

OVERENSKOMST FOR ANSATTE I INTERTEK DANMARK A/S

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

Drivkraft Danmark

Teknisk Landsforbund

Nedennævnte parter har indgået aftale om fornyelse af Overenskomst for ansatte i Intertek Danmark A/S som primært er beskæftiget med teknisk og klinisk bistandsydelse mv. 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	7
4) Tillidsrepræsentanternes adgang til at deltage i informationsmøder om overenskomstfornyelse	9
5) Ændring af barselsbestemmelsen	10
6) Ændring af feriebestemmelserne	13
7) Procesaftale vedrørende deltid	15
8) Weekendarbejde og skifteholdsarbejde betragtes som fuldtidsarbejde	16
9) Aftale om Særlig Opsparing og Feriefridage	17
10) Mulighed for omlægning af Store Bededagstillæg	19
11) Mulighed for at aftale opt-out vedrørende 48-timersreglen	20
12) Vederlag til repræsentanter	22
13) Aftale om udvalgsarbejde	24
14) Aftale om forskudt afregning	25

Herefter udestår ingen krav parterne imellem.

OVERENSKOMST FOR ANSATTE I INTERTEK DANMARK A/S

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

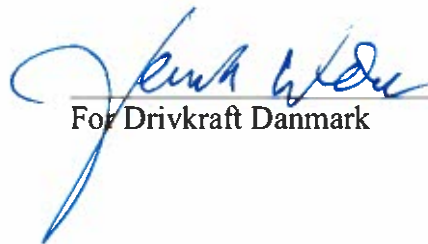
Drivkraft Danmark

Teknisk Landsforbund

København, den 4. marts 2025



For Teknisk Landsforbund



For Drivkraft Danmark

PROTOKOLLAT

om

1) Lønforhold og betalingssatser

I. Mindstebetalingssatser for timelønsarbejde Overenskomstens, § 3, stk. 1, mindstebetalingssatser 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 7.504,00 kr. pr. 1. maj 2025
Tillæg for arbejde på skiftehold forhøjes til 7.767,00 kr. pr. 1. marts 2026
Tillæg for arbejde på skiftehold forhøjes til 8.039,00 kr. pr. 1. marts 2027

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.

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 11 pct.

OVERENSKOMST FOR ANSATTE I INTERTEK DANMARK A/S

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

Drivkraft Danmark

Teknisk Landsforbund

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

København, den 4. marts 2025



For Teknisk Landsforbund



For Drivkraft Danmark

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 § 11, stk. 1, 3. afsnit til følgende:

”Stk. 2 Selvbetalt frihed

Såfremt barnet fortsat er sygt efter 1. hele 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 som § 11A, vedrørende ledsagelse af nærtstående ved akutte tilfælde og til helbredsconsultationer, behandlinger og møder med offentlig myndighed. Bestemmelsen affattes således:

”§ 11A 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.

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.

OVERENSKOMST FOR ANSATTE I INTERTEK DANMARK A/S

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

Drivkraft Danmark

Teknisk Landsforbund

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 § 11, som et nyt stk. 4, vedrørende børnebørns-omsorgsdage. Bestemmelsen affattes således:

"Stk. 4 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 § 11 til følgende:

"Frihed til barns sygdom, børneomsorgsdage og børnebørns-omsorgsdage"

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

København, den 4. marts 2025

For Teknisk Landsforbund

For Drivkraft Danmark

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. 5 i § 4 Overtidssatser:

"Stk. 5

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 helbredsmæssig betydning.

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

OVERENSKOMST FOR ANSATTE I INTERTEK DANMARK A/S

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

Drivkraft Danmark

Teknisk Landsforbund

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

København, den 4. marts 2025


For Teknisk Landsforbund


For Drivkraft Danmark

Drivkraft Danmark

Teknisk Landsforbund

PROTOKOLLAT

om

4) 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 4. marts 2025



For Teknisk Landsforbund



For Drivkraft Danmark

PROTOKOLLAT

om

5) Ændring af barselsbestemmelsen

Parterne har drøftet en forenkling af barselsbestemmelserne i Overenskomstens § 9, 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 deleuger fra 5 til 7.

Som følge af ovenstående er der enighed om, at Overenskomst § 9 affattes på følgende måde, og at nedenstående dermed erstatter hele den nuværende tekst i § 9:

”§ 9

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.

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.

OVERENSKOMST FOR ANSATTE I INTERTEK DANMARK A/S

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

Drivkraft Danmark

Teknisk Landsforbund

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 § 9, 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 § 9, stk. 4.

Orloven afholdes under samme betingelser som orlov efter overenskomstens § 9, 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 § 9, stk. 1, i overenskomsten.

Stk. 6 – ekstra pensionsbidrag

Under de 10 uger, efter § 9, 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 §9, 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

OVERENSKOMST FOR ANSATTE I INTERTEK DANMARK A/S

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

Drivkraft Danmark

Teknisk Landsforbund

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.

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 4. marts 2025


 For Teknisk Landsforbund


 For Drivkraft Danmark

Drivkraft Danmark

Teknisk Landsforbund

PROTOKOLLAT

om

6) 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. 5 erstattes af følgende tekst:

Stk. 5 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 3 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 ændre overenskomstens bilag 3 til følgende nye bilag 3:

København, den 4. marts 2025

For Teknisk Landsforbund

For Drivkraft Danmark

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

Drivkraft Danmark

Teknisk Landsforbund

Bilag 3 Aftale om overførsel af ferie

Mellem

Intertek Danmark A/S

og

[Medarbejderens navn]

[adresse]

[postnr. og by]

§ 1 Overført ferie

Parterne har i overensstemmelse med nedenstående regler aftalt, at ____ feriedage overføres til næste ferieafholdelsesperiode. Den overførte ferie afholdes først.

§ 2 Aftaler om afvikling

For den overførte ferie, eller ferie svarende til den overførte ferie, er følgende i øvrigt aftalt: (sæt kryds):

Det er aftalt, at ferien afholdes i forbindelse med hovedferien i ferieåret 20__.

Det er aftalt, at ferien skal afholdes i følgende periode:
Fra og med den __/__/20__ til og med den __/__/20__

Anden eller supplerende aftale _____

§3 Øvrige bestemmelser

3.1 Aftaler om overført ferie skal indgås inden ferieafholdelsesperiodens udløb den 31. december.

3.2 Er eller bliver der ikke senere indgået aftaler om feriens afholdelse, placeres ferien som restferie.

3.3 Er der indgået en aftale om afvikling af den overførte ferie, kan en sådan aftale kun ændres ved en ny aftale.

Dato: _____

Virksomhedens underskrift

Medarbejderens underskrift

OVERENSKOMST FOR ANSATTE I INTERTEK DANMARK A/S

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

Drivkraft Danmark

Teknisk Landsforbund

PROTOKOLLAT

om

7) 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 4. marts 2025


For Teknisk Landsforbund


For Drivkraft Danmark

OVERENSKOMST FOR ANSATTE I INTERTEK DANMARK A/S

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

Drivkraft Danmark

Teknisk Landsforbund

PROTOKOLLAT

om

8) 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, stk. 10 erstattes af følgende ordlyd:

"Stk. 10. En måned regnes til 160,33 timer pr. måned, herunder for medarbejdere på skiftehold."

København, den 4. marts 2025



For Teknisk Landsforbund



For Drivkraft Danmark

Drivkraft Danmark

Teknisk Landsforbund

PROTOKOLLAT

om

9) Aftale om 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 § 8a med følgende nye tekst:

§ 8a

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

Som nyt bilag til overenskomsten aftales herudover følgende tekst:

OVERENSKOMST FOR ANSATTE I INTERTEK DANMARK A/S

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

Drivkraft Danmark

Teknisk Landsforbund

"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 § 8a."

København, den 4. marts 2025


For Teknisk Landsforbund


For Drivkraft Danmark

Drivkraft Danmark

Teknisk Landsforbund

PROTOKOLLAT

om

10) 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 § 8 indsættes et nyt stk. 7:

”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 4. marts 2025



For Teknisk Landsforbund



For Drivkraft Danmark

PROTOKOLLAT

om

11) 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

Jf. § 4 a i lovbekendtgørelse 2024-08-12 nr. 982 om gennemførelse af dele af arbejdstidsdirektivet kan Drivkraft Danmark 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.

OVERENSKOMST FOR ANSATTE I INTERTEK DANMARK A/S

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

Drivkraft Danmark

Teknisk Landsforbund

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 4. marts 2025

For Teknisk Landsforbund

For Drivkraft Danmark

Drivkraft Danmark

Teknisk Landsforbund

PROTOKOLLAT

om

12) Vederlag til repræsentanter

Arbejds miljørepræsentanter

Overenskomstparterne er enige om at arbejds miljørepræsentanter, der er medlem af et af overenskomstens medlemsforbund, tildeles et vederlag for rollen som arbejds miljørepræsentant, udover den betaling, der følger af arbejds miljølovens § 10, stk. 1.

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

Arbejds miljørepræsentanterne tilmelder sig vederlagsbetalingen gennem deres forbund. Virksomheden attesterer oplysningerne.

Som nyt i overenskomstens § 14, stk. 9, tilføjes:

”Arbejds miljørepræsentanter, 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 arbejds miljørepræsentanten fratræder sit hverv i løbet af året. Beløbet er fast uanset størrelsen på det område, som arbejds miljørepræsentanten dækker.

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

Ved bortfald af arbejds miljørepræsentanthvervet bortfalder vederlaget.”

Tillidsrepræsentanter

Overenskomstparterne er enige om at tillidsrepræsentanter, der er medlem af et af overenskomstens medlemsforbund, tildeles et vederlag.

Vederlaget udbetales som kompensation for tillidsrepræsentantens varetagelse af sit hverv. Vederlaget er ikke pensionsgivende eller feriepengeberettiget og det indgår ikke i beregningen af øvrige overenskomstmæssige betalinger.

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

Som nyt i overenskomstens § 14, stk. 8, tilføjes:

OVERENSKOMST FOR ANSATTE I INTERTEK DANMARK A/S

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

Drivkraft Danmark

Teknisk Landsforbund

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

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

Ved bortfald af tillidsrepræsentanthvervet bortfalder vederlaget.”

Vederlag til arbejdsmiljø- og tillidsrepræsentanter organiseret i overenskomstens medlemsforbund finansieres af virksomheden.”

Overenskomstens nugældende § 14, stk. 8 og 9, bliver til stk. 10 og 11.

København, den 4. marts 2025

For Teknisk Landsforbund

For Drivkraft Danmark

OVERENSKOMST FOR ANSATTE I INTERTEK DANMARK A/S

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

Drivkraft Danmark

Teknisk Landsforbund

PROTOKOLLAT

om

13) Aftale om udvalgsarbejde

Pensionsforhold

Parterne er enige om i forbindelse med renskrivningen af overenskomsten at igangsætte et udvalgsarbejde, der ser nærmere på protokollat 21 vedrørende skifte af pensionsordning og 23 om sygdom ved skifte af pensionsordningen fra overenskomstforhandlingerne 2025 på Industriens Overenskomst og Industriens Funktionæroverenskomst.

Parterne er enige om at fokusere arbejdet på den individuelle oplysningspligt i forbindelse med et skifte af pensionsleverandør samt sikringen af fleksjobansatte ved pensionsskifte.

Parterne gennemgår den nuværende pensionsbestemmelse.

Udvalgsarbejde skal være tilendebragt ultimo 2025. Det er aftalt, at Intertek ikke kan skifte pensionsleverandør i 2025.

Helbreds kontrol

Parterne er enige om at fortsætte udvalgsarbejdet om regler og rammer vedrørende natarbejde.

København, den 4. marts 2025



For Teknisk Landsforbund



For Drivkraft Danmark

OVERENSKOMST FOR ANSATTE I INTERTEK DANMARK A/S

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

Drivkraft Danmark

Teknisk Landsforbund

PROTOKOLLAT

om

14) Aftale om forskudt afregning

I § 2a stk. 6 sidste punktum og § 3, stk. 8, sidste punktum udgår flg. tekst:

"Afregning finder sted umiddelbart før jul."

Ændres til:

"Afregning finder sted 31. december."

København, den 4. marts 2025


For Teknisk Landsforbund


For Drivkraft Danmark