

## OVERENSKOMST FOR TEKNISKE FUNKTIONÆRER

### OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

Nedennævnte parter har i forligsinstitutionens regi indgået aftale om fornyelse af Overenskomst for Tekniske Funktionærer for en 3-årig periode. Aftalen indgår i et samlet mæglingforslag, såfremt et sådant fremsættes af forligsmanden. Fremsættes et samlet mæglingforslag ikke, træder overenskomstparterne sammen for at drøfte situationen med henblik på eventuel beslutning om at sende overenskomstforliget til afstemning i henhold til de respektive overenskomstparterers 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:

	Side
1. Protokollat om Lønforhold og betalingssatser	3
2. Protokollat om Medarbejderes ret til frihed i familiemæssige situationer	5
3. Protokollat om Mulighed for afslag af overarbejde	8
4. Protokollat om Redaktionelle ændringer	10
5. Protokollat om Medarbejderes adgang til lønsamtaler	13
6. Protokollat om Vederlag til arbejdsmiljørepræsentanter og tillidsrepræsentanter	14
7. Protokollat om Tillidsrepræsentanters adgang til at deltage i informationsmøder om overenskomstfornyelse	17
8. Protokollat om Uddannelse i forbindelse med afskedigelse	19
9. Protokollat om Databeskyttelse	22
10. Protokollat om Organisationsaftale om standardaftale om ansvarsfordelingen ved tillidsrepræsentanters brug af arbejdsgiverens it-systemer til behandling af personoplysninger	24
11. Protokollat om Skifte af pensionsordning	30
12. Protokollat om Oplysnings- og indeståelsesblanket	34
BILAG (E) til Protokollat om Oplysnings- og indeståelsesblanket	36
13. Protokollat om Ændring af barselsbestemmelsen	38
14. Protokollat om Ændring af feriebestemmelsen	41
15. Protokollat om Procesaftale vedrørende deltid	43
16. Protokollat om Særlig opsparing og feriefridage	44
17. Protokollat om Mulighed for omlægning af Store Bededagstillæg	47
18. Protokollat om Udvalgsarbejde vedrørende håndtering af kritiske hændelser	49
19. Protokollat om Mulighed for at aftale opt-out vedrørende 48-timersreglen	50
20. Protokollat om Indberetning til Indkomstregisteret under uddannelse	52
21. Protokollat om Uddannelses- og samarbejdsfond i DIO II og TL	53
22. Protokollat om Bidrag til uddannelsesfonde (redaktionelt)	54
23. Protokollat om Bidrag til Særlig opsparing for nyoptagne virksomheder	56
24. Protokollat om Beregningsgrundlag for pension	58
25. Protokollat om Pensionsindbetaling efter det fyldte 65. år	59

- |     |  |    |
|-----|--|----|
| 26. | Protokollat om Synliggørelse af løndele                      | 61 |
| 27. | Protokollat om Natarbejde og helbreds kontrol ved natarbejde | 62 |
| 28. | Protokollat om Overenskomstens varighed                      | 64 |

Herefter udestår ingen krav parterne imellem.

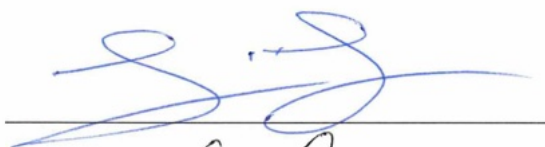
København, den 11. marts 2025

For DI Overenskomst II v/DI

  
\_\_\_\_\_

  
\_\_\_\_\_

For Teknisk Landsforbund

  
\_\_\_\_\_

  
\_\_\_\_\_

**PROTOKOLLAT**

om

**Lønforhold og betalingssatser**

**Overenskomstens elev- og praktikantsatser, § 4 stk. 2 og stk. 4**

Elevlønnen i § 4, stk. 2, reguleres som følger:

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

Pr. 1. maj 2025  
Kr. 17.425

Pr. 1. marts 2026  
Kr. 18.035

Pr. 1. marts 2027  
Kr. 18.666

Praktikantlønnen i § 4, stk. 4, reguleres som følger:

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

Pr. 1. maj 2025  
Kr. 18.435

Pr. 1. marts 2026  
Kr. 19.080

Pr. 1. marts 2027  
Kr. 19.748

**Særlig opsparing, § 5, stk. 1, nr. 1**

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

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

**Pension, § 28, stk. 3**


Pr. 1. maj 2025 forhøjes arbejdsgiverbidraget til pension med 1,0 procentpoint, således at arbejdsgiverbidraget pr. denne dato udgør 11 pct.

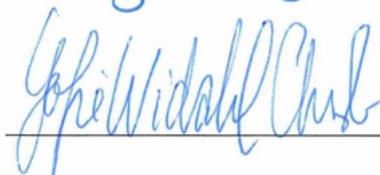
I tilfælde, hvor der lokalt er aftalt et arbejdsgiverbidrag, der er højere end overenskomstens for de af overenskomsten omfattede medarbejdere, reguleres dette tilsvarende med 1,0 pct.point.

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

København, den 11. marts 2025


For DI Overenskomst II v/DI


  
\_\_\_\_\_

  
\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

For Teknisk Landsforbund

  
\_\_\_\_\_

  
\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

## PROTOKOLLAT

om

### 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 børnebørns-omsorgsdage.
- Ret til at ledsage nærtstående ved akutte nødstilfælde og til helbredsconsultationer, behandlinger og møder med offentlig myndighed.

Parterne er på den baggrund enige om at ændre teksten i Overenskomst for Tekniske Funktionærer § 15, stk. 1, til følgende:

***”Stk. 1***

*Medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet kan holde fri med løn, når dette er nødvendigt af hensyn til pasning af medarbejderens syge, hjemmевærende barn/børn under 14 år. Friheden gives kun til den ene af barnets/børnenes forældre og kun indtil anden pasningsmulighed etableres og omfatter barnets/børnenes første hele sygedag.*

*Såfremt barnet bliver sygt i løbet af medarbejderens arbejdsdag, og medarbejderen må forlade arbejdet som følge heraf, er der endvidere ret til fri med løn de resterende arbejdstimer den pågældende dag.*

*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 den særlige opsparing.*

*Virksomheden kan kræve dokumentation f.eks. i form af tro og loveerklæring.”*

Som nyt § 15, stk. 4, indsættes følgende tekst:

*”Medarbejdere og ansatte under uddannelse, 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 den særlige opsparing.”*

Som konsekvens af ovenstående nye stykke ændres det nuværende stk. 4 til stk. 5.

Parterne er endvidere enige om at indsætte følgende tekst som et nyt stk. 6 i § 15 i Overenskomst for Tekniske Funktionærer:

**”Stk. 6**

*Medarbejdere og ansatte under uddannelse, 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.*

*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 den særlige opsparing.”*

Parterne er desuden enige om at ændre overskriften i § 15 til:

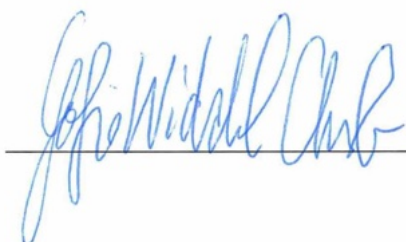
**"Barns sygdom/Hospitalsindlæggelse/Børneomsorgsdage/  
Børnebørns-omsorgsdage/Ledsagelse af nærtstående/Lægebesøg"**

Ændringerne træder i kraft 1. marts 2025.

København, den 11. marts 2025

For DI Overenskomst II v/DI

 \_\_\_\_\_

 \_\_\_\_\_

For Teknisk Landsforbund

 \_\_\_\_\_

 \_\_\_\_\_

## PROTOKOLLAT

om

### 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 ændre teksten i § 11, stk. 1, i Overenskomst for Tekniske Funktionærer til følgende:

#### ***”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 barnedåb, konfirmation eller tilsvarende samt eget eller nærtståendes bryllup, sølvbryllup, guldbryllup eller tilsvarende samt egen eller nærtståendes 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, nærtståendes 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.*

*Overarbejde udføres efter nedenstående regler.”*



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

København, den 11. marts 2025

For DI Overenskomst II v/DI

Ole Suelsgaard  
Johanne Widdell Christensen

For Teknisk Landsforbund

  
Bodil 

**PROTOKOLLAT**

**om**

**Redaktionelle ændringer**

Parterne er enige om, at overenskomstens nedennævnte bestemmelser redaktionelt ændres i overensstemmelse med følgende:

**Anmærkning i § 1**

Parterne er enige om, at følgende sidste afsnit under "Anmærkning vedrørende professionsbacheloruddannelser m.v. på det tekniske område (§ 1, stk. 1, pkt. b)" udgår af § 1:

*"For så vidt angår pension gælder overenskomstens § 28, stk. 9."*

**§ 15, stk. 2**

Parterne er enige om, at henvisningen til kommunen i § 15, stk. 2, 4. afsnit, erstattes med en henvisning til den rette myndighed Udbetaling Danmark, hvormed afsnittet får følgende ordlyd:

*"Det er en forudsætning for ovenstående, at virksomheden modtager refusion fra Udbetaling Danmark."*

**§ 28, stk. 3**

Parterne er enige om, at følgende udgår af § 28, stk. 3:

*"Af den A-skattepligtige lønindkomst udgør bidraget minimum:*

<i>Arbejdsgiverbidrag</i>	<i>8,00 %</i>
<i>Arbejdstagerbidrag</i>	<i>4,00 %</i>
<i>Samlet bidrag</i>	<i>12,00 %</i>

*Med virkning fra den 1. juni 2023 gælder følgende og erstatter ovenstående i stk. 3:"*

Parterne er enige om, at nedenstående tekst tilføjes som nyt sidste afsnit i § 28, stk. 3:

*”Der gælder særlige regler om ekstra pensionsbidrag under de 10 ugers orlov efter fødslen, se § 18, stk. 7.”*

### **§ 28, stk. 8**

Parterne er enige om, at henvisningen til protokollat 11 om seniorordning i § 28, stk. 8, udgår, og der i stedet indsættes en henvisning til § 19 om seniorordning:

*”I forbindelse med seniorordning kan det aftales, at pensionsbidraget konverteres til løn, se § 19 om seniorordning.”*

### **Protokollat 11**

Parterne er enige om, at følgende udgår af protokollat 11:

#### ***”Ansættelsesaftale***

*Der henvises til den til enhver tid gældende lov om arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet.*

*Parterne har i henhold til lovens § 1, stk. 3, aftalt følgende fravigelser fra loven:*

*Eventuelle uoverensstemmelser om oplysningspligt og ansættelsesaftaler behandles efter de fagretlige regler, der gælder mellem Teknisk Landsforbund og DIO II.*

*Såfremt rettidig eller korrekt ansættelsesaftale ikke er udleveret til medarbejderen i overensstemmelse med lovens regler, kan bod/godtgørelse ikke pålægges en arbejdsgiver, der senest 15 dage efter, at medarbejderen eller dennes organisation overfor arbejdsgiveren har rejst skriftligt krav om rettidig eller korrekt ansættelsesbevis, efterkommer kravet, medmindre der foreligger systematisk brud på bestemmelsen om ansættelsesaftaler.*

*Nye ansættelsesforhold: For nye ansættelsesforhold skal arbejdsgiveren senest 1 måned efter ansættelsesforholdets begyndelse udlevere ansættelsesbeviset.*

*Gamle ansættelsesforhold: Hvis ansættelsesforholdet er indgået før 1. juli 1993 og fortsætter derefter, skal arbejdsgiveren give medarbejderen de relevante oplysninger senest 2 måneder efter, medarbejderen har bedt om at få oplysningerne.*

*Anmærkning: Nærværende bestemmelser om ansættelsesaftale udgår og erstattes af nedenstående Protokollat om implementering af direktiv (EU) 2019/1152 af 20. juni 2019 om gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår i Den Europæiske Union (arbejdsvilkårsdirektivet) den dato, hvor den danske lov, der implementerer arbejdsvilkårsdirektivet (Lov om ansættelsesbeviser og visse arbejdsvilkår), træder i kraft, hvilket parterne forventer sker den 1. juli 2023.”*

Parterne er endvidere enige om, at følgende præcisering fra Organisationsaftalen om Implementering af arbejdsvilkårsdirektivet af 11. september 2023 indsættes som et nyt punkt 4:

*”Til medarbejdere, der allerede er ansat forud for protokollatets ikrafttræden, skal arbejdsgiver kun udlevere eller supplere dokumenter, der er omfattet af §§ 3 og 4 i lov om ansættelsesbeviser og visse arbejdsvilkår, på anmodning fra medarbejderen.*

*Arbejdsgiveren skal udlevere eller supplere de omfattede dokumenter senest 8 uger efter anmodningen er modtaget.*

Nuværende punkt 4 bliver herefter til et nyt punkt 5.

### **Protokollat 9**

Parterne er enige om, at følgende sætning udgår af afsnittet "Gravides natarbejde":

*"Nedenstående gælder fra 1. oktober 2024."*

Endvidere tilføjes følgende i protokollatets sidste sætning, der således får følgende ordlyd:

*"Indført ved OK 2010. Ændret ved OK 2023. Endvidere ændret i 2024 med protokollat om Bekræftelse af ikrafttrædelse af bestemmelse om gravides natarbejde (DIO II og TL)."*

København, den 11. marts 2025

For DI Overenskomst II v/DI

For Teknisk Landsforbund

  
\_\_\_\_\_

  
\_\_\_\_\_

  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_

  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_

**PROTOKOLLAT**

**om**

**Medarbejderes adgang til lønsamtaler**

Parterne er enige om, at der i overenskomstens § 4, stk. 1, tilføjes som et nyt afsnit 4:

*"Hvis medarbejderen beder om det, er der ret til en årlig lønsamtale."*

Afsnit 4-10 bliver herefter nyt afsnit 5-11.

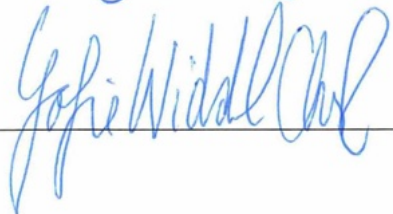
Ændringen træder i kraft 1. marts 2025.

København, den 11. marts 2025

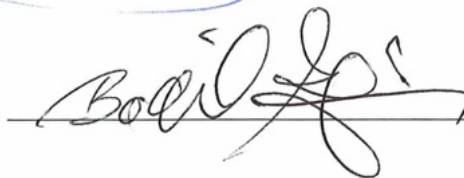
For DI Overenskomst II v/DI

For Teknisk Landsforbund

  
\_\_\_\_\_

  
\_\_\_\_\_

  
\_\_\_\_\_

  
\_\_\_\_\_

## PROTOKOLLAT

om

### Vederlag til arbejdsmiljørepræsentanter og tillidsrepræsentanter

#### **Arbejdsmiljørepræsentanter**

Overenskomstparterne er enige om at arbejdsmiljørepræsentanter, der er medlem af Teknisk Landsforbund, 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 Teknisk Landsforbund. Virksomhederne, hvor arbejdsmiljørepræsentanterne er ansat, attesterer oplysningerne.

Parterne er dog enige om, at afsøge mulighederne for at benytte et allerede etableret system til at håndtere betalingen.

Der indsættes et nyt punkt i protokollat 14, som herefter får følgende ordlyd:

#### ***”PROTOKOLLAT 14***

#### ***Protokollat om Arbejdsmiljørepræsentanters deltagelse i relevante arbejdsmiljøkurser samt adgang til IT-faciliteter samt om vederlag til arbejdsmiljørepræsentanter***

#### ***Arbejdsmiljørepræsentanters deltagelse i relevante arbejdsmiljøkurser samt adgang til IT-faciliteter***

*Parterne er enige om, at der efter aftale med arbejdsgiveren kan gives arbejdsmiljørepræsentanten den nødvendige frihed til deltagelse i forbundets relevante arbejdsmiljøkurser.*

*Adgangen til deltagelse i forbundets arbejdsmiljøkurser påvirker hverken rettigheder eller pligter i forhold til den i lovgivningen fastsatte arbejdsmiljøuddannelse.*

*Parterne er enige om, at deltagelse i forbundets frivillige arbejdsmiljøkurser ikke udløser betaling efter arbejdsmiljølovens § 10, stk. 1.*

*Parterne er endvidere enige om, at arbejdsmiljørepræsentanterne skal have den nødvendige adgang til it-faciliteter, herunder internet.*

Bestemmelserne træder i kraft 1. juni 2020

### **Vederlag til arbejdsmiljørepræsentanter**

Arbejdsmiljørepræsentanter, der er medlem af Teknisk Landsforbund, modtager et årligt vederlag på 4.500 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.

Ved bortfald af arbejdsmiljørepræsentanthvervet bortfalder vederlaget.

Vederlag til arbejdsmiljørepræsentanter organiseret i Teknisk Landsforbund finansieres via Uddannelses- og samarbejdsfond – DIO II og TL. Fondens bestyrelse bemyndiges til én gang årligt at fastsætte det særskilte bidrag med henblik på at opnå balance mellem indbetaling og udbetaling til vederlaget.

Bestemmelsen træder i kraft 1. januar 2026.”

### **Tillidsrepræsentanter**

Overenskomstparterne er enige om, at tillidsrepræsentanter tildeles et vederlag for rollen som tillidsrepræsentant.

Vederlaget er hverken pensionsberettiget eller feriepengeberettiget, og det indgår ikke i beregningen af øvrige overenskomstmæssige betalinger.

Parterne er enige om at afsøge mulighederne for at benytte et allerede etableret system til at håndtere betalingen.

Der indsættes et nyt sidste stk. i § 23 med følgende ordlyd:

#### **”Stk. 12 Vederlag til tillidsrepræsentanter**

Tillidsrepræsentanter, der er valgt i henhold til § 22, stk. 1, 1. afsnit, modtager et årligt vederlag på 4.500 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.

Ved bortfald af tillidsrepræsentanthvervet bortfalder vederlaget.



Vederlag til tillidsrepræsentanter finansieres via Uddannelses- og samarbejdsfond – DIO II og TL. Fondens bestyrelse bemyndiges til én gang årligt at fastsætte det særskilte bidrag med henblik på at opnå balance mellem indbetaling og udbetaling til vederlaget.

Bestemmelsen træder i kraft 1. januar 2026.”



Som konsekvens af indførelse af vederlag til tillidsrepræsentanter skifter § 23 navn til "Tillidsrepræsentantens opgaver og vederlag".

København, den 11. marts 2025

For DI Overenskomst II v/DI

  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

For Teknisk Landsforbund

  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_



**PROTOKOLLAT**

om

**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 overenskomsterne mellem DI og TL skrives ind i overenskomsten med følgende tekst:

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

*Overenskomtparterne ønsker at støtte op om udbredelsen af information om de nye elementer i overenskomsterne mellem DI Overenskomst II og Teknisk Landsforbund.*

*Valgte tillidsrepræsentanter har derfor ret til frihed med løn til at deltage i nærmeste informationsmøde (i forhold til transporttid), hvor Teknisk Landsforbund 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.*

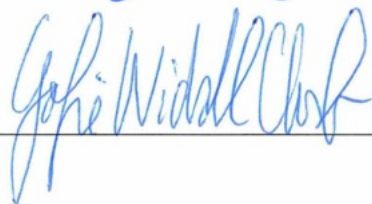
*Transportudgiften dækkes af forbundet/afdelinger.”*

Organisationsaftalen træder i kraft ved organisationsaftalens underskrift, og aftalen optrykkes som nyt selvstændigt protokollat i overenskomsten.

København, den 11. marts 2025

For DI Overenskomst II v/DI

  
\_\_\_\_\_

  
\_\_\_\_\_

For Teknisk Landsforbund

  
\_\_\_\_\_

  
\_\_\_\_\_

## PROTOKOLLAT

om

### 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 gives der som et alternativ mulighed for, at medarbejderen kan modtage støtte fra Kompetenceudviklingsfond DIO II – TL til betaling af kursusgebyr, der vedrører uddannelse, som er påbegyndt, hvor der er givet tilsagn fra Kompetenceudviklingsfond DIO II – TL før opsigelsen, og hvor kurset afsluttes efter fratræden.

Der er i den forbindelse enighed om, at overenskomstens § 26, stk. 5, pkt. 3-5 samt anmærkningen ”Vedr. Protokollat om uddannelse i forbindelse med afskedigelse” udgår og erstattes af nedenstående pkt. 3-8 samt ny anmærkning med følgende tekst:

3. *”Medarbejdere, som har mindst 6 måneders anciennitet i virksomheden, har ret til op til én uges frihed i opsigelsesperioden til efter- eller videreuddannelse med støtte fra Kompetenceudviklingsfond DIO II – TL.*
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 Kompetenceudviklingsfond DIO II – TL.*
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. Bestyrelsen for Kompetenceudviklingsfond DIO II – TL kan kræve dokumentation fra begge parter.*
  - b. *Medarbejderen skal hurtigst muligt efter modtagelsen af opsigelsen søge om støtte i Kompetenceudviklingsfond DIO II – TL. Medarbejderen skal have modtaget støttetilsagn fra Kompetenceudviklingsfond DIO II – TL til konkret, tidsfastsat kursus inden udløbet af det oprindelige opsigelsesvarsel. Støtten fra Kompetenceudviklingsfond DIO II – TL 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 Kompetenceudviklingsfond DIO II – TL viger for tilbudt arbejde, også efter 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 funktionærlovens regler.*
6. *Medarbejdere, der har ret til frihed efter pkt. 3 og 4, har ret til støtte fra Kompetenceudviklingsfond DIO II – TL til efter- og videreuddannelse, der er relevant for beskæftigelse under overenskomstens dækningsområde. Der kan ikke ydes støtte til uddannelse, såfremt medarbejderen helt eller delvist modtager løn.*
7. *Medarbejdere, som ikke benytter muligheden i pkt. 5, kan alternativt modtage støtte fra Kompetenceudviklingsfond DIO II – TL til betaling af kursusgebyr, der vedrører uddannelse, som er påbegyndt, hvor der er givet tilsagn fra Kompetenceudviklingsfond DIO II – TL før opsigelsen, og hvor kurset afsluttes efter fratræden.*
8. *Medarbejderen kan som alternativ til reglerne for uddannelse i pkt. 3-7, vælge uddannelse efter § 26, stk. 3.*

*Anm.: Parterne er enige om, at man med det forlængede opsigelsesvarsel fraviger Funktionærlovens § 2 om, at funktionæren fratræder ved en måneds udgang, og at dette er til gunst for funktionæren.*

*Ovenstående pkt. 3-8 træder i kraft med virkning for ansøgninger indgivet til kompetencefonde.dk 1. september 2025 eller senere. Indtil da gælder § 26, stk. 5, i Overenskomst for Tekniske Funktionærer 2023-2025.”*

Parterne er enige om, at det forlængede opsigelsesvarsel ikke skal indgå i opnåelse eller forøgelse af fratrædelsesgodtgørelse efter funktionærloven § 2 a. Parterne er ligeledes enige om, at medarbejderen ikke har ret til betaling af forholdsmæssig tantieme, gratiale eller lignende ydelser efter funktionærlovens § 17 a i det forlængede opsigelsesvarsel.

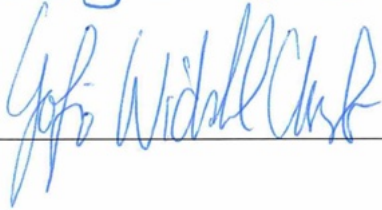
Yderligere er parterne enige om, at det forlængede opsigelsesvarsel fraviger funktionærlovens § 2 om fratræden ved en måneds udgang, og at dette er til gunst for funktionærer.

Parterne er ligeledes enige om at tilrette ansøgningsprocessen hos kompetencefonden, så medarbejderen kvitterer for, at muligheden for forlænget opsigelsesvarsel er til dennes gunst og ikke skal indgå i opnåelse eller forøgelse af fratrædelsesgodtgørelse efter funktionærloven § 2 a.

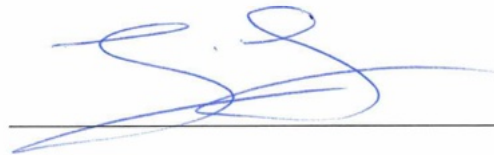
København, den 11. marts 2025

For DI Overenskomst II v/DI

 Ole Svendsgaard

 Jeppe Wiedahl Christensen

For Teknisk Landsforbund





## PROTOKOLLAT

om

### Databeskyttelse

Parterne er enige om, at teksten i det eksisterende protokollat 13 om databeskyttelse erstattes af nedenstående tekst, der således bliver nyt protokollat 13:

#### ***”Protokollat 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 lokalaf tale – 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 forsætte.*


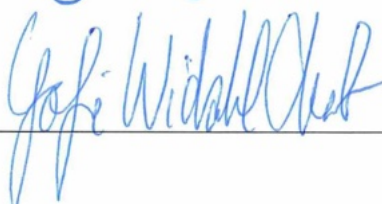
*Parterne opfordrer til, at der søges vejledning i den til enhver tid gældende vejledning fra Datatilsynet om databeskyttelse i ansættelsesforhold, der indeholder eksempler på tilfælde, hvor videregivelse af personoplysninger til tillidsrepræsentanten kan finde sted. Vejledningen er tilgængelig på Datatilsynets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

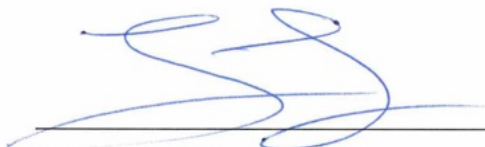

Ændringen træder i kraft 1. marts 2025.

København, den 11. marts 2025

For DI Overenskomst II v/DI

  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

For Teknisk Landsforbund

  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

## PROTOKOLLAT

om

### **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 forlængelse af ovenstående tilføjes følgende som et nyt stk. 8 i § 23:

*”Hvis der er IT og internetadgang på den virksomhed, hvor tillidsrepræsentanten er ansat, skal tillidsrepræsentanten til udførelse af sit hverv have den nødvendige adgang hertil.”*

Nuværende stk. 8-11 bliver herefter nye stk. 9-12.

TL og DI 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, hvis tillidsrepræsentanten på den enkelte virksomhed anvender sin 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 TL og DI 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.

Nærværende protokollat optrykkes som protokollat 18 i overenskomsten.


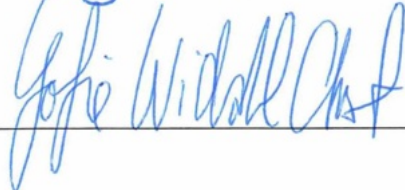
Bilag A til nærværende protokollat bliver herefter nyt bilag A i overenskomsten. Nuværende bilag A i overenskomsten bliver herefter nyt bilag B i overenskomsten.



Ændringerne træder i kraft 1. marts 2025.

København, den 11. marts 2025

For DI Overenskomst II v/DI

For Teknisk Landsforbund

  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_

  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_

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").

**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).

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.

**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 databehandler, 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 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]

Underskrift

---

[Tillidsrepræsentanten/tillidsrepræsentanterne] (tillidsrepræsentanten/-erne)

## PROTOKOLLAT

om

### Skifte af pensionsordning

Parterne har aftalt nedenstående ændring af reglerne for skifte af pensionsordning.

Parterne er enige om, at nuværende stk. 4 og stk. 5 i § 28 erstattes med følgende tekst:

***”Nedenstående stk. 4, 5 og 6 træder i kraft for leverandørskifter, hvor varsel om skifte afgives den 1. juli 2025 eller senere. Indtil da følges reglerne i § 28, stk. 4 og stk. 5 i overenskomsten 2023-2025.***

#### ***Stk. 4 Ordningens indhold***

*En eksisterende eller kommende obligatorisk firmapensionsordning skal for at kunne træde i stedet for PFF opfylde følgende betingelser:*

- a. Ordningen skal være en obligatorisk arbejdsmarkedspension, som omfatter hele den gruppe, der er dækket af nærværende overenskomst.*
- b. Bidraget i ordningen, herunder fordelingen mellem arbejdsgiver og medarbejder, skal mindst svare til det til enhver tid i overenskomsten aftalte.*
- c. Ordningen kan indeholde krav om højst 2 måneders anciennitet inden for et overenskomstområde med arbejdsmarkedspension.*
- d. Der kan tilsvarende PFF ved indtræden højst kræves afgivet en arbejdsdygtighedserklæring eller førtidspensionserklæring.*

*Medarbejdere, der ikke kan afgive tilfredsstillende arbejdsdygtighedserklæring eller førtidspensionserklæring, eller som ansættes i fleks- eller skånejob, får pensionsordning uden invalidedækning og uden ret til præmiefritagelse.*

- e. Det kvalitative indhold i ordningen, herunder ydelsesmønstret, skal mindst svare til PFF, og omkostningerne må ikke afvige væsentligt fra de for PFF gældende.*

*Dokumentation for, at betingelserne er opfyldt, kan ske ved at pensionselskabet afgiver en oplysnings- og indeståelsesblanket om, at ordningen opfylder overenskomstens bestemmelser.*

*Ved at indestå garanterer selskabet for, at pensionsordningen overholder betingelserne. Det kræver en særlig præcisering i oplysnings- og indeståelsesblanketten, hvis den kun skal være gældende for en bestemt periode.*

**Stk. 5 Skift fra overenskomstens pensionsordning (PFF) til firmapensionsordning og skift af pensionsleverandør**

Overenskomstdækkede virksomheder, der ønsker at foretage skifte af pensionsleverandør, kan gøre dette.

Følgende betingelser skal opfyldes ved skifte af pensionsleverandør:

1. Ved skifte af pensionsleverandør skal de overenskomstmæssigt fastsatte betingelser i stk. 4 være opfyldt.
2. Varsling skal ske ved, at oplysnings- og indeståelsesblanket sendes til Teknisk Landsforbund. Varslet er minimum 3 hele kalendermåneder. Varsling kan først ske, når oplysninger efter punkt 7 er afgivet.
3. Ved skifte af pensionsleverandør skal de overenskomstmæssige fastsatte betingelser være opfyldt.
4. Overførsel af medarbejdernes depoter i forbindelse med et skifte skal ske uden omkostninger for medarbejderne. Der må således ikke ske fradrag i depotet, hverken hos det afgivende eller modtagende selskab.
5. Det modtagende selskab er forpligtet til at overtage alle fra den hidtidige firmaordning, herunder medarbejdere i fleksjob, på baggrund af de hidtidige, eventuelt afgivne helbredsoplysninger eller arbejdsdygtighedserklæring.

Medarbejdere, der undtages fra leverandørskiftet, er udelukkende syge medarbejdere, der på grund af begivenheder indtrådt før leverandørskiftet, opfylder kriterierne for at få ydelser ved nedsat erhvervsevne. Dette omfatter også medarbejdere, der opfylder kriterierne for at få ydelser ved nedsat erhvervsevne, selvom karenperioden for at kunne modtage ydelserne endnu ikke er udløbet. Sådanne medarbejdere forbliver i den hidtidige ordning hos det afgivende selskab. Den enkelte medarbejders vilkår må ikke forringes, herunder må omkostninger og forsikringspriser ikke forøges af denne grund, så længe medarbejderen opfylder de gældende kriterier for at få ydelser ved nedsat erhvervsevne.

Når hindringen for overflytning er ophørt, og medarbejderen ikke længere opfylder kriterierne for at få ydelser ved nedsat erhvervsevne, overgår medarbejderen straks og uden ophold til det modtagende selskab. Overgangen sker med virkning fra den 1. i en måned. Det afgivende selskab har pligt til at tage initiativ til denne overgang ved at kontakte det modtagende selskab. Det modtagende selskab er forpligtet til at overtage medarbejderen på baggrund af de hidtidige, eventuelt afgivne helbredsoplysninger eller arbejdsdygtighedserklæring.

Medarbejderen kan dog inden for en frist på 3 måneder fra det tidspunkt, hvor medarbejderen får meddelelse om overflytning, skriftligt meddele arbejdsgiveren, at medarbejderen i stedet ønsker overflytning til PFF.

Medarbejdere, der er ansat i fleksjob, og som via en tidligere ansættelse har en pensionsordning i et andet pensionsselskab end det afgivende, og har valgt at bevare denne pensionsordning i sin aktuelle ansættelse, jf. "Opsamlingsaftale om pensionsforhold for ansatte i fleksjob af 26. februar 2003 mellem DA og LO", kan vælge at blive i denne ordning eller skriftligt inden skiftet meddele virksomheden, at pensionsbidraget skal tilgå det modtagende selskab eller PFF. Medarbejderen vil i så fald få pensionsordning hos det modtagende selskab eller PFF uden forsikring af tab af erhvervsevne.

6. Den enkelte medarbejder kan skriftligt modsætte sig skiftet af pensionsordning. Medarbejderen kan i stedet vælge at lade sit depot henholdsvis forblive i eller overføre til PFF og fortsætte sin pensionsordning der. Eventuelt skifte til PFF sker samtidig med skiftet til den nye ordning. Medarbejderen skal orientere virksomheden inden udløb af varslet på 3 måneder i pkt. 2, hvis PFF skal anvendes som pensionsordning.
7. I forbindelse med skiftet skal følgende oplysninger leveres til den enkelte medarbejder:
  - 1) En beskrivelse af omkostninger til administration-, service- og rådgivning.
  - 2) En beskrivelse af investeringsomkostningerne.
  - 3) En beskrivelse af eventuelle pensionsmægleromkostninger og tilskud.
  - 4) En sammenregning af de samlede årlige omkostninger (summen af pkt. 1, 2 og 3) i kroner og procent (ÅOK/ÅOP).
  - 5) En valgfri beskrivelse af vilkår for medarbejderne, som ønskes fremhævet.
  - 6) En beskrivelse af forsikringspræmierne.
  - 7) Angivelse af kontaktoplysninger i pensions- eller mæglerselskab, der kan besvare eventuelle spørgsmål til oplysningerne.

Se nærmere i Protokollat 1 – Protokollat om oplysnings- og indeståelsesblanket.

#### **Stk. 6 Tilpasning af eksisterende ordning og koncerner**

Virksomheder som bliver omfattet af overenskomsten mellem TL og DIO II, og som har tiltrådt en anden pensionsordning for virksomhedens medarbejdere, kan fritages for at indtræde i PFF, såfremt de under stk. 4 litra a-e nævnte betingelser er opfyldt, eller såfremt den eksisterende pensionsordning tilpasses disse krav senest 6 måneder efter, at overenskomsten er blevet gældende.

Virksomheder som er en del af en koncern, og som omfattes af overenskomsten mellem TL og DIO II, kan fritages for at indtræde i PFF, under de i ovennævnte afsnit nævnte betingelser. Derudover kan virksomhederne fritages via en eksisterende pensionsaftale som finder almen anvendelse andetsteds i koncernen, hvis aftalen i øvrigt opfylder de under stk. 4 litra a-e nævnte betingelser eller tilpasses disse krav senest 6 måneder efter, at overenskomsten er blevet gældende.”

Nuværende § 28, stk. 6-9 bliver herefter nye stk. 7-10.

Parterne er enige om, at ”Opsamlingsaftale om pensionsforhold for ansatte i fleksjob af 26. februar 2003 mellem DA og LO” er gældende, og at reglerne ligeledes finder anvendelse i forbindelse med pensionsordninger, der skal videreføres ved tiltrædelse af overenskomsten.

Ovenstående ændringer er en forsøgsordning, der løber i indeværende overenskomstperiode. Hvis der er enighed mellem parterne, kan ordningen fortsætte efter udløbet af forsøgsordningen – eventuelt med de ændringer, der opnås enighed om. I modsat fald udgår ovenstående ændringer og reglerne i Overenskomst for Tekniske Funktionærer 2023-2025 genindsættes. Sker dette, er der dog enighed om, at ovenstående punkt 5 i ovenstående stk. 5 bevares.

Ved fremsendelse af oplysnings- og indeståelsesblanket til Teknisk Landsforbund kan følgende mail benyttes: fagforeningen@tl.dk.

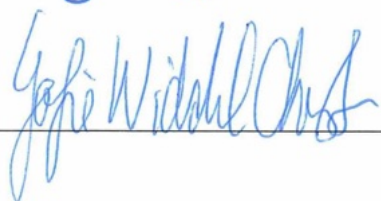


Der foretages desuden en redaktionel ændring i § 28, stk. 1, idet 3. afsnit udgår.


København, den 11. marts 2025

For DI Overenskomst II v/DI

  
\_\_\_\_\_

  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_

For Teknisk Landsforbund

  
\_\_\_\_\_

  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_

## PROTOKOLLAT

om

### Oplysnings- og indeståelsesblanket

Som nyt protokollat 1 indsættes nedenstående tekst. Nuværende protokollat 1 udgår.

#### ***”Protokollat 1 – Protokollat om oplysnings- og indeståelsesblanket ved skifte af pensionsordning***

##### ***Oplysnings- og indeståelsesblanket***

*Nærværende protokollat knytter sig til nye bestemmelser i § 28 og gælder derfor for skifte af pensionsleverandør, hvor varsling kan ske efter den 1. juli 2025.*

*Ved skift af pensionsordning skal nedenstående model for formidling af visse nøgleoplysninger til medarbejderne følges.*

*Ansvar for udarbejdelsen og formidlingen af oplysningerne til medarbejderne påhviler det modtagende pensionselskab.*

*Følgende oplysninger skal leveres til den enkelte medarbejder:*

- 1) En beskrivelse af omkostninger til administration-, service- og rådgivning.*
- 2) En beskrivelse af investeringsomkostningerne.*
- 3) En beskrivelse af eventuelle pensionsmægleromkostninger og tilskud.*
- 4) En sammenregning af de samlede årlige omkostninger (summen af pkt. 1, 2 og 3) i kroner og procent (ÅOK/ÅOP).*
- 5) En valgfri beskrivelse af vilkår for medarbejderne, som ønskes fremhævet.*
- 6) En beskrivelse af forsikringspræmierne.*
- 7) Angivelse af kontaktoplysninger i pensions- eller mæglerselskab, der kan besvare evt. spørgsmål til oplysningerne.*

*Ovenstående omkostningstyper og begreber følger terminologien i F&P's omkostningshenstilling. Omkostninger til administration-, service- og rådgivning refererer til de omkostninger, der benævnes administrationsomkostninger i omkostningshenstillingen.*

*Da den enkelte medarbejders omkostninger ikke er kendt på tidspunktet for skifte af pensionsordning, skal ovenstående omkostningsoplysninger baseres på et typeeksempel. Oplysningerne er derfor ikke individualiserede, men har karakter af et eksempel.*

*Oplysningerne under de 7 punkter leveres i forbindelse med virksomhedens varsling af skift af pensionsordning til medarbejderne.*

Oplysningerne skal udleveres i en blanket svarende til Bilag E. Blanketten indeholder desuden indeståelseserklæring.

Det modtagende pensionselskab kan desuden vælge at indarbejde oplysningerne i det øvrige informationsmateriale, som udsendes fra pensionselskabet til medarbejderne i forbindelse med skift af pensionsordning.

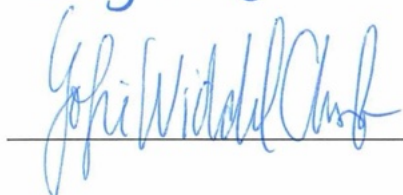
Hvis oplysningerne ikke er udleveret inden skiftet, kan medarbejderne anmode virksomheden om at modtage disse, som så skal udleveres inden 1 måned efter anmodningen. Medarbejderens frist for at vælge at skifte til PFF i stedet for den nye pensionsleverandør udsættes herefter til 3 måneder efter, oplysningerne er modtaget.”

Protokollatet er en del af en forsøgsordning om skifte af pensionsleverandør, der gælder i indværende overenskomstperiode. Hvis der er enighed mellem parterne, kan ordningen forsætte efter udløbet af forsøgsordningen. I modsat fald udgår protokollatet.

København, den 11. marts 2025

For DI Overenskomst II v/DI





For Teknisk Landsforbund





## BILAG E

### Bilag om skifte af pensionsordning

#### Oplysninger om ny firmapensionsordning og indeståelseserklæring

Felterne med gråt er markeret for at præcisere, at der er tale om et eksempel, og at indholdet i de grå felter ændres.

#### A - Oplysninger

Oplysningerne er leveret af [pensionsselskab]. Oplysningerne vedrører ny pensionsordning i [virksomhed] for ansatte omfattet af Overenskomst for Tekniske Funktionærer.

Pensionsindbetalingsprocenterne i firmapensionsordningen er:

Arbejdsgiverbidrag:	11 pct.
Arbejdstagerbidrag:	2 pct.
Bidrag i alt:	13 pct.

Eksemplet er baseret på en fiktiv medarbejder, der månedligt betaler 3.738 kr. til pension før fradrag af arbejdsmarkedsbidrag og har en pensionsformue på 674.485 kr.

<b>Pensionsordningens omkostninger:</b>	
1) Omkostninger til administration, service og rådgivning - 0,50 pct. af indbetalingerne efter arbejdsmarkedsbidrag - Tilskud fra [pensionsselskabet] pr. år de første 3 år I alt	206 kr. - 1.000 kr. <u>-794 kr.</u>
2) Omkostninger til investering af pensionsopsparring - Markedsrente, mellem risiko, 15 år til pension (1 pct. af depot ved årsskifte) - Investeringsrabat de første 3 år (0,20 pct. af depot ved årsskifte) I alt	6.745 kr. - 1.349 kr. <u>5.396 kr.</u>
3) Omkostninger til pensionsmægler - Opstartsrådgivning - Tilskud til opstartsrådgivning fra [pensionsselskab] - Investeringsrådgivning - Løbende rådgivning (0,20 pct. af depot ved årsskifte) I alt	1.000 kr. - 1.000 kr. 1.200 kr. 1.349 kr. <u>2.549 kr.</u>
4) Pensionsordningens samlede omkostninger Årlige Omkostninger i Kroner (ÅOK) = punkt 1 + 2 + 3 Årlige Omkostninger i Procent (ÅOP) = punkt 1 + 2 + 3	<b>7.151 kr.</b> <b>1,06 %</b>
<b>Pensionsordningens forsikringer:</b>	
5) Forsikringsdækninger og årlige forsikringspræmier - Løbende invalidepension (40 pct. af løn) - Kritisk sygdom (150.000 kr.) - Dækning ved død (200 pct. af løn) I alt	6.000 kr. 1.500 kr. 1.500 kr. <u>9.000 kr.</u>
<b>Særlige vilkår i pensionsordningen:</b>	

6) Pensionsordningen giver en række muligheder for at sammensætte investeringen af pensionsopsparingen efter egne ønsker	
<b>Kontaktoplysninger for spørgsmål om pensionsordningen:</b>	
7) Spørgsmål om pensionsopsparing: xxx@mægler.dk/+45 1111 1111 Spørgsmål om sundhedsforsikring: xxx@sundhed.dk/+45 2222 22222	

### **B - Indeståelseserklæring**

Underskrevne pensionsforsikringselskab indestår hermed for, at pensionsordningen i ovennævnte virksomhed opfylder betingelserne i overenskomstens bestemmelser.

[Pensionselskabets eventuelle bemærkninger til indeståelseserklæringen]

Underskrift og dato:

## PROTOKOLLAT

om

### Ændring af barselsbestemmelsen

Parterne har drøftet en forenkling af barselsbestemmelserne i overenskomstens § 18, med henblik på at gøre bestemmelsen lettere at forstå for virksomhederne og medarbejderne.

Parterne er enige om, at ændringerne i bestemmelseernes 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 overenskomstens § 18 affattes på følgende måde, og at nedenstående dermed erstatter hele den nuværende tekst i § 18:

#### **"§ 18. Barsel**

##### **Stk. 1 Betingelser**

*Det er en betingelse for retten til fuld løn under orlov, at medarbejderen har 9 måneders uafbrudt beskæftigelse i virksomheden på det forventede fødselstidspunkt.*

*Det er en forudsætning for betalingen, at arbejdsgiveren er berettiget til refusion svarende til den maksimale dagpengesats. Såfremt refusionen måtte være mindre, nedsættes betaling til medarbejderen tilsvarende. Hvis arbejdsgiveren ikke vil kunne oppebære refusion, bortfalder betaling til medarbejderen. Såfremt dagpengesatsen nedsættes, reguleres den udbetalte løn tilsvarende.*

*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.*

*Beløbet indeholder den ved lovgivningen fastsatte maksimale dagpengesats.*

##### **Stk. 2 Ved fravær under graviditet**

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

*Til adoptanter betaler arbejdsgiveren fuld løn fra 4 uger før modtagelsen af barnet, i det omfang, der i henhold til barselslovens § 8 er ret til fravær i perioden.*

##### **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 løn under orlov i 10 uger efter 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 (for børn født/modtager pr. 1. juni 2025: 7) deleuger.

De 5 (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.

Der er mellem parterne enighed om, at forældrene kan holde samtidig forældreorlov med betaling.

#### **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 § 18, stk. 3 og 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 § 18, stk. 4.

Orloven afholdes under samme betingelser som orlov efter overenskomstens § 18, 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 § 18, stk. 1, i overenskomsten.

#### **Stk. 6 Eksisterende ordninger**

Alle eventuelt eksisterende ordninger med arbejdsgiverbetaling ved barsel kan opsiges til bortfald efter reglerne i § 30.

#### **Stk. 7**

Under de 10 ugers orlov efter 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 stk. 5.

Pensionsbidraget for en fuldtidsansat udgør:

<b>Arbejdsgiverbidrag kr. pr. mdr.</b>	<b>Arbejdstagerbidrag kr. pr. mdr.</b>	<b>Samlet bidrag kr. pr. mdr.</b>
2.957,00	592,00	3.549,00

Til deltidsansatte indbetales et forholdsmæssigt bidrag.

Der er enighed om, at der er fuld modregningsadgang for eksisterende lokale aftaler, som indeholder ekstraordinære pensionsbidrag under henholdsvis barsels- og forældreorlov. Modregningsadgangen forudsætter, at pensionsbidragene mindst svarer til ovennævnte skala, og at lokalaftalerne indsendes til organisationerne til godkendelse.

Anm.

Ovenstående regler kan vises på følgende måde:

<b>Fravær med fuld løn</b>	<b>Mor</b>	<b>Den anden forælder</b>	<b>Den sociale forælder</b>	<b>Nærtstående familiemedlem</b>
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.

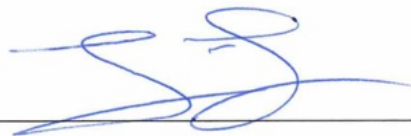
Efter barnets modtagelse har adoptanter ret til samme fravær med fuld løn som mor/den anden forælder. Der betales løn fra 4 uger før modtagelsen af barnet, i det omfang, der i henhold til barselslovens § 8 er ret til fravær i perioden.

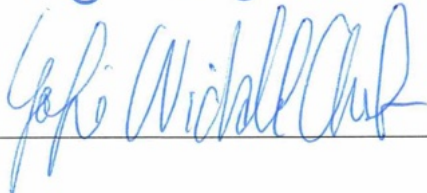
København, den 11. marts 2025

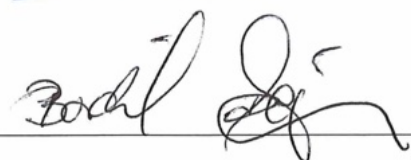
For DI Overenskomst II v/DI

For Teknisk Landsforbund











**PROTOKOLLAT**

**om**

**Ændring af feriebestemmelsen**

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

Som følge af ovenstående, er der enighed om, at følgende 2. afsnit i § 14, stk. 3, udgår:

*"Der kan maksimalt overføres sammenlagt 10 feriedage. Se bilag B."*

Parterne er i forlængelse af ovenstående enige om, at følgende ændres i bilag A om "Aftale om ferieoverførsel":

I punkt 1 om "Overført ferie" afsnit 2, udgår:

*"Der kan maksimalt overføres 10 feriedage."*

I punkt 2 om "Aftaler om afvikling" ændres fra følgende:

*"For den overførte ferie er følgende i øvrigt aftalt: (sæt 1 kryds):"*

Til følgende:



*"For den overførte ferie, eller ferie svarende til den overførte ferie, er følgende i øvrigt aftalt: (sæt 1 kryds):"*

Parterne er endvidere enige om, at nuværende bilag B udgår. Nuværende bilag A bliver herefter nyt bilag B, jf. også Protokollat nr. 10 om Organisationsaftale om standardaftale om ansvarsfordelingen ved tillidsrepræsentanternes brug af arbejdsgiverens it-systemer til behandling af personoplysninger.



Ændringerne træder i kraft 1. marts 2025.

København, den 11. marts 2025

For DI Overenskomst II v/DI

  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

For Teknisk Landsforbund

  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**PROTOKOLLAT**

**om**

**Procesaftale vedrørende deltid**

Parterne har drøftet spørgsmålet om foreneligheden mellem overenskomstens deltidsbestemmelser og deltidsdirektivet og herunder navnlig EU-Domstolens dom i C-184/22 (KfH).

Parterne har i denne forbindelse noteret sig protokollat 33 fra gennembrudsforliget på mindstebetalingsområdet, som etablerer en faglig voldgift vedrørende deltidsansatte i Industrien.

Denne voldgift har parterne valgt foreløbig at afvente.

Afhængig af resultatet af voldgiften, er parterne indstillede på at diskutere overenskomstens deltidsregler på ny.

Eventuelle senere drøftelser vil finde sted uden konfliktret.

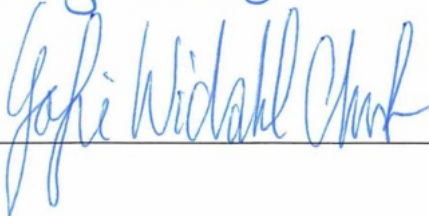
København, den 11. marts 2025

For DI Overenskomst II v/DI

For Teknisk Landsforbund









## PROTOKOLLAT

om

### Særlig opsparing og feriefridage

Parterne har drøftet en ændring af reglerne for feriefridage, således at medarbejdere, der opnår 9 måneders anciennitet, får tildelt feriefridage efter de nugældende regler i Overenskomst for Tekniske Funktionærer, mens værdien af feriefridagene for de efterfølgende ferieår henlægges til Særlig opsparing efter reglerne for værdiansættelse af feriefridage i Overenskomst for Tekniske Funktionærer. Såfremt medarbejderen for de efterfølgende ferieår ønsker at afvikle én eller flere (op til fem) feriefridage, kan medarbejderen vælge at få udbetalt et beløb fra Særlig opsparing.

En administration af feriefridagene via Særlig opsparing vil forenkle de valg, som medarbejderne skal træffe, og det vil også gøre det lettere at håndtere medarbejdernes valgmuligheder.

Parterne har aftalt følgende:

#### § 5, stk. 1

Parterne har aftalt, at § 5, stk. 1, ændres til følgende:

- ”1. Medarbejdere, omfattet af overenskomsten, opsparer 9,0 pct. af den aktuelle ferieberettigede løn (pr. 1. marts 2026 10 pct. og pr. 1. marts 2027 11 pct.).*
- 2. Virksomheden indbetaler fra den førstkommende 1. september, efter at medarbejderen har opnået 9 måneders anciennitet, 2,5 pct. af den ferieberettigede løn til medarbejderens særlige opsparing. Bidraget dækker betaling for feriefridage efter § 17, litra f.*
- 3. Virksomheden kan vælge at fortsætte administrationen af feriefridage efter reglerne i § 17, litra e. I så fald finder nr. 2, ikke anvendelse.*
- 4. Disponerer medarbejderen ikke over hele bidraget til den særlige opsparing (i forbindelse med seniorordning, børneomsorgsdage, børns lægebesøg mv.) inden 1. juni, kan virksomheden udbetale det resterende bidrag løbende sammen med medarbejderens løn, dog maksimalt 3 pct., medmindre de lokale parter har aftalt andet. Det er en forudsætning for udbetaling, at virksomheden kan dokumentere, at medarbejderne er blevet opfordret til at disponere.*

*Overenskomstparterne opfordrer til, at virksomheden tager initiativ til en dialog med medarbejderne om den særlige opsparings muligheder.*

5. De lokale parter kan aftale, at hele bidraget til Særlig opsparing udbetales løbende sammen med lønnen.”

## § 17

Parterne er enige om følgende nye ordlyd i § 17:

### **”§ 17 Feriefridage**

*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 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.*
- d. *Medarbejdere, der skifter job i løbet af en ferieafholdelsesperiode, kan kun afholde fem feriefridage i hver ferieafholdelsesperiode, der knytter sig til de tildelte feriefridage.*
- e. *For de feriefridage, der tildeles ved opnåelse af 9 måneders anciennitet, gælder:*
  - 1) *Feriefridagene betales som ved sygdom.*
  - 2) *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.*
  - 3) *Der betales ikke feriegodtgørelse og ferietillæg af løn under feriefridage eller kompensation herfor. Der beregnes ikke pension af kompensationsbeløbet.*
- f. *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 den særlige opsparing, jf. § 5, stk. 1. Dette gælder, medmindre virksomheden vælger at fortsætte administrationen af feriefridage efter reglerne i litra e.”*

Ovenstående ændringer træder i kraft 1. september 2025.

**§ 19**

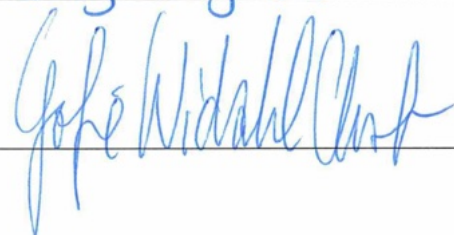
Som konsekvens af ovenstående, ændres henvisningen til § 17, stk. 1, i § 19 Seniorordning to steder, så der i stedet for en henvisning til § 17, stk. 1, nu henvises til § 17.

København, den 11. marts 2025

For DI Overenskomst II v/DI

For Teknisk Landsforbund

  
\_\_\_\_\_

  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_

  
\_\_\_\_\_

  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_

PROTOKOLLAT

om

**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 afskaffelsen af store bededag som helligdag (lov nr. 214 af 6. marts 2023).

På den baggrund er det aftalt, at der efter nuværende § 14, stk. 10, indsættes et nyt stk. 11:

***”Stk. 11 Forhøjet ferietillæg***

*Virksomheden kan vælge, at løntillæg i henhold til lov om konsekvenser ved afskaffelsen af store bededag som helligdag 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, medarbejderne ville have fået, hvis de havde været på arbejde, i orlovsperioden.*


*Ved fratræden, hvor medarbejdere får afregnet 12,5 pct. i feriegodtgørelse, og hvor der endnu ikke er blevet afregnet forhøjet ferietillæg for hele ferieåret, skal medarbejderne have afregnet 0,55 pct. af den ferieberettigede løn for den manglende periode.*

*Hvis medarbejdere har fået forudbetalt det forhøjede ferietillæg, vil virksomheden, ved medarbejdernes fratræden, kunne modregne det for meget udbetalte forhøjede ferietillæg (de 0,55 pct.) i medarbejdernes løn.”*

Ændringen træder i kraft 1. marts 2025.

København, den 11. marts 2025


For DI Overenskomst II v/DI

  
\_\_\_\_\_

  
\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

For Teknisk Landsforbund

  
\_\_\_\_\_

  
\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_



PROTOKOLLAT

om

Udvalgsarbejde vedrørende håndtering af kritiske hændelser

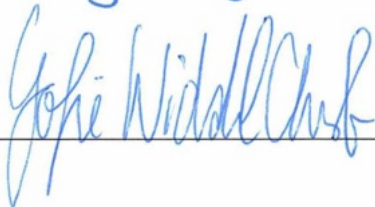
Overenskomst for Tekniske Funktionærer indeholder ikke bestemmelser om kritiske hændelser.

Parterne er derfor enige om at nedsætte et udvalgsarbejde i overenskomstperioden, hvor parterne drøfter, hvorvidt der er behov for sådanne bestemmelser. Parterne kan i dette arbejde bl.a. lade sig inspirere af det udvalgsarbejde som er nedsat på Industriens Funktionæroverenskomst.

København, den 11. marts 2025

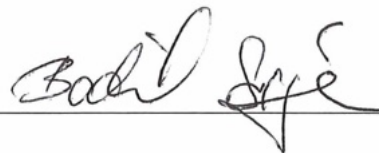
For DI Overenskomst II v/DI

  
\_\_\_\_\_

  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_

For Teknisk Landsforbund

  
\_\_\_\_\_

  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_

## PROTOKOLLAT

om

### 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 protokollat 16 i Overenskomst for Tekniske Funktionærer 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 DI og Teknisk Landsforbund, på anmodning fra de lokale parter i en virksomhed, der er omfattet af Overenskomst for Tekniske Funktionærer, 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 DI og Teknisk Landsforbund på baggrund af en konkret vurdering af, hvorvidt de konkrete forhold hos virksomheden opfylder lovens formål.*

*I organisationsaftalen aftaler DI og Teknisk Landsforbund vilkårene for adgangen til at indgå individuelle aftaler om, at lønmodtageren arbejder ud over 48 timer om ugen i den pågældende virksomhed.”*

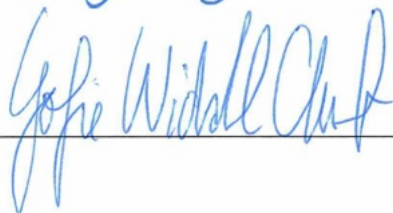
Som konsekvens af ovenstående ændres det nuværende protokollat 16 i Overenskomst for Tekniske Funktionærer til protokollat 17.

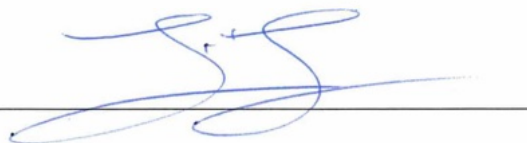
København, den 11. marts 2025

For DI Overenskomst II v/DI

For Teknisk Landsforbund

  
\_\_\_\_\_

  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

  
\_\_\_\_\_

  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

PROTOKOLLAT

om

Indberetning til Indkomstregisteret under uddannelse

Parterne er blevet opmærksomme på, at medarbejdere i en række tilfælde, hvor de deltager i uddannelse, ikke får indberettet timer til Indkomstregisteret. Dette kan i nogle tilfælde have konsekvenser for optjeningen af f.eks. skattefri efterlønspræmie.

Parterne er enige om at rette henvendelse til de relevante myndigheder med henblik på at afdække, hvordan der kan ske indberetning af timer til Indkomstregisteret, når medarbejderne er under uddannelse.

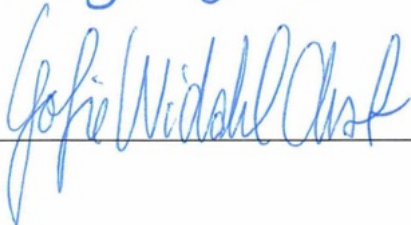
København, den 11. marts 2025

For DI Overenskomst II v/DI

For Teknisk Landsforbund









**PROTOKOLLAT**

**om**

**Uddannelses- og samarbejdsfond DIO II og TL**

Parterne er enige om, at bidragene til Uddannelses- og samarbejdsfond DIO II og TL udgør følgende:

- 45 øre pr. 1. marts 2025
- 50 øre pr. 1.marts 2026
- 55 øre pr. 1. marts 2027

Ovenstående tilføjes den nye formulering i overenskomstens § 27, stk. 3, se protokollat om Bidrag til uddannelsesfonde (redaktionelt).

Bestyrelsen for Uddannelses- og samarbejdsfonden DIO II og TL kan træffe beslutning om tilbageførsel af eventuelt uforbrugte midler der hidrører fra ovennævnte stigninger.

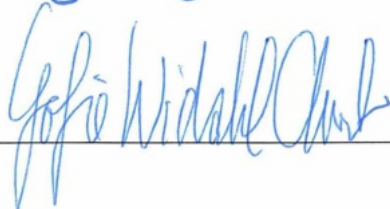
København, den 11. marts 2025

For DI Overenskomst II v/DI

For Teknisk Landsforbund









**PROTOKOLLAT**

**om**

**Bidrag til uddannelsesfonde (redaktionelt)**

Parterne er enige om en teknisk redigering, som flytter § 26, stk. 3, første afsnit efter litra b, og stk. 4 til § 27 som henholdsvis et nyt stk. 2 og et nyt stk. 3. Ordlyden i stk. 3 og overskriften til § 27 tilpasses samtidig, og § 27 får herefter følgende ordlyd:

***”§ 27 Fonde***

***Stk. 1 DA/LO Udviklingsfonden***

*Parterne er enige om, at bidraget til den af hovedorganisationerne (DA og LO) etablerede oplysnings- og uddannelsesfond er 47 øre pr. præsteret arbejdstime.*

***Stk. 2 Kompetenceudviklingsfonden***

*Virksomheden betaler kr. 520 pr. år pr. fuldtidsansat medarbejder omfattet af overenskomsten, efter nærmere retningslinjer, som Kompetenceudviklingsfond – DIO II og TL fastsætter. For deltidsansatte medarbejdere reduceres beløbet forholdsmæssigt.*

**Stk. 3 Uddannelses- og samarbejdsfond – DIO II og TL**

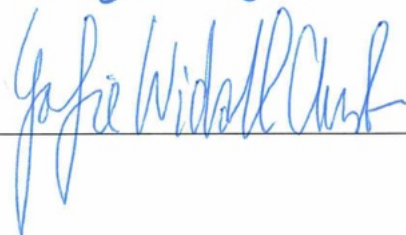
Virksomheden indbetaler følgende bidrag til "Uddannelses- og samarbejdsfond – DIO II og TL":

- 30 øre pr. præsteret arbejdstime pr. 1. marts 2020.
- 40 øre pr. præsteret arbejdstime pr. 1. juli 2023."

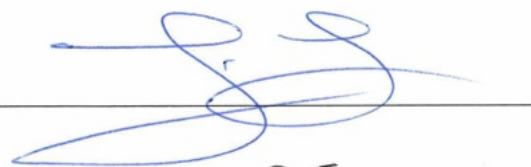
København, den 11. marts

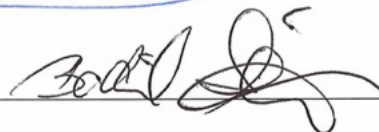
For DI Overenskomst II v/DI

  
\_\_\_\_\_

  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_

For Teknisk Landsforbund

  
\_\_\_\_\_

  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_

PROTOKOLLAT

om

**Bidrag til Særlig opsparing for nyoptagne virksomheder**

Parterne er enige om, at stigningerne i bidraget til Særlig opsparing skal indgå i optrappingsordningen for nyoptagne virksomheder. Stigningen pr. 1. marts 2026 optrappes, hvorimod stigningen pr. 1. marts 2027 kan fradrages i medarbejderens løn, jf. overenskomstens § 4.

I overenskomstens § 3, stk. 2, ændres nr. 2-4 til følgende:

*"2. Virksomhederne kan i lønnen jf. § 4 fradrage det på indmeldelsestidspunktet gældende bidrag til Særlig opsparing § 5, stk. 1, fraregnet 6,0 procentpoint (fra 1. marts 2026 7,0 procentpoint).*

*3. Virksomhederne er fra indmeldelsen forpligtede til at betale bidrag til Særlig opsparing efter § 5, stk. 1, fraregnet 6,0 procentpoint (fra 1. marts 2026 7,0 procentpoint), samt bidrag efter nedenstående optrappingsordning. Såfremt virksomheden ikke ønsker optrapping, betales det fulde bidrag efter § 5, stk. 1.*

*4. For så vidt angår de 6,0 procentpoint (1. marts 2026 7,0 procentpoint) kan nyoptagne medlemmer af DIO II kræve optrapping som følger:*

*Senest ved indmeldelsen skal virksomheden indbetale 1,5 pct. (fra 1. marts 2026 1,75 pct.) i bidrag til Særlig opsparing.*

*Senest 1 år efter skal virksomheden indbetale 3,0 pct. (fra 1. marts 2026 3,5 pct.) i bidrag til Særlig opsparing.*

*Senest 2 år efter skal virksomheden indbetale 4,5 pct. (fra 1. marts 2026 5,25 pct.) i bidrag til Særlig opsparing.*

*Senest 3 år efter skal virksomheden indbetale 6,0 pct. (fra 1. marts 2026 7,0 pct.) i bidrag til Særlig opsparing.*

*Optrappingsordningen skal snarest efter indmeldelsen protokolleres mellem DIO II og Teknisk Landsforbund efter begæring fra DIO II, eventuelt i forbindelse med tilpasningsforhandlinger."*



Ændringen træder i kraft 1. marts 2025.

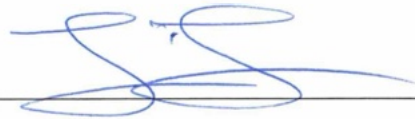
København, den 11. marts 2025

For DI Overenskomst II v/DI

Ole Svobgaard

Josef Wickhøj Christ

For Teknisk Landsforbund



PROTOKOLLAT

om

Beregningsgrundlag for pension

Parterne er enige om, at beregningsgrundlaget for pension udspecificeres som på industriens funktionærområde, så der i § 28, stk. 3, indsættes følgende som sidste afsnit:

*"Med virkning fra 1. maj 2025:  
Pensionsbidraget beregnes af den A-skattepligtige lønindkomst*

*Anm.:  
Arbejdsgivervejledningen fra Industriens Pension giver en nærmere  
specifikation af de løndelev, der indgår i bidragsgrundlaget."*


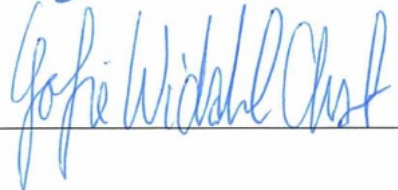
Samtidig erstattes "Af den A-skattepligtige lønindkomst udgør bidraget minimum:" med "Pensionsbidraget udgør minimum:"

Ændringen træder i kraft 1. maj 2025.

København, den 11. marts 2025

For DI Overenskomst II v/DI

For Teknisk Landsforbund

  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**PROTOKOLLAT**

**om**

**Pensionsindbetaling efter det fyldte 65. år**

Parterne er enige om at indføre en ret til pensionsindbetaling frem til det fyldte 67. år. Såfremt det er muligt, kan medarbejderen efter det 67. år opretholde forsikringsdækninger.

Parterne er således enige om, at nedenstående tekst indsættes i overenskomstens § 28, stk. 1, som nyt 3. og 4. afsnit:

*”Med virkning fra den 1. maj 2025 hæves aldersgrænsen for pensionsindbetaling fra 65 år til 67 år. Ændringen gælder alene for medarbejdere, der ikke er fyldt 65 år før den 1. maj 2025.*

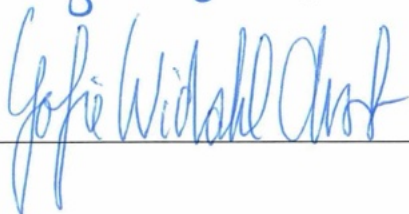
*Såfremt det er muligt at opretholde pensionsordningens forsikringsdækning efter ophør af pensionsindbetaling, kan medarbejderen vælge at opretholde disse. Omkostninger forbundet med opretholdelse af forsikringsdækning afholdes af medarbejderen.”*

Parterne er enige om, at sidste afsnit i ovenstående nye tekst ikke skal påføre arbejdsgiver administrative byrder, da det alene er et forhold mellem medarbejder og pensionselskab.

København, den 11. marts 2025

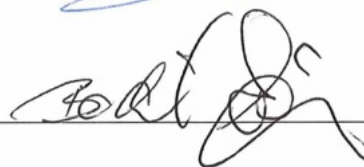
For DI Overenskomst II v/DI

  
\_\_\_\_\_

  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_

For Teknisk Landsforbund

  
\_\_\_\_\_

  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_

PROTOKOLLAT

om



Synliggørelse af løn og lønde



Parterne er enige om i overenskomstperioden at følge det samarbejde, DI iværksætter med lønsystemudbydere i henhold til protokollat nr. 30 i fornyelsen af Industriens Overenskomst og Industriens Funktionæroverenskomst.

København, den 11. marts 2025

For DI Overenskomst II v/DI

For Teknisk Landsforbund

  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

## PROTOKOLLAT

om

### Natarbejde og helbreds kontrol ved natarbejde

Parterne har aftalt at foretage nedenstående ændringer af protokollat 9 om natarbejde og helbreds kontrol i overensstemmelse med protokollat 16 fra overenskomstforhandlingerne i 2023.

Parterne er desuden enige om, at protokollat 9 får følgende nye overskrift:

*"Protokollat om natarbejde og helbreds kontrol ved natarbejde"*

Sidste litra b i protokollatets punkt *"Forebyggende tiltag ved natarbejde"*, får følgende nye ordlyd:

*"b. Gennemførelse af en årlig særlig APV rettet mod natarbejde.*

- Risikovurdering af virksomhedens arbejdsmiljøproblemer ved natarbejde. Risikovurderingen skal foretages på baggrund af en afdækning af virksomhedens arbejdsmiljøforhold.*
- Handlingsplan til løsning af arbejdsmiljøproblemer ved natarbejde, som ikke kan løses umiddelbart.*
- Gennemførelse af handlingsplanen og opfølgning på de iværksatte foranstaltninger."*

Under punktet *"Hyppighed"* udgår det nuværende 2. afsnit, og nedenstående tekst indsættes:

*"Medarbejdere, der i henhold til ovennævnte afsnit Natarbejder, bliver klassificeret som natarbejdere, skal tilbydes helbreds kontrol inden for regelmæssige tidsrum på højst 2 år.*

*Hvis de lokale parter, eventuelt i samarbejde med arbejdsmiljøorganisationen jf. nærværende protokollats punkt Forbyggende tiltag ved natarbejde, vurderer, at NFA's anbefalinger vedrørende natarbejde IKKE følges, er følgende endvidere gældende for de medarbejdere, hvis normale arbejdstid om natten ikke er tilrettelagt i overensstemmelse med anbefalingerne:*

- Helbreds kontrollen skal tilbydes årligt.*
- Det er obligatorisk for natarbejderen at gennemføre helbreds kontrollen hvert andet år.*

- *For de natarbejdere, der er fyldt 50 år, anvendes en udvidet helbreds kontrol, jf. nedenstående punkt om udvidet helbreds kontrol for visse 50+ årige natarbejdere.”*

Efter punktet ”Hvem forestår helbreds kontrollen” tilføjes følgende nye punkt:

**”Udvidet helbreds kontrol for visse 50+ årige natarbejdere**

*Hvis de lokale parter, eventuelt i samarbejde med arbejdsmiljøorganisationen, jf. ovenstående punkt om ”Hyppighed”, vurderer at NFA’s anbefalinger vedrørende natarbejde IKKE følges, anvendes en udvidet helbreds kontrol for de natarbejdere, der er fyldt 50 år, og hvis normale arbejdstid om natten ikke er tilrettelagt i overensstemmelse med anbefalingerne.*

*Den udvidede helbreds kontrol skal som minimum indeholde en sundhedssamtale, der har fokus på de helbreds vilkår, som kan påvirke eller påvirkes af natarbejde, i kraft af at aldringsprocessen skrider frem.*

*Samtalen skal bidrage til at identificere, hvilke medarbejdere der tilrådes en egentlig helbreds undersøgelse i sundhedsvæsenet.*

*Sundhedssamtalen skal som minimum indeholde en gennemgang af de 7 spørgsmål/spørgetemaer, som parterne har aftalt i ”Spørgeramme for udvidet helbreds kontrol for visse 50+ årige natarbejdere”.*

Som konsekvens af at ovenstående, foretages en ændring i overenskomstens § 10, stk. 8, hvor henvisningen til ”Protokollat om natarbejde og helbreds kontrol” ændres til protokollatets nye overskrift: ”Protokollat om natarbejde og helbreds kontrol ved natarbejde”.

Afslutningsvis tilføjes som sidste sætning i protokollatet:

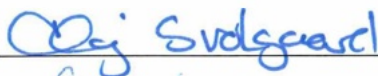
”Ændret ved OK 2025.”

Ændringerne træder i kraft den 1. marts 2025.

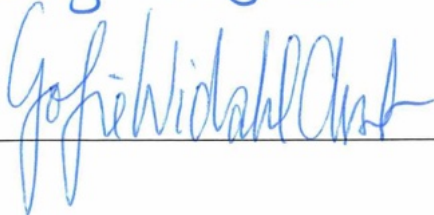
København, den 11. marts 2025

For DI Overenskomst II v/DI

For Teknisk Landsforbund







**PROTOKOLLAT**

**om**

**Overenskomstens varighed**

I § 31 ændres følgende:

I første afsnit ændres fra "1. marts 2023" til "1. marts 2025".

I andet afsnit ændres "1. marts 2025" til "1. marts 2028".

I tredje afsnit ændres "14. marts 2023" til "11. marts 2025".

Herudover udgår personnavne i den optrykte version af protokollatet, og der henvises alene til organisationerne på følgende måde:

***"Teknisk Landsforbund***

***DI Overenskomst II"***

København, den 11. marts 2025

For DI Overenskomst II v/DI

For Teknisk Landsforbund

---

---

---

---

---

---