i henhold til erhvervsuddannelsesloven, anbefales lønnet efter bestemmelserne i Overenskomstens § 3.*
- c. Ved voksne lærlinge forstås lærlinge, der ved uddannelsesaftalens påbegyndelse er fyldt 25 år.*

Stk. 5 Genetillæg

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

Stk. 6 Skoleophold

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

Stk. 7 Forlængelse af uddannelsen

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

OVERENSKOMST FOR RAFFINADERITEKNIKERE BESKÆFTIGET HOS

KALUNDBORG REFINERY A/S

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

Drivkraft Danmark

Dansk Metal
Dansk El-forbund
3F Fagligt Fælles Forbund
Teknisk Landsforbund

Stk. 8 Erhvervsgrunduddannelse (EGU)

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


Stk. 9 ATP

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

København, den 12. februar 2025




For Dansk Metal



For Drivkraft Danmark



For Dansk El-forbund



For 3F Fagligt Fælles Forbund



For Teknisk Landsforbund

OVERENSKOMST FOR RAFFINADERITEKNIKERE BESKÆFTIGET HOS

KALUNDBORG REFINERY A/S

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

Drivkraft Danmark

Dansk Metal
Dansk EI-forbund
3F Fagligt Fælles Forbund
Teknisk Landsforbund

PROTOKOLLAT

om

7) Befordringsgodtgørelse for lærlinge

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

Reglen i stk. 1:

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

udgår og erstattes af:

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

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

Ændringen træder i kraft den 1. marts 2025.

Der er enighed om, at såfremt reglerne om befordringstilskud fra AUB ændres, ændres Bilag til lærlingebestemmelser § 1 tilsvarende, således at virksomhedens udgift til befordring ikke forøges.

OVERENSKOMST FOR RAFFINADERITEKNIKERE BESKÆFTIGET HOS

KALUNDBORG REFINERY A/S

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

Drivkraft Danmark


Dansk Metal
Dansk El-forbund
3F Fagligt Fælles Forbund
Teknisk Landsforbund

København, den 12. februar 2025


For Dansk Metal


For Drivkraft Danmark


For Dansk El-forbund


For 3F Fagligt Fælles Forbund


For Teknisk Landsforbund

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

Drivkraft Danmark

Dansk Metal
Dansk El-forbund
3F Fagligt Fælles Forbund
Teknisk Landsforbund

PROTOKOLLAT

om

8) Uddannelse i forbindelse med afskedigelse

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

Der er i den forbindelse enighed om, at Overenskomstens § 22, stk. 7 udgår. I overenskomstens § 22, stk. 8, som derefter bliver til stk. 7, ændres overskriften til *Uddannelse i forbindelse med afskedigelse*. Stk. 8, litra a. og b. ændres til nr. 1 og nr. 2. Litra c – f bortfalder og erstattes af følgende tekst:

- ”3. Medarbejdere, som har mindst 6 måneders anciennitet i virksomheden, har ret til op til tre ugers frihed i opsigelsesperioden til efter- eller videreuddannelse med støtte fra Kompetenceudviklingsfond. Disse uger erstatter al ret til uddannelse i § 22, stk.2, (faglig relevant uddannelse)*
- 4. Medarbejdere, der har været uafbrudt ansat i virksomheden i mindst 3 år, har ret til yderligere to ugers frihed til deltagelse i uddannelse med støtte fra kompetencefonden.*
- 5. Op til to ugers kursusdeltagelse efter pkt. 4 kan gennemføres i umiddelbar og uafbrudt forlængelse af den oprindelige opsigelsesperiode, og opsigelsesvarslet forlænges derved med kursusperioden. Virksomheden skal ikke afgive fornyet opsigelsesvarsel ved udskydelsen af fratrædelsen. Følgende betingelser skal være opfyldt:*
 - a. Kursusdeltagelse skal i videst muligt omfang forsøges afholdt i den oprindelige opsigelsesperiode, hvilket såvel medarbejder som virksomhed skal medvirke til. Kompetencefonden kan kræve dokumentation fra begge parter.*
 - b. Medarbejderen skal hurtigst muligt efter modtagelsen af opsigelsen søge om støtte i kompetencefonden. Medarbejderen skal have modtaget støttetilsagn fra kompetencefonden til konkret, tidsfastsat kursus inden udløbet af det oprindelige*

OVERENSKOMST FOR RAFFINADERITEKNIKERE BESKÆFTIGET HOS

KALUNDBORG REFINERY A/S

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

Drivkraft Danmark

Dansk Metal
Dansk El-forbund
3F Fagligt Fælles Forbund
Teknisk Landsforbund

-
- opsigelsesvarsel. Støtten fra kompetencefonden til deltagelse i kursus efter fratrædelse beregnes på baggrund af medarbejderens løn på ansøgningstidspunktet. Der kan være tale om et eller flere kurser.*
- c. *Medarbejderen er arbejdssøgende og til rådighed for arbejde, idet kursus med støtte fra kompetencefonden viger for tilbudt arbejde, også efter at kurset måtte være påbegyndt.*
- d. *Uddannelse i et forlænget opsigelsesvarsel er et valg, som træffes af medarbejderen, og som er til fordel for denne. Dette valg indebærer, at det forlængede opsigelsesvarsel ikke kan indgå i opnåelse eller forøgelse af eventuel fratrædelsesgodtgørelse efter overenskomstens eller funktionærlovens regler.*
6. *Medarbejdere, der har ret til frihed efter pkt. 3 og 4, har ret til støtte efter reglerne i § 22, stk. 2, og stk. 3, for hele perioden. Der kan ud over kurser, der er relevante for beskæftigelse under dækningsområderne for Overenskomsten, endvidere søges støtte til udvalgte offentligt støttede kurser, der retter sig mod beskæftigelse inden for Industri.*
7. *Medarbejdere, som ikke benytter muligheden i pkt. 5, kan alternativt modtage støtte fra kompetencefonden til betaling af kursusgebyr, der vedrører uddannelse, som er påbegyndt, hvor der er givet tilsagn fra kompetencefonden før opsigelsen, og hvor kurset afsluttes efter fratræden.*
8. *Medarbejderen kan som alternativ til reglerne for uddannelse i pkt. 3-7, vælge uddannelse efter § 22, stk. 2 (faglig relevant uddannelse).*

Ovenstående pkt. 3-8 træder i kraft med virkning for ansøgninger indgivet til kompetencefonden 1. september 2025 eller senere. Indtil da gælder § 22, stk. 7, pkt. c-e i Overenskomsten 2023-2025."

Under overenskomstens renskrivning sikrer parterne, at indholdet stemmer overens med industriprotokollat nr. 13.

København, den 12. februar 2025


For Dansk Metal


For Drivkraft Danmark

OVERENSKOMST FOR RAFFINADERITEKNIKERE BESKÆFTIGET HOS

KALUNDBORG REFINERY A/S

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

Drivkraft Danmark

Dansk Metal
Dansk El-forbund
3F Fagligt Fælles Forbund
Teknisk Landsforbund



For Dansk El-forbund



For 3F Fagligt Fælles Forbund



For Teknisk Landsforbund

Drivkraft Danmark

Dansk Metal
Dansk El-forbund
3F Fagligt Fælles Forbund
Teknisk Landsforbund

PROTOKOLLAT

om

9) Databeskyttelse

Parterne er enige om, at overenskomstens eksisterende ”Bilag 12 – Organisationsaftale om databeskyttelse”, udgår og erstattes af nedenstående tekst

”Bilag 12 – Organisationsaftale om databeskyttelse

Hvornår kan der udleveres personoplysninger?

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

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

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

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

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

OVERENSKOMST FOR RAFFINADERITEKNIKERE BESKÆFTIGET HOS

KALUNDBORG REFINERY A/S

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

Drivkraft Danmark

Dansk Metal
Dansk El-forbund
3F Fagligt Fælles Forbund
Teknisk Landsforbund

København, den 12. februar 2025



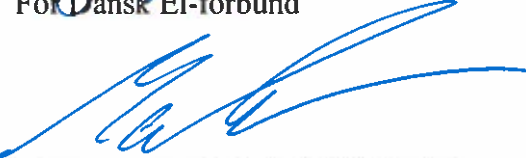
For Dansk Metal



For Drivkraft Danmark



For Dansk El-forbund



For 3F Fagligt Fælles Forbund



For Teknisk Landsforbund

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

Drivkraft Danmark

Dansk Metal
Dansk El-forbund
3F Fagligt Fælles Forbund
Teknisk Landsforbund

PROTOKOLLAT

om

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

Baggrund

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

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

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

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

I henhold til Overenskomstens § 15, stk. 3, litra i, skal tillidsrepræsentanten "*til udførelse af sit hverv have den nødvendige adgang til it-faciliteter, herunder internet.*"

Overenskomstparterne er på denne baggrund enige om, i fællesskab, at stille en standardaftale til rådighed, som de lokale parter kan tiltræde i overensstemmelse med Datatilsynets anbefaling,

OVERENSKOMST FOR RAFFINADERITEKNIKERE BESKÆFTIGET HOS

KALUNDBORG REFINERY A/S

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

Drivkraft Danmark

Dansk Metal
Dansk El-forbund
3F Fagligt Fælles Forbund
Teknisk Landsforbund

hvis tillidsrepræsentanten anvender arbejdsgivers it-udstyr eller systemer i forbindelse med udførelse af tillidsrepræsentantfunktionen.

Rækkevidde og opsigelse

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

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

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

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

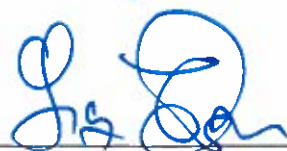
København, den 12. februar 2025



For Dansk Metal



For Drivkraft Danmark



For Dansk El-forbund

OVERENSKOMST FOR RAFFINADERITEKNIKERE BESKÆFTIGET HOS

KALUNDBORG REFINERY A/S

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

Drivkraft Danmark

Dansk Metal
Dansk El-forbund
3F Fagligt Fælles Forbund
Teknisk Landsforbund



For 3F Fagligt Fælles Forbund



For Teknisk Landsforbund

OVERENSKOMST FOR RAFFINADERITEKNIKERE BESKÆFTIGET HOS

KALUNDBORG REFINERY A/S

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

Drivkraft Danmark

Dansk Metal
Dansk El-forbund
3F Fagligt Fælles Forbund
Teknisk Landsforbund

BILAG A

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

Indgået

mellem

[Tillidsrepræsentanten/tillidsrepræsentanterne] (tillidsrepræsentanten/-erne)

og

[virksomhedens navn]

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

1. Formål

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

I henhold til Overenskomstens § 15, stk. 3, litra i skal tillidsrepræsentanten "*til udførelse af sit hverv have den nødvendige adgang til it-faciliteter, herunder internet.*"

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

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

2. Ansvar

I overensstemmelse med de databeskyttelsesretlige regler gælder følgende:

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

OVERENSKOMST FOR RAFFINADERITEKNIKERE BESKÆFTIGET HOS

KALUNDBORG REFINERY A/S

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

Drivkraft Danmark

Dansk Metal
Dansk EI-forbund
3F Fagligt Fælles Forbund
Teknisk Landsforbund

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

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

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

3. De registreredes rettigheder

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

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

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

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

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

OVERENSKOMST FOR RAFFINADERITEKNIKERE BESKÆFTIGET HOS

KALUNDBORG REFINERY A/S

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

Drivkraft Danmark

Dansk Metal
Dansk El-forbund
3F Fagligt Fælles Forbund
Teknisk Landsforbund

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

4. Behandlingssikkerhed og dokumentation for overholdelse af databeskyttelsesforordningen

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

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

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

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

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

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

5. Anmeldelse af brud på persondatasikkerheden til tilsynsmyndigheden

5.1. Virksomheden anmelder brud på datasikkerheden, som kan henføres til virksomhedens tekniske eller organisatoriske foranstaltninger ved tillidsrepræsentantens anvendelse af

OVERENSKOMST FOR RAFFINADERITEKNIKERE BESKÆFTIGET HOS

KALUNDBORG REFINERY A/S

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

Drivkraft Danmark

Dansk Metal
Dansk El-forbund
3F Fagligt Fælles Forbund
Teknisk Landsforbund

virksomhedens it-system i forbindelse med tillidsrepræsentantens hverv, til tilsynsmyndigheden, jf. databeskyttelsesforordningens artikel 33.

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

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

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

6. Underretning om brud på persondatasikkerheden til den registrerede

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

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

7. Håndhævelse og opsigelse

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

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

Underskrift

[virksomhedens navn]

OVERENSKOMST FOR RAFFINADERITEKNIKERE BESKÆFTIGET HOS

KALUNDBORG REFINERY A/S

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

Drivkraft Danmark

Dansk Metal
Dansk EI-forbund
3F Fagligt Fælles Forbund
Teknisk Landsforbund

Underskrift

[Tillidsrepræsentanten/tillidsrepræsentanterne] (tillidsrepræsentanten/-erne)

OVERENSKOMST FOR RAFFINADERITEKNIKERE BESKÆFTIGET HOS

KALUNDBORG REFINERY A/S

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

Drivkraft Danmark

Dansk Metal
Dansk El-forbund
3F Fagligt Fælles Forbund
Teknisk Landsforbund

PROTOKOLLAT

om

11) Præcisering af pensionsordning


Parterne er enige om at i § 6 om pensionsforhold bortfalder stk. 4, 2. punkt:


"Forsikringsdækningen ophører, når medarbejderen når folkepensionsalderen.

Anmærkning: Idet der i overenskomsten ikke er en arbejdsmarkedspension, hvor overenskomstparterne er repræsenteret, udgår bestemmelsen."

København, den 12. februar 2025


For Dansk Metal


For Drivkraft Danmark


For Dansk El-forbund


For 3F Fagligt Fælles Forbund


For Teknisk Landsforbund

OVERENSKOMST FOR RAFFINADERITEKNIKERE BESKÆFTIGET HOS

KALUNDBORG REFINERY A/S

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

Drivkraft Danmark

Dansk Metal
Dansk El-forbund
3F Fagligt Fælles Forbund
Teknisk Landsforbund

PROTOKOLLAT

om

12) Ændring af barselsbestemmelsen

Parterne har drøftet en forenkling af barselsbestemmelserne i Overenskomstens § 10, med henblik på at gøre bestemmelsen lettere at forstå for virksomhederne og medarbejderne.

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

Som følge af ovenstående er der enighed om, at Overenskomst § 10 affattes på følgende måde, og at nedenstående dermed erstatter hele den nuværende tekst i § 10:

”§ 10

Stk. 1 – betingelser

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

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

Orlov varsles efter barselslovens regler.

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

Stk. 2 – ved fravær under graviditet

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

OVERENSKOMST FOR RAFFINADERITEKNIKERE BESKÆFTIGET HOS

KALUNDBORG REFINERY A/S

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

Drivkraft Danmark

Dansk Metal
Dansk EI-forbund
3F Fagligt Fælles Forbund
Teknisk Landsforbund

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Stk. 5 – sociale forældre og nærtstående familiemedlemmer

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

Til en social forælder, der har fået overdraget orlov fra barnets mor og/eller den anden forælder efter reglerne i barselslovens § 23 b, betaler arbejdsgiveren fuld løn efter overenskomstens § 10, stk. 3 og/eller stk. 4.

Til et nærtstående familiemedlem, der har fået overdraget orlov fra barnets mor og/eller den anden forælder efter reglerne i barselslovens § 23 c, betaler arbejdsgiveren fuld løn efter overenskomstens § 10, stk. 4.

Orloven afholdes under samme betingelser som orlov efter overenskomstens § 10, stk. 4, og det er en forudsætning for retten til fuld løn, at den sociale forælder eller nærtstående familiemedlem har fået overdraget retten til barselsdagpenge og opfylder betingelserne i § 10, stk. 1, i overenskomsten.

OVERENSKOMST FOR RAFFINADERITEKNIKERE BESKÆFTIGET HOS

KALUNDBORG REFINERY A/S

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

Drivkraft Danmark

Dansk Metal
Dansk EI-forbund
3F Fagligt Fælles Forbund
Teknisk Landsforbund

Stk. 6 – ekstra pensionsbidrag

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

Arbejdsgiverbidrag kr. pr. time/kr. pr. måned: 18,45/2.957

Arbejdstagerbidrag kr. pr. time/kr. pr. måned: 3,69/592

Samlet bidrag kr. pr. time/kr. pr. måned: 22,14/3.549

Ovenstående regler kan vises på følgende måde:

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

*Kan også afholdes inden for de første 10 uger.

OVERENSKOMST FOR RAFFINADERITEKNIKERE BESKÆFTIGET HOS

KALUNDBORG REFINERY A/S

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025


Drivkraft Danmark

Dansk Metal
Dansk EI-forbund
3F Fagligt Fælles Forbund
Teknisk Landsforbund

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

København, den 12. februar 2025


For Dansk Metal


For Drivkraft Danmark


For Dansk EI-forbund


For 3F Fagligt Fælles Forbund


For Teknisk Landsforbund

OVERENSKOMST FOR RAFFINADERITEKNIKERE BESKÆFTIGET HOS

KALUNDBORG REFINERY A/S

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

Drivkraft Danmark

Dansk Metal
Dansk El-forbund
3F Fagligt Fælles Forbund
Teknisk Landsforbund

PROTOKOLLAT

om

13) Ændring af feriebestemmelserne

Parterne er enige om at fjerne begrænsningen i mængden af ferie, der kan overføres.

Som følge af ovenstående er der enighed om, at Overenskomstens § 8, stk. 3 erstattes af følgende tekst:

Stk. 3 Overførsel af ferie

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

Parterne er i forlængelse af ovenstående enige om at tilføje Industriens Overenskomsts bilag 3 om "Aftale om overførsel af ferie" til parternes overenskomst som bilag X med følgende ændringer:

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

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

OVERENSKOMST FOR RAFFINADERITEKNIKERE BESKÆFTIGET HOS

KALUNDBORG REFINERY A/S

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

Drivkraft Danmark

Dansk Metal
Dansk El-forbund
3F Fagligt Fælles Forbund
Teknisk Landsforbund

København, den 12. februar 2025


For Dansk Metal


For Drivkraft Danmark


For Dansk El-forbund


For 3F Fagligt Fælles Forbund


For Teknisk Landsforbund

OVERENSKOMST FOR RAFFINADERITEKNIKERE BESKÆFTIGET HOS

KALUNDBORG REFINERY A/S

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

Drivkraft Danmark

Dansk Metal
Dansk EI-forbund
3F Fagligt Fælles Forbund
Teknisk Landsforbund

PROTOKOLLAT

om


14) Procesaftale vedrørende deltid

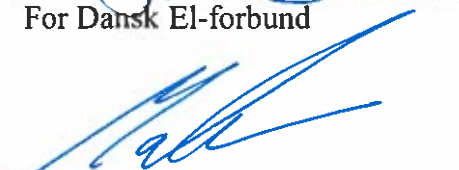
Parterne er enige om at afvente resultatet af den voldgift, der er aftalt på industriens område, jf. procesaftalen mellem Dansk Industri og CO-industri affattet i protokollat 33 til overenskomstforliget 2025 mellem Dansk Industri og CO-industri, førend der tages stilling til konsekvenserne af EU-Domstolens afgørelse i de forenede sager C-184/22 og C-185/22 på parternes eget overenskomstområde.

København, den 12. februar 2025


For Dansk Metal


For Drivkraft Danmark


For Dansk EI-forbund


For 3F Fagligt Fælles Forbund


For Teknisk Landsforbund

OVERENSKOMST FOR RAFFINADERITEKNIKERE BESKÆFTIGET HOS

KALUNDBORG REFINERY A/S

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

Drivkraft Danmark

Dansk Metal
Dansk El-forbund
3F Fagligt Fælles Forbund
Teknisk Landsforbund

PROTOKOLLAT

om

15) Weekendarbejde og skifteholdsarbejde betragtes som fuldtidsarbejde

Parterne er blevet opmærksomme på, at der kan være tvivl om, hvilket antal løntimer virksomhederne skal indberette til Indkomstregisteret for medarbejdere, hvor timenormen "fuld tid" via en overenskomst er fastsat til et andet timetal end 37 timer pr. uge. Det gælder arbejde efter Overenskomst bilag 1 om Fællesordning for arbejde i holddrift.

Parterne er enige om at overenskomstens § 3, pkt. 1.9 erstattes af følgende ordlyd:

"1.9

En måned regnes til 160,33 timer pr. måned for raffinaderiteknikere, herunder for medarbejdere på skiftehold."

København, den 12. februar 2025


For Dansk Metal


For Drivkraft Danmark


For Dansk El-forbund


For 3F Fagligt Fælles Forbund


For Teknisk Landsforbund

OVERENSKOMST FOR RAFFINADERITEKNIKERE BESKÆFTIGET HOS

KALUNDBORG REFINERY A/S

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

Drivkraft Danmark

Dansk Metal
Dansk El-forbund
3F Fagligt Fælles Forbund
Teknisk Landsforbund

PROTOKOLLAT

om

16) Særlig Opsparing og Feriefridage

Parterne har drøftet kompensationsmulighederne i reglerne om feriefridage. For at sikre at den enkelte medarbejder ikke, som efter de nuværende regler, risikerer at miste den optjente værdi af eventuelt ikke-afholdte feriefridage i tilfælde af, at medarbejderen ikke får anmodet om kompensation herfor senest 3 uger efter ferieafholdelsesperiodens udløb, er parterne enige om at erstatte overenskomstens § 9 med følgende nye tekst:

§ 9

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

Om retten til at afholde feriefridagene gælder:

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

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

c. Feriefridage betales som ved sygdom.

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

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

f. Holdes feriefridagene ikke inden udløbet af ferieafholdelsesperioden, der knytter sig til de tildelte feriefridage, eller inden medarbejderen fratræder, modtager medarbejderen med den næstfølgende lønudbetaling kompensation svarende til løn under sygdom pr. ubrugt feriefridag.

OVERENSKOMST FOR RAFFINADERITEKNIKERE BESKÆFTIGET HOS

KALUNDBORG REFINERY A/S

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

Drivkraft Danmark

Dansk Metal
Dansk El-forbund
3F Fagligt Fælles Forbund
Teknisk Landsforbund

g. Kompensationsbeløbet indgår i den ferieberettigede løn, men der beregnes ikke pension af kompensationsbeløbet.

Som nyt bilag til overenskomsten aftales herudover følgende tekst:

"Parterne har drøftet muligheden for at ændre i reglerne om feriefridage, således at medarbejdere, der opnår 9 måneders anciennitet, får tildelt feriefridage efter de nugældende regler i overenskomsten, mens værdien af feriefridagene for de efterfølgende ferieår i stedet kunne henlægges til Særlig Opsparing efter nedenstående nye reglerne for værdiansættelse af feriefridage i overenskomsten. Medarbejderen, der for de efterfølgende ferieår ønsker at afvikle en eller flere (op til fem) feriefridage, kan vælge at få udbetalt et beløb fra Særlig Opsparing.


Virksomheden fastholder reglerne om, at medarbejderen har 5 feriefridage pr. ferieår, men såfremt virksomheden måtte ønske at indføre udbetaling af 5 feriefridage, via Særlig Opsparing, gælder følgende:

De feriefridage, der tildeles medarbejderen fra den førstkommende 1. september, efter at medarbejderen har opnået 9 måneders anciennitet, afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin Særlig Opsparing. Virksomheden indbetaler fra den førstkommende 1. september, efter at medarbejderen har opnået 9 måneders anciennitet, 2,5 pct. af den ferieberettigede løn til medarbejderens Særlig Opsparing. Bidraget dækker betaling for feriefridage efter § 9."


København, den 12. februar 2025



For Dansk Metal



For Drivkraft Danmark



For Dansk El-forbund

OVERENSKOMST FOR RAFFINADERITEKNIKERE BESKÆFTIGET HOS

KALUNDBORG REFINERY A/S

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

Drivkraft Danmark

Dansk Metal
Dansk El-forbund
3F Fagligt Fælles Forbund
Teknisk Landsforbund



For 3F Fagligt Fælles Forbund



For Teknisk Landsforbund

OVERENSKOMST FOR RAFFINADERITEKNIKERE BESKÆFTIGET HOS

KALUNDBORG REFINERY A/S

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

Drivkraft Danmark

Dansk Metal
Dansk El-forbund
3F Fagligt Fælles Forbund
Teknisk Landsforbund

PROTOKOLLAT

om

17) Mulighed for omlægning af Store Bededagstillæg

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

På den baggrund er det aftalt, at der i § 11 indsættes et nyt stk. 5:

"Stk. 5 Forhøjet ferietillæg

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


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

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

København, den 12. februar 2025



For Dansk Metal



For Drivkraft Danmark



For Dansk El-forbund

OVERENSKOMST FOR RAFFINADERITEKNIKERE BESKÆFTIGET HOS

KALUNDBORG REFINERY A/S

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

Drivkraft Danmark

Dansk Metal
Dansk El-forbund
3F Fagligt Fælles Forbund
Teknisk Landsforbund



For 3F Fagligt Fælles Forbund



For Teknisk Landsforbund

OVERENSKOMST FOR RAFFINADERITEKNIKERE BESKÆFTIGET HOS

KALUNDBORG REFINERY A/S

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

Drivkraft Danmark

Dansk Metal
Dansk El-forbund
3F Fagligt Fælles Forbund
Teknisk Landsforbund

PROTOKOLLAT

om

18) Gennemgang af Overenskomst Bilag 2 om implementering af EU-arbejdstidsdirektiv

Parterne er enige om at foretage en gennemgang af "bilag 2 Aftale om implementering af direktivet om tilrettelæggelse af arbejdstiden og bilag 3 Aftaler vedrørende hvileperiode og fridøgn" med henblik på at implementere protokollat nr. 40 fra overenskomstforhandlingerne 2025 på Industriens overenskomst.

København, den 12. februar 2025



For Dansk Metal



For Drivkraft Danmark



For Dansk El-forbund



For 3F Fagligt Fælles Forbund



For Teknisk Landsforbund

OVERENSKOMST FOR RAFFINADERITEKNIKERE BESKÆFTIGET HOS

KALUNDBORG REFINERY A/S

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

Drivkraft Danmark

Dansk Metal
Dansk El-forbund
3F Fagligt Fælles Forbund
Teknisk Landsforbund

PROTOKOLLAT

om

19) Mulighed for at aftale opt-out vedrørende 48-timersreglen

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

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

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

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

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

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

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

OVERENSKOMST FOR RAFFINADERITEKNIKERE BESKÆFTIGET HOS

KALUNDBORG REFINERY A/S

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

Drivkraft Danmark

Dansk Metal
Dansk El-forbund
3F Fagligt Fælles Forbund
Teknisk Landsforbund

Jf. § 4 a i lovbekendtgørelse 2024-08-12 nr. 982 om gennemførelse af dele af arbejdstidsdirektivet kan Drivkraft Danmark og Dansk Metal, Dansk El-forbund, 3F og Teknisk Landsforbund, på anmodning fra de lokale parter i en virksomhed, der er omfattet af Overenskomsten, under overholdelse af de almindelige principper for beskyttelse af lønmodtagernes sikkerhed og sundhed, i overensstemmelse med lovens § 4 a, stk. 2-5, aftale, at der på den pågældende virksomhed gives adgang til opt-out.

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

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

København, den 12. februar 2025



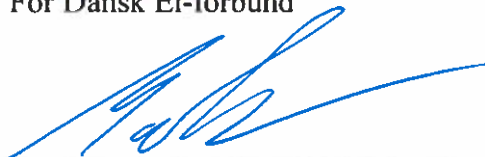
For Dansk Metal



For Drivkraft Danmark



For Dansk El-forbund



For 3F Fagligt Fælles Forbund



For Teknisk Landsforbund

OVERENSKOMST FOR RAFFINADERITEKNIKERE BESKÆFTIGET HOS

KALUNDBORG REFINERY A/S

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

Drivkraft Danmark

Dansk Metal
Dansk El-forbund
3F Fagligt Fælles Forbund
Teknisk Landsforbund

PROTOKOLLAT

om

20) Uddannelses- og Samarbejdsfond

Parterne er enige om at bilag 8. Afsnittet finansiering erstattes med følgende formulering:

"Til overenskomstens Uddannelses- og Samarbejdsfond indbetaler arbejdsgiveren pr. time:


Pr. 1. marts 2025 – 45 øre pr. fuldtidsansat medarbejder

Pr. 1. marts 2026 – 50 øre pr. fuldtidsansat medarbejder

Pr. 1. marts 2027 – 55 øre pr. fuldtidsansat medarbejder"

København, den 12. februar 2025


For Dansk Metal


For Drivkraft Danmark


For Dansk El-forbund


For 3F Fagligt Fælles Forbund


For Teknisk Landsforbund

OVERENSKOMST FOR RAFFINADERITEKNIKERE BESKÆFTIGET HOS

KALUNDBORG REFINERY A/S

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

Drivkraft Danmark

Dansk Metal
Dansk EI-forbund
3F Fagligt Fælles Forbund
Teknisk Landsforbund

PROTOKOLLAT

om

21) Udvalgsarbejder

Parterne er enige om i overenskomstperioden at følge udvalgsarbejdet i nedenstående protokollater, som er aftalt på Industriens Overenskomst ved overenskomstforhandlingerne 2025:


- 30. Protokollat om Synliggørelse af løn og løndelev
- 31. Protokollat om Andre ansættelsesformer
- 32. Protokollat om Organisationsaftale om udvalg om arbejdsudleje på Industriens Overenskomst
- 38. Protokollat om teknisk gennemgang af industriens overenskomst bilag 10
- 39. Protokollat om Udvalgsarbejde vedrørende håndtering af kritiske hændelser i Industriens Overenskomst og i Industriens Funktionæroverenskomst
- 46. Protokollat om Indberetning til Indkomstregisteret under uddannelse

Parterne er enige om i forbindelse med renskrivningen af overenskomsten at igangsætte et udvalgsarbejde, der ser nærmere på protokollat 21 og 23 vedrørende skift af pensionsordning og sygdom ved pensionsskifte, fra overenskomstforhandlingerne 2025 på Industriens Overenskomst for at undersøge vigtige opmærksomheder ved et skifte af pensionsleverandør.

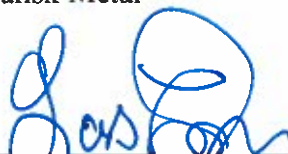
København, den 12. februar 2025



For Dansk Metal



For Drivkraft Danmark



For Dansk EI-forbund

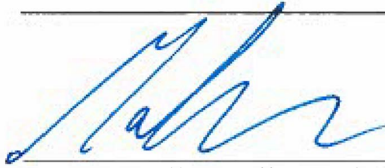
OVERENSKOMST FOR RAFFINADERITEKNIKERE BESKÆFTIGET HOS

KALUNDBORG REFINERY A/S

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

Drivkraft Danmark

Dansk Metal
Dansk El-forbund
3F Fagligt Fælles Forbund
Teknisk Landsforbund



For 3F Fagligt Fælles Forbund



For Teknisk Landsforbund