

# Overenskomstforhandlingerne 2025

## TL-overenskomst

Nedennævnte parter har i forligsinstitutionens regi indgået aftale om fornyelse af TL-overenskomsten for en 3-årig periode. Aftalen indgår i et samlet mæglingsforslag, såfremt et sådant fremsættes af forligsmanden. Fremsættes et samlet mæglingsforslag ikke, træder overenskomstparterne sammen for at drøfte situationen med henblik på eventuel beslutning om at sende overenskomstforliget til afstemning i henhold til de respektive overenskomstparters vedtægter eller love.

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

Der tages forbehold for DA's godkendelse af forhandlingsresultatet.

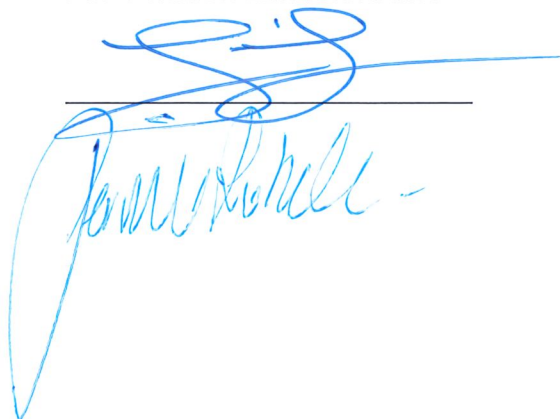
Der er mellem nedennævnte parter i forbindelse med aftalen om overenskomstfornyelse udarbejdet og underskrevet papirer i henhold til nedennævnte opstilling:

Protokollat 1 om Lønforhold og betalingssatser _____	3
Protokollat 2 om Medarbejderes ret til frihed i familiemæssige situationer _____	4
Protokollat 3 om Mulighed for at afslå overarbejde _____	7
Protokollat 4 om Vederlag til arbejdsmiljørepræsentanter _____	9
Protokollat 5 om Tillidsrepræsentanternes adgang til at deltage i informationsmøder om overenskomstfornyelse _____	11
Protokollat 6 om Uddannelse i forbindelse med afskedigelse _____	12
Protokollat 7 om Databeskyttelse _____	14
Protokollat 8 om Organisationsaftale om standardaftale om ansvarsfordelingen ved tillidsrepræsentanternes brug af arbejdsgiverens it-systemer til behandling af personoplysninger _____	15
Bilag A om Aftale om tillidsrepræsentanten/-ernes brug af virksomhedens it-udstyr og it-systemer _____	17
Protokollat 9 om Skifte af pensionsordning _____	21
Protokollat 10 om Udvalgsarbejde om teknisk redigering af dækningsområde - bestemmelser i TL-overenskomsten _____	27
Protokollat 11 om Ændring af barselsbestemmelsen _____	28

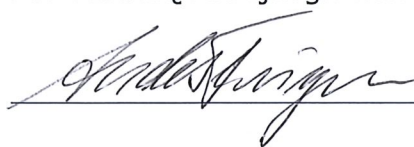
Protokollat 12 om Ændring af feriebestemmelserne _____	32
Protokollat 13 om Synliggørelse af løn og løndelev _____	33
Protokollat 14 om Udvalgsarbejde om udviklingen i andre ansættelsesformer, herunder arbejdsudleje _____	34
Protokollat 15 om Procesaftale vedrørende deltid _____	35
Protokollat 16 om Weekendarbejde og skifteholdsarbejde betragtes som fuldtidsarbejde _____	36
Protokollat 17 om Mulighed for omlægning af Store Bededagstillæg _____	37
Protokollat 18 om Teknisk gennemgang af TL-overenskomstens Protokollat om tilrettelæggelse af arbejdstiden” og “Protokollat om Gravides natarbejde” _____	38
Protokollat 19 om Udvalgsarbejde vedrørende håndtering af kritiske hændelser _____	39
Protokollat 20 om Mulighed for at aftale opt-out vedrørende 48-timersreglen _____	40
Protokollat 21 om Udvalgsarbejde – gennemskrivning af uddannelsesbestemmelser _____	42
Protokollat 22 om Indberetning til Indkomstregisteret under uddannelse _____	43
Protokollat 23 om Ændring af håndtering af sager om optrappingsordninger _____	44
Protokollat 24 om Aftale om forhøjelse af pensionsbidragssatser for 18-19-årige lærlinge _____	46
Protokollat 25 om Bidrag til TEKNIQ Arbejdsgivernes og TLs Uddannelses- og Samarbejdsfond _____	49
Protokollat 26 om Optrapning af fritvalgsbidrag for nyoptagne virksomheder _____	50
Protokollat 27 om Opkrævning til Uddannelses- og Samarbejdsfonden og Kompetenceudviklingsfonden mellem Teknisk Landsforbund og TEKNIQ Arbejdsgiverne _____	52

Glostrup, den 17.03.2025

For Teknisk Landsforbund



For TEKNIQ Arbejdsgiverne



# Overenskomstforhandlingerne 2025 TL-Overenskomst

## Protokollat 1 om Lønforhold og betalingssatser

### I. Elevlønnings, TL-overenskomsten § 3, stk. 1

Pr. 1. maj 2025 forhøjes mindstebetalingssatserne med 4,0 pct.

Pr. 1. marts 2026 forhøjes mindstebetalingssatserne med 3,5 pct.

Pr. 1. marts 2027 forhøjes mindstebetalingssatserne med 3,5 pct.

Parterne er enige om, at ovenstående regulering af satser ikke berører parternes respektive standpunkter om hvilken overenskomst, der regulerer elevernes aflønningsforhold.

### II. Pension, TL-Overenskomsten § 4, stk. 2

Parterne er enige om, at arbejdsgiverbidraget pr. 1. maj 2025 hæves med 1 pct.-point og udgør 11,0 pct., og at arbejdstagerbidraget udgør 2,0 pct. Derved bliver det samlede bidrag 13,0 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 pct.-point.

### III. Fritvalgsbidrag, TL-overenskomsten § 14, afsnit 5

Satsen for fritvalgsordningen reguleres med 1 pct.-point den 1. marts 2026 og 1. marts 2027 og er dermed følgende:

Samlet opsparing i alt  
1. marts 2026 12,50%  
1. marts 2027 13,50%

### Som følge heraf konsekvensrettes stk. 1, punkt 1

*"1. Virksomheden indbetaler på medarbejderens Fritvalgskonto 9,0 pct. (1. marts 2026 10,0 pct., 1. marts 2027 11,0 pct.) af den ferieberettigede løn, som stilles til rådighed for medarbejderens frie valg."*

### Punkt 2 og 4 udgår, og punkt 3 bliver nyt punkt 2

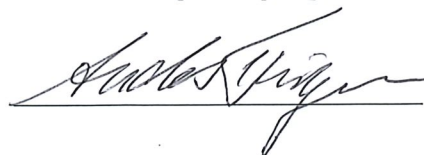
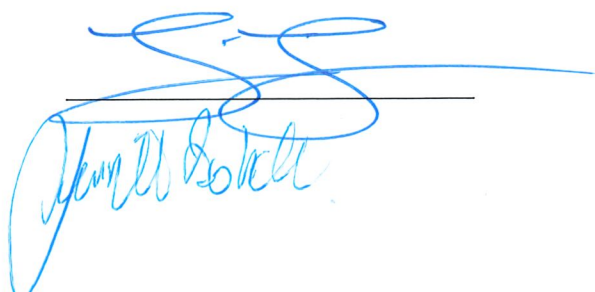
*"2. Det kan mellem de lokale parter aftales, at maksimum 5 pct. (1. marts 2026 6,0 pct., 1. marts 2027 7,0 pct.) af bidraget efter stk. 1, pkt. 1, kan udbetales løbende med den almindelige løn."*

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

Glostrup, den 17.03.2025

For Teknisk Landsforbund

For TEKNIQ Arbejdsgiverne



# Overenskomstforhandlingerne 2025

## TL-overenskomst

### Protokollat 2 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 at ledsage nærtstående ved akutte tilfælde og til helbredsconsultationer, behandlinger og møder med offentlig myndighed.
- Ret til børnebørns-omsorgsdage.

Parterne er som følge heraf enige om at ændre teksten i TL-overenskomst § 16 - Børns sygdom, stk. 1, til følgende:

*"Stk. 1*

*Teknikere, med mindst 3 måneders anciennitet kan holde fri med løn, når dette er nødvendigt af hensyn til pasning af medarbejderens syge hjemmeværende barn/børn under 14 år.*

*Friheden gives kun til den ene af barnets/børnenes forældre og kun indtil anden pasningsmulighed etableres og kan højst omfatte barnets/børnenes første hele sygedag.*

*Såfremt barnet bliver syg 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 syg efter 1. hele sygedag, har medarbejderen ret til yderligere 2 fridage. Disse fridage afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin Fritvalgskonto i det omfang der er dækning på kontoen.*

*Virksomheden kan kræve dokumentation i form af en tro- og loveerklæring."*

Parterne er endvidere enige om at indsætte en ny bestemmelse i TL-overenskomst § 16, som et nyt stk. 5, vedrørende børnebørns-omsorgsdage. Bestemmelsen affattes således:

*"Stk. 5*

*Medarbejdere, og ansatte under uddannelse, med mindst 9 måneders anciennitet, har ret til 2 børnebørns-omsorgsdage pr. kalenderår. Reglen vedrører børnebørn under 14 år.*

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

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

*Dagene afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin fritvalgskonto, i det omfang der er dækning på kontoen."*

Parterne er endvidere enige om at indsætte en ny bestemmelse i TL-overenskomst § 16, som et nyt stk. 6, vedrørende ledsagelse af nærtstående ved akutte tilfælde og til helbredsconsultationer, behandlinger og møder med offentlig myndighed. Bestemmelsen affattes således:

*"Stk. 6*

*Medarbejdere, og ansatte under uddannelse med mindst 9 måneders anciennitet, har ret til 2 dages frihed pr. kalenderår 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. kalenderår, uanset hvor mange nærtstående medarbejderen har.*

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

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

*Nærtstående omfatter i denne bestemmelse forældre og ægtefælle/samlever.*

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

*Friheden afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin fritvalgskonto, i det omfang der er dækning på kontoen.*

Som konsekvens af ovenstående er parterne endvidere enige om, at ændre overskriften i TL-overenskomstens § 16 fra:

**"§ 16 Børns sygdom"**

Til

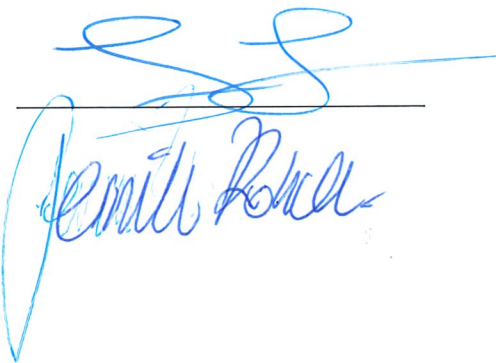
**"§ 16 Børns sygdom, omsorgsdage og ledsagelse af nærtstående."**

Som konsekvens af ovenstående er parterne ligeledes enige om at følgende tilføjes til henholdsvis § 14 første afsnit samt § 14 stk. 1, sidste afsnit:

"barnets 3. hele sygedag" "børnebørnsomsorgsdage" og "ledsagelse af nærtstående"

Glostrup, den 17.03.2025

For Teknisk Landsforbund



For TEKNIQ Arbejdsgiverne



# Overenskomstforhandlingerne 2025

## TL-overenskomst

### Protokollat 3 om Mulighed for at afslå 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 TL-overenskomstens § 10, stk. 1, pkt. 1, til følgende:

#### **"Stk. 1**

*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 nærtstående bryllup, sølvbryllup, guldbryllup eller tilsvarende samt egen eller nærtstående runde fødselsdage.*

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

*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.

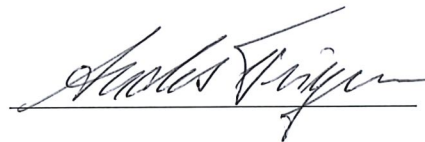
Glostrup, den 17.03.2025

For Teknisk Landsforbund



Handwritten signature in blue ink above a horizontal line, with a larger signature below it.

For TEKNIQ Arbejdsgiverne



Handwritten signature in blue ink above a horizontal line.



# Overenskomstforhandlingerne 2025

## TL-overenskomst

### Protokollat 4 om Vederlag til arbejds miljørepræsentanter

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

Vederlaget tildeles for det hverv, der udføres som arbejds miljørepræsentant.

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

Arbejds miljørepræsentanterne tilmelder sig vederlagsbetalingen gennem deres forbund. Virksomhederne, hvor arbejds miljørepræsentanterne er ansat, attesterer oplysningerne.

1.

Overskriften i "*Protokollat om TL-tillidsrepræsentanterne og det lokale samarbejde i TEKNIQ Arbejdsgivernes virksomheder*" i TL-overenskomsten ændres til:

*"Protokollat om TL-tillidsrepræsentanterne og det lokale samarbejde i TEKNIQ Arbejdsgivernes virksomheder, herunder vederlag til tillidsrepræsentanter og arbejds miljørepræsentanter."*

2.

Der indsættes følgende i slutningen af det nuværende "*Protokollat om TL-tillidsrepræsentanterne og det lokale samarbejde i TEKNIQ Arbejdsgivernes virksomheder*" i TL-overenskomsten:

#### ***"Vederlag til valgte arbejds miljørepræsentanter***

*Arbejds miljørepræsentanter, der er medlem af TL, modtager et årligt vederlag på kr. 9.000, som udbetales bagud, ved udgangen af 4. kvartal. Beløbet reduceres forholdsmæssigt, hvis arbejds miljørepræsentanten ikke bestrider sit hverv eller ikke er medlem af Teknisk Landsforbund hele kalenderåret. Beløbet er fast uanset størrelsen på det område, som arbejds miljørepræsentanten dækker.*

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

*Ved bortfald af arbejds miljørepræsentanthvervet bortfalder vederlaget.*

Vederlag til arbejdsmiljørepræsentanter organiseret i Teknisk Landsforbund finansieres via TL's Uddannelses- og Samarbejdsfond. Fondens bestyrelse bemyndiges til en gang årligt at fastsætte det særskilte bidrag med henblik på at opnå balance mellem indbetaling og udbetaling til vederlaget."

Glostrup, den 17.03.2025

For Teknisk Landsforbund



For TEKNIQ Arbejdsgiverne



# Overenskomstforhandlingerne 2025

## TL-overenskomsten

### Protokollat 5 om Tillidsrepræsentanternes adgang til at deltage i informationsmøder om overenskomstfornyelse

I forbindelse med overenskomstfornyelser ønsker overenskomstparterne at støtte op om udbredelsen af information om de nye elementer i TL-overenskomsten.

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

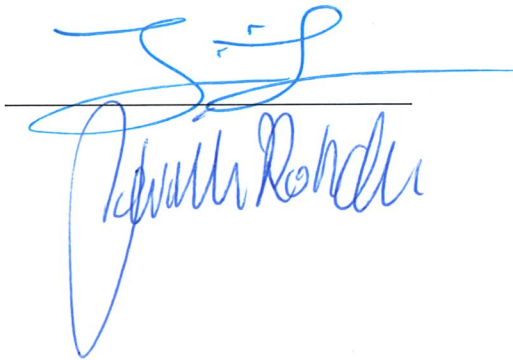
Tillidsrepræsentanten har pligt til hurtigst muligt efter indkaldelsen til informationsmødet er modtaget at underrette arbejdsgiveren om, hvornår og hvor informationsmødet afholdes samt varigheden af mødet

Transportudgiften dækkes af forbundene/ afdelinger.

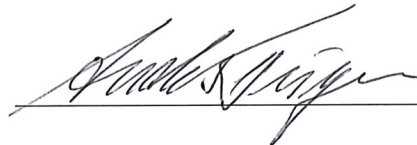
Organisationsaftalen træder i kraft ved organisationsaftalens underskrift.

Glostrup, den 17.03.2025

For Teknisk Landsforbund



For TEKNIQ Arbejdsgiverne



# Overenskomstforhandlingerne 2025

## TL-Overenskomst

### Protokollat 6 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 ønskes en forenkling af rammerne for selvvalgt uddannelse i forbindelse med afskedigelse begrundet i virksomhedens forhold, idet reglen om, at to ugers ubrugt selvvalgt uddannelse kan anvendes ved opsigelse, ændres til i stedet at være en ret til to uger uafhængigt af tidligere forbrugt selvvalgt uddannelse.

TL-Overenskomstens § 24 stk. 5 erstattes af en ny stk. 5:

#### **"Litra a)**

*Teknikere, der har været uafbrudt beskæftiget i virksomheden i mindst 2 år, og som afskediges på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukning eller andre på virksomheden beroende forhold, er efter anmodning herom berettiget til frihed til at deltage i et for medarbejderen relevant kursus af op til 2 ugers varighed, inden for f.eks. AMU, FVU eller andre uddannelses tilbud, hvortil der gives offentlig deltagerstøtte på dagpengeniveau, med støtte fra TL-kompetenceudviklingsfond. Disse uger erstatter al ret til uddannelse i Protokollat om Kompetenceudviklingsfond mellem TEKNIQ og Teknisk Landsforbund afsnit 8, pind 1.*

#### **Litra b)**

*Medarbejderen har efter uafbrudt beskæftigelse i virksomheden i mindst 3 år ret til yderligere 2 ugers frihed til efter- eller videreuddannelse inden for f.eks. AMU, FVU eller andre uddannelses tilbud, hvortil der gives offentlig deltagerstøtte på dagpengeniveau, med støtte fra TL-Kompetenceudviklingsfond.*

*Op til to ugers kursusdeltagelse i henhold til litra b) kan gennemføres i umiddelbar og uafbrudt forlængelse af den oprindelige opsigelsesperiode, og opsigelsesvarslet forlænges derved med kursusperioden. Virksomheden skal ikke afgive fornyet opsigelsesvarsel ved udskydelse af fratrædelse. Følgende betingelser skal være opfyldt:*

- Kursusdeltagelse skal i videst muligt omfang forsøges afholdt i den oprindelige opsigelsesperiode, hvilket såvel medarbejder som virksomhed skal medvirke til. Den til enhver tid værende administrator (for nuværende EVU), der administrerer TL-Kompetenceudviklingsfond, kan kræve dokumentation fra begge parter.*
- Medarbejderen skal hurtigst muligt efter modtagelsen af opsigelsen søge om støtte i TL-Kompetenceudviklingsfond. Medarbejderen skal have modtaget støttetilsagn fra TL-Kompetenceudviklingsfond til*

konkret, tidsfastsat kursus inden udløbet af det oprindelige opsigelsesvarsel. Støtten fra TL- Kompetenceudviklingsfond til deltagelse i kursus efter fratrædelse beregnes på baggrund af medarbejderens løn på ansøgningstidspunktet. Der kan være tale om et eller flere kurser.

- Medarbejderen er arbejdssøgende og til rådighed for arbejde, idet kursus med støtte fra TL-Kompetenceudviklingsfond viger for tilbudt arbejde, også efter at kurset måtte være påbegyndt.
- Uddannelse i et forlænget opsigelsesvarsel er et valg, som træffes af medarbejderen, og som er til fordel for denne. Dette valg indebærer, at det forlængede opsigelsesvarsel ikke kan indgå i opnåelse eller forøgelse af eventuel fratrædelsesgodtgørelse efter overenskomstens eller funktionærlovens regler.

Udover kurser, der er relevante for beskæftigelse under TL-overenskomstens dækningsområde, kan bestyrelsen i TL-Kompetenceudviklingsfond endvidere beslutte at yde støtte til udvalgte offentlige kurser, som bestyrelsen finder relevante.

Medarbejdere, som ikke benytter muligheden i litra b), 2. afsnit, kan alternativt modtage støtte fra ETL-Kompetenceudviklingsfond til betaling af kursusgebyr, der vedrører uddannelse, som er påbegyndt, hvor der er givet tilsagn fra TL-Kompetenceudviklingsfond før opsigelsen, og hvor kurset afsluttes efter fratræden."

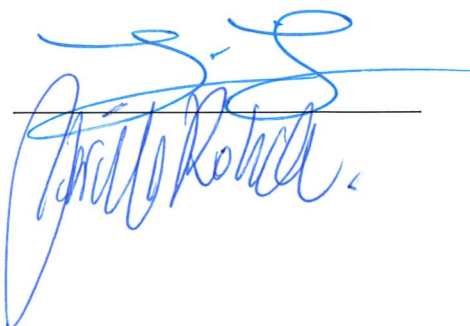
Parterne er enige om, at det forlængede opsigelsesvarsel ikke skal indgå i opnåelse eller forøgelse af fratrædelsesgodtgørelse efter funktionærloven §2a, for funktionærer. På samme måde vil et forlænget opsigelsesvarsel ikke påvirke muligheden for eller omfanget for fratrædelsesgodtgørelse efter overenskomsten.

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

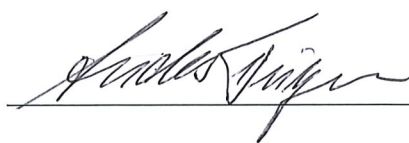
Ovenstående tekst træder i kraft med virkning for ansøgninger indgivet til TL-Kompetenceudviklingsfond 1. september 2025 eller senere. Indtil da gælder § 24 Stk. 5 i TL-overenskomsten 2023-2025.

Glostrup, den 17.03.2025

For Teknisk Landsforbund



For TEKNIQ Arbejdsgiverne



# Overenskomstforhandlingerne 2025

## TL-overenskomst

### Protokollat 7 om Databeskyttelse

Parterne er enige om, at det eksisterende Protokollat om databeskyttelse erstattes af nedenstående tekst:

#### **"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.*

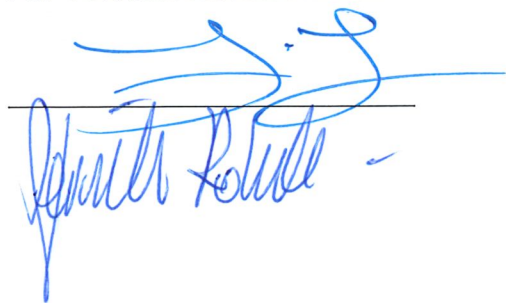
*Parterne er enige om, at det ved gennemførelsen af Databeskyttelsesloven er sikret, at den hidtidige praksis for indsamling, opbevaring, behandling og udlevering af personoplysninger i henhold til de ansættelses- og arbejdsretlige forpligtigelser kan fortsætte.*

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

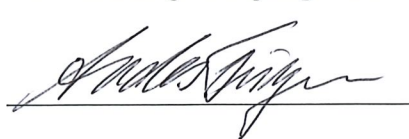
*Parterne er enige om, at nærværende tekst hverken har til hensigt at indskrænke eller udvide arbejdsgivers pligter til eller muligheder for at videregive personoplysninger end de i Databeskyttelsesforordningen, Databeskyttelsesloven eller overenskomstens fastsatte bestemmelser."*

Glostrup, den 17.03.2025

For Teknisk Landsforbund



For TEKNIQ Arbejdsgiverne



# Overenskomstforhandlingerne 2025

## TL-overenskomst

### Protokollat 8 om Organisationsaftale om standardaftale om ansvarsfordelingen ved tillidsrepræsentanternes 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 udførelsen af tillidsrepræsentanthvervet.

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

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

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

I henhold til § 20, stk. 6, sidste pkt., skal tillidsrepræsentanten "*til udførelse af sit hverv have den nødvendige adgang til it-faciliteter, herunder internet.*"

Teknisk Landsforbund og TEKNIQ Arbejdsgiverne 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.

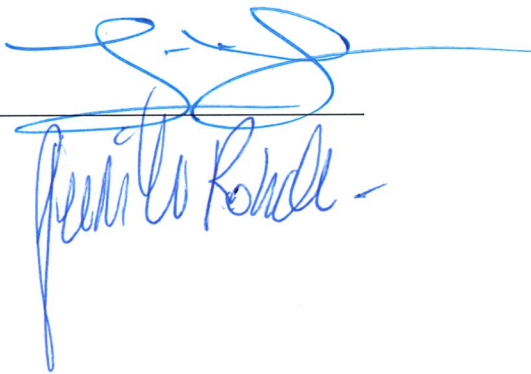
Det indbyrdes forhold mellem tillidsrepræsentanten og den faglige organisation reguleres ikke i denne aftale.

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

Denne aftale og den tilknyttede standardaftale er baseret på gældende retspraksis efter databeskyttelsesreglerne. Overenskomstparterne 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.

Glostrup, den 17.03.2025

For Teknisk Landsforbund



Perle Rørdal

For TEKNIQ Arbejdsgiverne



Søren Vind



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

Indgået

mellem

[Tillidsrepræsentanten/tillidsrepræsentanterne] (tillidsrepræsentanten/-erne)

og

[virksomhedens navn]

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

## 1. Formål

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

I henhold til § 20, stk. 6, sidste pkt., skal tillidsrepræsentanten "til udførelse af sit hverv have den nødvendige adgang til it-faciliteter, herunder internet."

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

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

## 2. Ansvar

I overensstemmelse med de databeskyttelsesretlige regler gælder følgende:

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

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 databehandling, besvares disse af virksomheden.

#### **4. Behandlingsikkerhed 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 denne aftale ikke kan gøres til genstand for sag om fortolkning eller brud, herunder om påstand om bod, i det fagretlige system, såfremt aftalen er fulgt i sin helhed.

På punkter, hvor standardaftalen afviges af de lokale parter, behandles uenigheder om aftalens databeskyttelsesretlige forhold efter forordningen og loven ved de almindelige domstole. Andre punkter i aftalen, der afviges, kan påtales og behandles efter de fagretlige regler

Hver af parterne i nærværende aftale kan skriftligt opsigte aftalen til bortfald med 6 måneders varsel til udgangen af en kalendermåned. Opsigelsen skal skriftligt begrundes.

Underskrift

---

[virksomhedens navn]

Underskrift

---

[Tillidsrepræsentanten/tillidsrepræsentanterne] (tillidsrepræsentanten/-erne)

# Overenskomstforhandlingerne 2025

## TL-overenskomst

### Protokollat 9 om Skifte af pensionsordning

TL-overenskomst indeholder i § 4 stk. 8 en bestemmelse om muligheden for at anvende firmapensionsordninger, herunder skift af leverandør af firmapensionsordning, der træder i stedet for overenskomstens pensionsordninger.

For at øge gennemsigtigheden ved virksomheders skifte af pensionsordninger samt forenkle og ligestille rammerne for et skifte, er der enighed om at foretage følgende ændringer.

#### A.

Overenskomstparterne enige om at indsætte et nyt sidste punkt, i § 4 stk. 8, som følger:

- *"Hvis virksomheden skifter leverandør af pensionsordning, skal der gives den enkelte medarbejder nedenstående oplysninger:*
  - 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.*

*Oplysningerne kan baseres på et typeeksempel.*

*De nærmere retningslinjer for afgivelse af oplysninger er fastsat i bilaget "Oplysninger til medarbejdere i forbindelse med skift af pensionsleverandør".*

#### B

De under A. anførte oplysninger uddybes i et nyt bilag til TL-Overenskomsten:

#### ***"Oplysninger til medarbejdere i forbindelse med skift af pensionsleverandør"***

*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 mæglerelskab, 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 skift 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 udarbejdet af overenskomstparterne. Blanketten indeholder desuden en 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 Pension For Funktionærer i stedet for den nye pensionsleverandør udsættes herefter til 3 måneder efter, oplysningerne er modtaget."

## **C**

Overenskomstparterne er derudover enige om at det nuværende § 4 stk. 9 nyaffattes således:

**"Stk. 9 Skift fra overenskomstens pensionsordning Pension For Funktionærer til firmapensionsordning og skift af pensionsleverandør.**

Reglerne om skifte af pensionsleverandør, træder i kraft for leverandørskifter, hvor varsel om skifte afgives efter den 1. juli 2025. Indtil da følges reglerne om skifte af pensionsleverandør i overenskomsten 2023-2025.

Der kan foretages skift af leverandør af pensionsordning. Omkostningerne for skift må ikke på nogen måde pålignes medarbejderen, og eventuelle øvrige ulemper for medarbejderne skal være de mindst mulige.

Ved indførelse af en firmapensionsordning, der skal erstatte den overenskomstfastsatte Pension For Funktionærer, skal pensionsleverandøren over for virksomheden og Teknisk Landsforbund indestå for, at firmapensionsordningen opfylder de nævnte forudsætninger, jf. stk. 8

Firmapensionsordningen kan træde i kraft minimum 3 hele kalendermåneder efter, at Teknisk Landsforbund har modtaget indeståelseserklæringen. Et tidligere ikrafttrædelsestidspunkt kan aftales mellem de lokale parter.

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 Pension For Funktionærer og fortsætte sin pensionsordning der. Eventuelt skifte til Pension For Funktionærer sker samtidig med skiftet til den nye ordning. Medarbejderen skal orientere virksomheden inden udløb af varslet på 3 måneder, hvis Pension For Funktionærer skal anvendes som pensionsordning.

Eventuel overførsel af medarbejders depot i forbindelse med et sådant leverandørskift skal ske uden omkostninger for medarbejderen. Det vil sige uden, at der sker fradrag i depotet – hverken hos det afgivende eller det modtagende selskab, eller ved at det på anden måde kompenseres.

Det modtagende selskab er forpligtet til at overtage alle, der på tidspunktet for skiftet er fyldt 50 år, 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 Pension For Funktionærer.*

*Medarbejdere, der er ansat i fleksjob, og som via en tidligere ansættelse har en pensionsordning i et andet pensionselskab end det afgivende, og har valgt at bevare denne pensionsordning i sin aktuelle ansættelse, jf. "Opsamlingsaftale om pensionsforhold for ansatte i fleksjob af den 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 Pension For Funktionærer. Medarbejderen vil i så fald få pensionsordning hos det modtagende selskab eller Pension For Funktionærer på samme vilkår, der på tidspunktet for skiftet gælder for nyansatte fleksjobbere.*

*Under forudsætning af Pension For Funktionærers accept, skal der ved skiftet gives medarbejderen mulighed for at lade sit depot overføre til Pension For Funktionærer og fortsætte sin pensionsordning der."*

Overenskomstparterne er enige om at det det nuværende TL-Overenskomsten § 9 stk. 10 som følge heraf udgår, og de efterfølgende stykkers nummerering konsekvensrettes redaktionelt.

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 måtte opnås enighed om. I modsat fald udgår ændringerne, og reglerne i TL-overenskomsten 2023 - 2025 genindsættes. Sker dette, er der dog enighed om, at ovenstående præcisering ved skifte af pensionsordning bevares.

## **D**

Overenskomstparterne er enige om at overenskomstparterne i forbindelse med redigeringen af overenskomsten udarbejder en blanket, med inspiration i det - nedennævnte udkast til Bilag 1, om 'Skifte af pensionsleverandør'.

### **UDKAST til BILAG 1 til Protokollat 21 om Skifte af pensionsordning**



## Indeståelseserklæring og oplysninger om ny firmapensionsordning

### A - Oplysninger

Oplysningerne er leveret af [pensionsselskab]. Oplysningerne vedrører ny pensionsordning i [virksomhed] for ansatte omfattet af TL-overenskomst.

Pensionsindbetalingsprocenterne i firmapensionsordningen er:

Arbejdsgiverbidrag: 10 pct.

Arbejdstagerbidrag: 2 pct.

Bidrag i alt: 12 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.

#### Pensionsordningens omkostninger:

7) Omkostninger til administration, service og rådgivning	
- 0,50 pct. af indbetalingerne efter arbejdsmarkedsbidrag	206 kr.
- Tilskud fra [pensionsselskabet] pr. år de første 3 år	- 1.000 kr.
I alt	<u>-794 kr.</u>
7) Omkostninger til investering af pensionsopsparing	
- Markedsrente, mellem risiko, 15 år til pension (1 pct. af depot ved årsskifte)	6.745 kr.
- Investeringsrabat de første 3 år (0,20 pct. af depot ved årsskifte)	- 1.349 kr.
I alt	<u>5.396 kr.</u>
7) Omkostninger til pensionsmægler	
- Opstartsrådgivning	1.000 kr.
- Tilskud til opstartsrådgivning fra [pensionsselskab]	- 1.000 kr.
- Investeringsrådgivning	1.200 kr.
- Løbende rådgivning (0,20 pct. af depot ved årsskifte)	1.349 kr.
I alt	<u>2.549 kr.</u>
7) Pensionsordningens samlede omkostninger	
Årlige Omkostninger i Kroner (ÅOK) = punkt 1 + 2 + 3	<b>7.151 kr.</b>
Årlige Omkostninger i Procent (ÅOP) = punkt 1 + 2 + 3	<b>1,06 %</b>

#### Pensionsordningens forsikringer:

7) Forsikringsdækninger og årlige forsikringspræmier	
- Løbende invalidepension (40 pct. af løn)	6.000 kr.
- Kritisk sygdom (150.000 kr.)	1.500 kr.
- Dækning ved død (200 pct. af løn)	1.500 kr.
I alt	<u>9.000 kr.</u>

**Særlige vilkår i pensionsordningen:**

7) Pensionsordningen giver en række muligheder for at sammensætte investeringen af pensionsopsparingen efter egne ønsker

**Kontaktoplysninger for spørgsmål om pensionsordningen:**

7) Spørgsmål om pensionsopsparing: [xxx@mægler.dk](mailto:xxx@mægler.dk)/+45 1111 1111

Spørgsmål om sundhedsforsikring: [xxx@sundhed.dk](mailto:xxx@sundhed.dk)/+45 2222 2222

**B - Indeståelseserklæring**

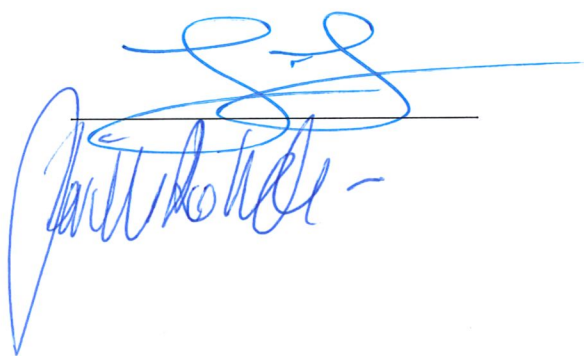
Underskrevne pensionsforsikringssselskab indestår hermed for, at pensionsordningen i ovennævnte virksomhed opfylder betingelserne i overenskomstens bestemmelser, jf. TL-overenskomst § 4 stk. 8.

[Pensionssselskabets eventuelle bemærkninger til indeståelseserklæringen]"

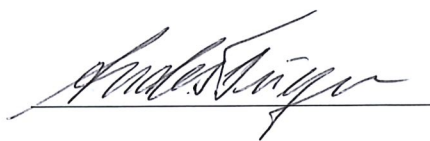
Underskrift og dato:

Glostrup, den 17.03.2025

For Teknisk Landsforbund



For TEKNIQ Arbejdsgiverne



# Overenskomstforhandlingerne 2025

## TL-overenskomst

### Protokollat 10 om Udvalgsarbejde om teknisk redigering af dækningsområde - bestemmelser i TL-overenskomsten

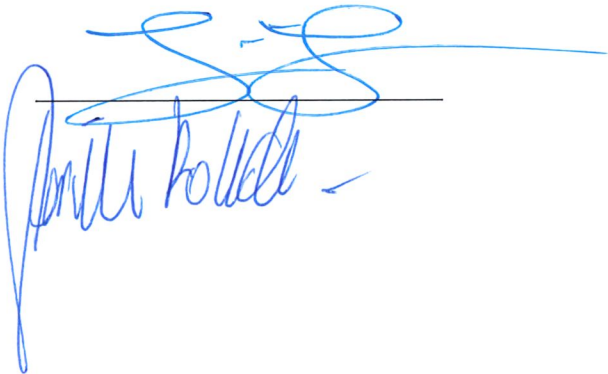
Parterne er enige om at afvente Dansk Industri og CO-Industris udvalgsarbejde vedrørende en teknisk redigering af dækningsområdet med henblik på at gøre bestemmelsen lettere at læse og forstå for virksomheder og medarbejdere.

Parterne er, efter ovenstående udvalgsarbejde er afsluttet, enige om at mødes med henblik på at vurdere, hvorvidt der på baggrund af udvalgsarbejdet er behov for en tilsvarende teknisk gennemgang af TL-overenskomstens § 1.

Glostrup, den 17.03.2025

For Teknisk Landsforbund

For TEKNIQ Arbejdsgiverne



# Overenskomstforhandlingerne 2025

## TL-overenskomst

### Protokollat 11 om Ændring af barselsbestemmelsen

Parterne har drøftet en forenkling af barselsbestemmelserne i TL-overenskomst § 15 med henblik på at gøre bestemmelsen lettere at forstå for virksomhederne og medarbejderne.

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

Parterne er endvidere enige om at indførelsen af bestemmelserne om sociale forældre og nærtstående familiemedlemmer ikke har til hensigt at stille disse bedre end mor og den anden forældre.

Som følge af ovenstående er der enighed om, at TL-overenskomstens "Protokollat om barsels- og orlov for børn født eller modtaget til og med 30. juni 2023" udgår.

TL-overenskomstens § 15 affattes på følgende måde, og nedenstående dermed erstatter hele den nuværende tekst i § 15:

#### **" § 15 – Barselsfravær**

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

*Betingelserne for at oppebære løn efter denne bestemmelse er:*

- 1. At teknikeren, på det forventede fødsels- og modtagelsestidspunkt har 9 måneders anciennitet i virksomheden, og*
- 2. At arbejdsgiveren er berettiget til refusion svarende til den maksimale dagpengesats. Såfremt refusionen måtte være mindre, nedsættes betalingen til teknikeren tilsvarende.*

*Lønnen, der betales efter denne bestemmelse, svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden – svarende til den sædvanlige timeløn. Beløbet indeholder den ved lovgivningen fastsatte maksimale dagpengesats.*

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

*Orlov varsles efter barselslovens regler.*

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

### **Stk. 2 – ved fravær under graviditet**

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

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

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

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

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

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

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

Til adoptanter ydes på samme måde ret til fravær med løn.

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

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

Ugerne skal afholdes inden for 46 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. Forældrene har ret til at holde orlov samtidig.

### **Stk. 5 – sociale forældre og nærtstående familiemedlemmer**

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

#### Betingelser:

Overdraget orlov afholdes under samme betingelser som orlov efter overenskomstens § 15, stk. 1, og det er en forudsætning for retten til løn, at den sociale forælder eller nærtstående familiemedlem har fået overdraget retten til barselsdagpenge.

Til en social forælder, der har fået overdraget orlov fra barnets mor og/eller den anden forælder efter reglerne i barselslovens § 23 b, yder arbejdsgiveren en løn, svarende til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden. Lønnen ydes under orlov i henhold til § 15, stk. 3. Arbejdsgiver yder endvidere løn under orlov i henhold til § 15, stk. 4.

Til et nærtstående familiemedlem, der har fået overdraget orlov fra barnets mor eller den anden forælder efter reglerne i barselslovens § 23 c, yder

arbejdsgiveren en løn svarende til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden. Lønnen ydes under orlov i henhold til § 15, stk. 4.

### **Stk. 6 – eksisterende ordninger**

Alle eventuelt eksisterende ordninger med arbejdsgiverbetaling ved barsel kan opsiges til bortfald efter reglerne i § 23.

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.

### **Stk. 7 - graviditetsundersøgelser**

Der gives frihed med løn i forbindelse med graviditetsundersøgelser.

### **Stk. 8 - forhøjet pensionsbidrag**

Under de 10 uger efter § 15, stk. 3, indbetales et ekstra pensionsbidrag til medarbejdere med 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt, jf. § 4 stk. 3. Dette gælder dog ikke sociale forældre der har fået overdraget ret til orlov efter § 15, stk. 5"

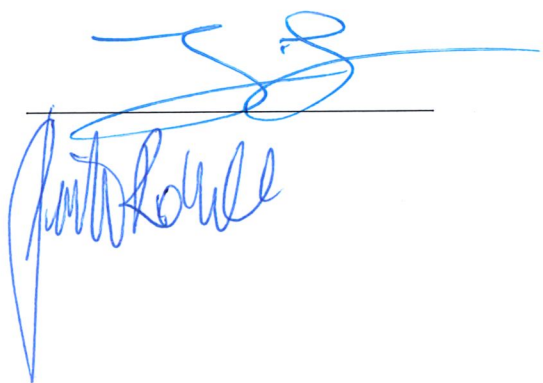
Parterne har endvidere drøftet, hvorvidt virksomhederne kan få refunderet lønudgifterne i de tilfælde, hvor de ikke er berettiget til at modtage refusion fra kommunen. Det er besluttet, at de ikke længere vil modtage refusion fra TEKNIQ Arbejdsgiverne.

Dette medfører at følgende afsnit i TL-overenskomst § 15, stk. 3, sidste afsnit udgår:

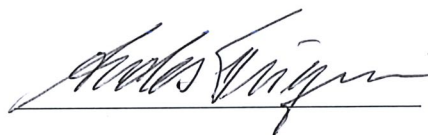
*"Såfremt virksomheden ikke er berettiget til refusion fra medarbejderens hjemkommune, kan TEKNIQ Arbejdsgiverne beslutte at refundere virksomhedens udgift."*

Glostrup, den 17.03.2025

For Teknisk Landsforbund



For TEKNIQ Arbejdsgiverne



# Overenskomstforhandlingerne 2025

## TL-overenskomst

### Protokollat 12 om Ændring af feriebestemmelserne

Parterne har drøftet TL-overenskomstens protokollat vedrørende overførsel af ferie, og er i den forbindelse blevet enige om at fjerne begrænsningen i mængde af ferie, der kan overføres.

Som følge af ovenstående er der enighed om, at andet afsnit i **protokollat "Overførsel af ferie"** udgår:

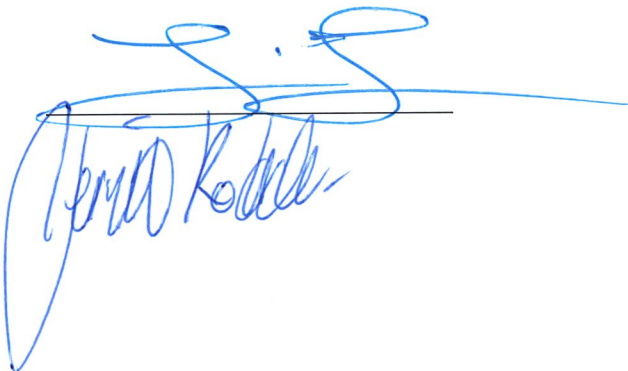
*"Der kan maksimalt overføres sammenlagt 10 feriedage"*

Som konsekvens af ovenstående tilrettes **'Aftale om ferieoverførsel'** i overensstemmelse med ovenstående.


Glostrup, den 17.03.2025

For Teknisk Landsforbund

For TEKNIQ Arbejdsgiverne



Jørn Rørdam



Anders Vind



# Overenskomstforhandlingerne 2025

## TL-overenskomst

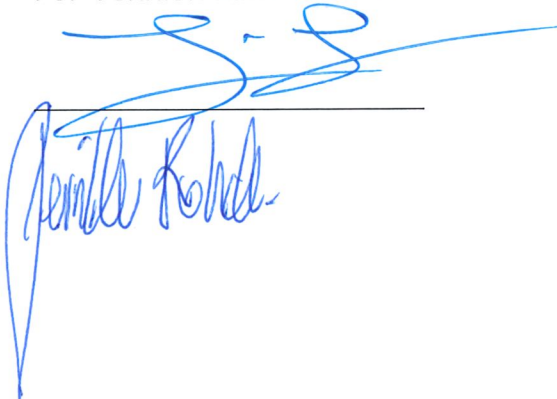
### Protokollat 13 om Synliggørelse af løn og løndelev

Parterne er enige om, at det for medarbejdere og ansøgere til stillinger kan være en udfordring at få let tilgængelige oplysninger om, hvad de samlet set får i aflønning for deres arbejde. På TL-overenskomsten indgår der, udover den direkte løn, også afledte betalinger, som for eksempel pension og bidrag til Fritvalgs Lønkontoen.

Parterne noterer sig de igangværende tiltag med henblik på at øge synligheden af den samlede lønpakke på medarbejderens lønsedler. Parterne vil, når der foreligger yderligere oplysninger om tiltagenes konkrete udformning og implementering, tage stilling til den videre proces.

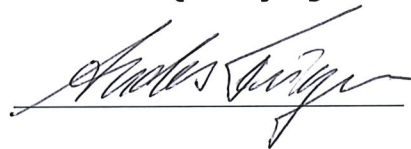
Glostrup, den 17.03.2025

For Teknisk Landsforbund



A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'Jens Peter Rørdal', written over a horizontal line. The signature is stylized and extends above and below the line.

For TEKNIQ Arbejdsgiverne



A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'Anders Sørensen', written over a horizontal line. The signature is stylized and extends above and below the line.

# Overenskomstforhandlingerne 2025

## TL-overenskomst

### Protokollat 14 om Udvalgsarbejde om udviklingen i andre ansættelsesformer, herunder arbejdsudleje

Overenskomstparterne enige om at ændre betegnelsen af det eksisterende protokollat ("*Protokollat om Udvalgsarbejde om udviklingen i andre arbejdsformer, herunder arbejdsudleje*") til ovenstående.

DI og CO-Industri har, med henblik på at kunne følge udviklingen i andre ansættelsesformer, bedt FAOS om at undersøge udviklingen i andre ansættelsesformer i industrien. Som sit primære fokus skal undersøgelsen belyse udviklingen, men ikke forklare udviklingen i den type ansættelsesformer.

TEKNIQ Arbejdsgiverne og Teknisk Landsforbund er enige om at afvente ovenstående i den kommende overenskomstperiode.

TEKNIQ Arbejdsgiverne og Teknisk Landsforbund er desuden enige om i indeværende overenskomstperiode at forlænge udvalgsarbejdet i det nuværende protokollat "*Udvalgsarbejde om udviklingen i andre arbejdsformer, herunder arbejdsudleje*", som blev nedsat i overenskomstperioden 2020-2023.

Glostrup, den 17.03.2025

For Teknisk Landsforbund



For TEKNIQ Arbejdsgiverne



# Overenskomstforhandlingerne 2025

## TL-overenskomst

### Protokollat 15 om Procesaftale vedrørende deltid

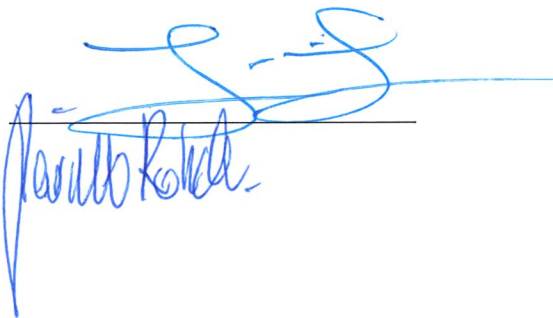
Parterne har drøftet spørgsmålet om, hvilken betydning EU-Domstolens afgørelse i de forenede sager C-184/22 og C-185/22 (Dialysesagen) har for TL-overenskomsten.

Vedrørende spørgsmålet om, hvorvidt overenskomsten efter afsigelsen af den ovennævnte dom, er forenelig med deltidsdirektivet er parterne enige om at afvente den faglige voldgift, der er aftalt mellem DI og CO-I vedrørende Industriens overenskomst og Industriens Funktionæroverenskomst, samt evt. andre voldgifter, der måtte blive aftalt på DA/FH-området i forbindelse med OK25.


Når der foreligger endelige afgørelser, træder parterne snarest muligt sammen med henblik på at drøfte afgørelsernes betydning i relation til hvorvidt deltidsansatte kun skal have udbetalt overtidstillæg for arbejdstimer, som præsteres udover den normale arbejdstid for fuldtidsansatte.

Glostrup, den 17.03.2025

For Teknisk Landsforbund



For TEKNIQ Arbejdsgiverne



# Overenskomstforhandlingerne 2025

## TL-overenskomst

### Protokollat 16 om Weekendarbejde og skifteholdsarbejde betragtes som fuldtidsarbejde

Parterne er blevet opmærksomme på, at der kan være tvivl om, hvilket antal løntimer virksomhederne skal indberette til Indkomstregisteret for timelønnede medarbejdere, hvor timenormen "fuld tid" via en overenskomst er fastsat til et andet timetal end 37 timer pr. uge. Det gælder Holddriftsarbejde efter TL-overenskomst § 8, stk. 4 og Weekendarbejde efter TL-overenskomst § 8, stk. 6 1. og 2. afsnit.

Hvis der ikke indberettes det korrekte antal løntimer, kan det medføre, at den enkelte medarbejder ikke opnår den samme ret til dagpenge, efterlønspræmie og lignende som andre fuldtidsansatte.

Parterne er derfor enige om at følge de henvendelser, som DI og CO-I retter til de relevante myndigheder for at sikre, at myndighedernes vejledning, om hvordan virksomhederne skal indberette løntimer til Indkomstregisteret for timelønnede medarbejdere, hvor timenormen "fuld tid" via en overenskomst er fastsat til et andet timetal end 37 timer pr. uge for fuldtidsansatte, er klar og entydig.

Parterne er i den forbindelse enige om, at Holddriftsarbejde efter TL-overenskomst § 8, stk. 4 og Weekendarbejde efter TL-overenskomst og § 8, stk. 6 afsnit 1 og 2, svarer til den normale overenskomstmæssige arbejdstid ved dagarbejde på fuld tid, og at arbejdsgiver dermed kan indberette til Indkomstregistret i overensstemmelse hermed, hvis myndighederne er enige i dette. Hvis myndighederne mod forventning ikke er enige, træder parterne sammen med henblik på at drøfte eventuelle yderligere tiltag.

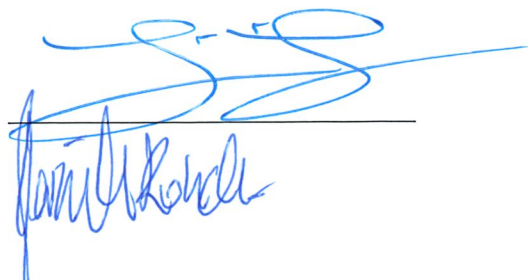
For at tydeliggøre dette er parterne enige om at tilføje en ny bestemmelse i TL-overenskomst §8 stk. 7, der affattes således:

*"Holddriftsarbejde og Weekendarbejde efter denne bestemmelses stk. 4, og 6 betragtes som fuldtidsarbejde således, at arbejde i holddrift og 24 timers weekendarbejde svarer til den normale overenskomstmæssige arbejdstid ved dagarbejde, jf. § 8, stk. 1."*


Som konsekvens heraf bliver den nuværende stk. 7 til stk. 8

Glostrup, den 17.03.2025

For Teknisk Landsforbund



For TEKNIQ Arbejdsgiverne



# Overenskomstforhandlingerne 2025

## TL-overenskomst

### Protokollat 17 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 afskaffelse af store bededag som helligdag (lov nr. 214 af 6. marts 2023).

På den baggrund er det aftalt, at der i TL-overenskomstens § 13 indsættes et nyt stk. 7 med følgende ordlyd:

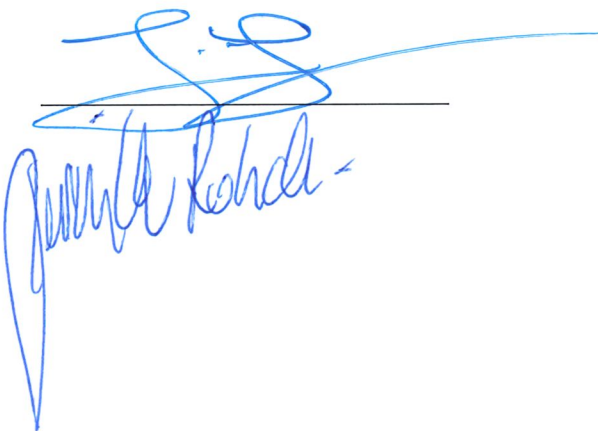
***"Stk. 7 Forhøjet ferietillæg***

*Virksomheden kan vælge, at løntillæg i henhold til loven om afskaffelse af store bededag bortfalder og erstattes af ferietillæg. Såfremt virksomheden gør brug af denne mulighed, har medarbejdere, der holder ferie med løn, ret til et forhøjet ferietillæg på 1,55 pct. af den ferieberettigende 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 ferieberettigende løn. Medarbejdere, der holder ulønnet orlov efter barselsloven, har ret til 0,55 pct. af den ferieberettigende løn, medarbejderen ville have fået, hvis de havde været på arbejde, i orlovsperioden."*

Glostrup, den 17.03.2025

For Teknisk Landsforbund



For TEKNIQ Arbejdsgiverne



# Overenskomstforhandlingerne 2025 TL-overenskomst


## Protokollat 18 om Teknisk gennemgang af TL-overenskomstens Protokollat om tilrettelæggelse af arbejdstiden" og "Protokollat om Gravides natarbejde"

Parterne er enige om at nedsætte et udvalgsarbejde i overenskomstperioden, der har til formål at drøfte, om det er nødvendigt at gennemføre en teknisk gennemgang af teksten i TL-overenskomstens "Protokollat om tilrettelæggelse af arbejdstiden" og "Protokollat om Gravides natarbejde".

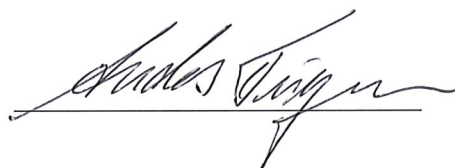
Hvis parterne finder det relevant at gennemføre en teknisk gennemgang, gennemføres denne og de eventuelle ændringer, såfremt parterne måtte være enige om disse. Hvis udvalget bliver enige om ændringer i bilagene, opdateres den digitale version af TL-overenskomsten.

Glostrup, den 17.03.2025

For Teknisk Landsforbund



For TEKNIQ Arbejdsgiverne



# Overenskomstforhandlingerne 2025

## TL-overenskomst

### Protokollat 19 om Udvalgsarbejde vedrørende håndtering af kritiske hændelser

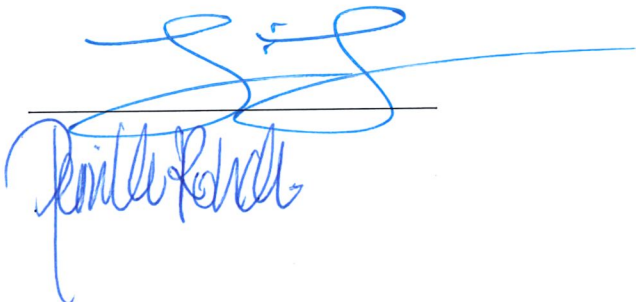
TL-overenskomst indeholder i dag ikke bestemmelser vedrørende ventetid, hjemsendelse og bortfald af opsigelsesvarsler. Opstår der situationer og forhold i den forbindelse – hos virksomheder der arbejder efter TL-overenskomsten – håndteres disse situationer aktuelt efter gældende praksis.

TL-overenskomst indeholder ikke bestemmelser om kritiske hændelser i øvrigt.

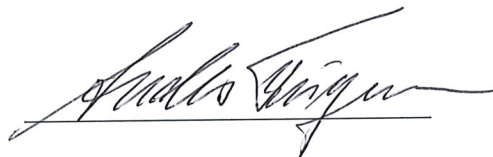
Parterne er derfor enige om at nedsætte et udvalgsarbejde i overenskomstperioden, hvor parterne drøfter hvorvidt der er behov for at udarbejde bestemmelser som supplement til praksis eller udarbejdelse af helt nye og beskrivende bestemmelser og i givet fald indarbejde disse i TL-overenskomst.

Glostrup, den 17.03.2025

For Teknisk Landsforbund



For TEKNIQ Arbejdsgiverne



# Overenskomstforhandlingerne 2025

## TL-overenskomst

### Protokollat 20 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 udenfor virksomheden. Disse former for rådighedstjeneste/beredskab kan have den konsekvens, at alle de timer, hvori medarbejderne står til rådighed, bliver kategoriseret som arbejdstid, jf. bekendtgørelse nr. 324 af 23. maj 2002 om hvileperiode og fridøgn m.v.

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

Parterne er derfor enige om at indsætte et nyt bilag i TL-overenskomsten 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 TEKNIQ Arbejdsgiverne og Teknisk Landsforbund, på anmodning fra de lokale parter i en virksomhed, der er omfattet af TL-overenskomsten, under overholdelse af de almindelige principper for beskyttelse af lønmodtagernes sikkerhed og sundhed, i overensstemmelse med lovens § 4 a, stk. 2-5, aftale, at der på den pågældende virksomhed gives adgang til opt-out.*

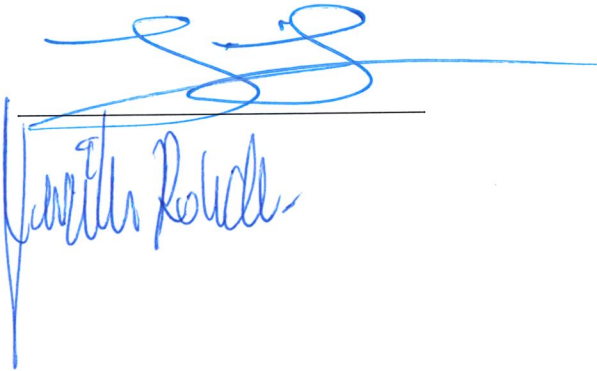


*I hvert enkelt tilfælde nedfældes en sådan aftale i en organisationsaftale mellem TEKNIQ Arbejdsgiverne og Teknisk Landsforbund på baggrund af en konkret vurdering af, hvorvidt de konkrete forhold hos virksomheden opfylder lovens formål.*

*I organisationsaftalen aftaler TEKNIQ Arbejdsgiverne 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."*

Glostrup, den 17.03.2025

For Teknisk Landsforbund



A handwritten signature in blue ink, consisting of a large, stylized 'S' shape, is written over a horizontal line. Below the line, the name 'Janette Rørdal' is written in a cursive script.

For TEKNIQ Arbejdsgiverne



A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'Anders Svinger', is written over a horizontal line.

# Overenskomstforhandlingerne 2025

## TL-overenskomst

### Protokollat 21 om Udvalgsarbejde – gennemskrivning af uddannelsesbestemmelser

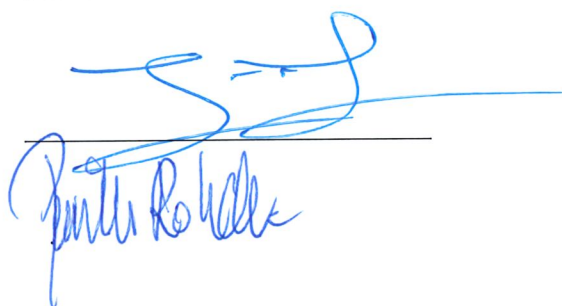
Parterne er enige om, at overenskomstteksterne om uddannelse i TL-Overenskomsten kan gøres mere brugervenlige for såvel medarbejdere som virksomheder ved en mere struktureret og systematisk opbygning.

Det drejer sig om bestemmelserne i TL-Overenskomstens § 24 Kompetenceudvikling og Protokollat om Kompetenceudviklingsfond mellem TEKNIQ Arbejdsgiverne og Teknisk Landsforbund.

Organisationerne er enige om at gennemføre et udvalgsarbejde i overenskomstperioden.

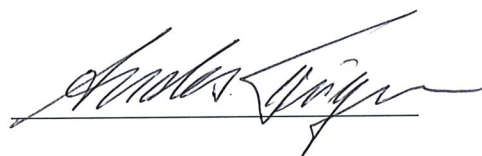
Glostrup, den 17.03.2025

For Teknisk Landsforbund



A handwritten signature in blue ink, consisting of a large, stylized initial 'S' followed by a horizontal line and the name 'Søren Rasmussen' written below it.

For TEKNIQ Arbejdsgiverne



A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'Anders Jørgensen', written over a horizontal line.

# Overenskomstforhandlingerne 2025

## TL-overenskomst

### Protokollat 22 om Indberetning til Indkomstregisteret under uddannelse

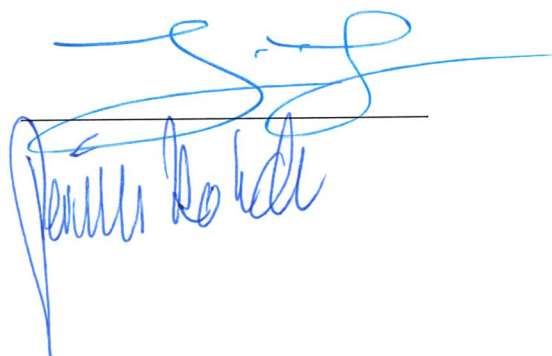
Parterne er blevet opmærksomme på, at medarbejdere, når de deltager i uddannelse, skal indberette timer til Indkomstregisteret, idet det i nogle tilfælde kan have konsekvenser for optjeningen af fx skattefri efterlønspræmie.

DI og CO-i retter henvendelse til de relevante myndigheder med henblik på at afdække, hvordan der kan ske indberetning af timer til Indkomstregistret, når medarbejderne er under uddannelse.

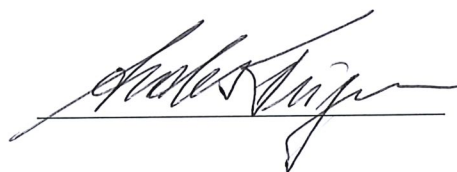
Når der foreligger et svar, drøfter parterne tilbagemeldingen.

Glostrup, den 17.03.2025

For Teknisk Landsforbund



For TEKNIQ Arbejdsgiverne



# Overenskomstforhandlingerne 2025

## TL-overenskomst

### Protokollat 23 om Ændring af håndtering af sager om optrapningsordninger

Parterne er enige om at nyoptagne virksomheders optrapningsordninger ikke længere skal protokolleres mellem parterne.

Nuværende bestemmelse i TL-overenskomst § 28 stk. 2 "Særligt vedrørende konvertering af nye fritvalgsbidrag og optrapning af bidrag til fritvalgsordningen" Punkt 4, sidste afsnit ændres fra:

*"Optrapningsordningen skal senest 2 måneder efter indmeldelsen protokolleres mellem TEKNIQ Arbejdsgiverne og Teknisk Landsforbund efter begæring fra TEKNIQ Arbejdsgiverne, eventuelt i forbindelse med tilpasningsforhandlinger."*

Til:

*"Optrapningsordningen skal 2 måneder efter indmeldelsen tilkendes overfor Teknisk Landsforbund, eventuelt digitalt, eller eventuelt i forbindelse med tilpasningsforhandlinger. Betaler virksomheden allerede et fritvalgsbidrag eller tilsvarende, skal oplysninger samt sats fremgå af tilkendegivelsen."*

Som følge heraf tilføjes den nuværende bestemmelse i TL-overenskomst § 28 stk. 3 "Optrapning af pension" et nyt sidste afsnit:

*"Optrapningsordningen skal 2 måneder efter indmeldelsen tilkendes overfor Teknisk Landsforbund, eventuelt digitalt, eller eventuelt i forbindelse med tilpasningsforhandlinger. Betaler virksomheden allerede et pensionsbidrag, skal oplysninger samt sats fremgå af tilkendegivelsen."*

Som følge heraf ændres ligeledes den nuværende bestemmelse i TL-overenskomst § 28 stk. 5 "Særligt vedrørende optrapning af fondsbidrag" 6. afsnit fra:

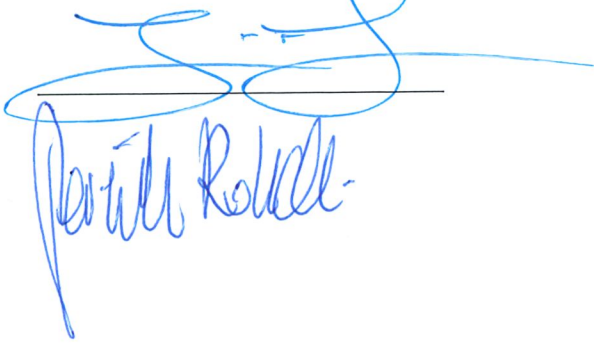
*"Optrapningsordningen skal senest 2 måneder efter indmeldelsen protokolleres mellem TEKNIQ Arbejdsgiverne og TL efter begæring fra TEKNIQ Arbejdsgiverne, eventuelt i forbindelse med tilpasningsforhandlinger."*

Til:

*"Optrapningsordningen skal 2 måneder efter indmeldelsen tilkendes overfor Teknisk Landsforbund, eventuelt digitalt, eller eventuelt i forbindelse med tilpasningsforhandlinger."*

Glostrup, den 17.03.2025

For Teknisk Landsforbund



A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Perik Rørdal", written over a horizontal line.

For TEKNIQ Arbejdsgiverne



A handwritten signature in black ink, appearing to read "Anders Sten", written over a horizontal line.

# Overenskomstforhandlingerne 2025

## TL-overenskomsten

### Protokollat 24 om Aftale om forhøjelse af pensionsbidragssatser for 18-19-årige lærlinge

Parterne har i juli 2024 indgået nedenstående protokollat. I forbindelse med protokollatindgåelsen havde parterne følgende udveksling af synspunkter.

TEKNIQ Arbejdsgiverne oplyste den 2. juli 2024 dette:

*"Jeg vedhæfter her underskrevet protokollat. Det er dog samtidig vigtigt for mig at tilkendegive den forudsætning, at det handler om "orden i penalt huset". Dette protokollat kan ikke bruges som et argument for, at vi måtte have en anden opfattelse end det vi opfatter som gældende ret om, at det er uddannelsesoverenskomsten, der regulerer elevernes aflønningsforhold. Men da der på de relevante uddannelsesoverenskomster efter vores oplysninger er indgået tilsvarende protokollater, så er det mest ordentligt, at det også fremgår her."*

Til dette svarede Teknisk Landsforbund den 3. juli 2024:

*"I forhold til erhvervsuddannelseslovens problemstilling:*

*Vi kan konstatere, at den nuværende § 4, stk. 4., 5. afsnit, er videreført i den nye § 4, stk. 4, 3. afsnit, uden ændringer.*

*Vi er enige i, at protokollatet ikke kan anvendes i de(n) verserende sag(er) med problemstilling om, hvorvidt (voksen-)elever skal aflønnes efter vores overenskomsts § 3, stk. 1, eller uddannelsesoverenskomsten, idet såvel TEKNIQ Arbejdsgiver som Teknisk Landsforbund fastholder de under sagernes behandling rejste synspunkter."*

-0-

Som følge af indførelsen af lov nr. 326 af 28. marts 2023 og i henhold til TL-overenskomstens § 4, stk. 4, er overenskomstparterne enige om, at forhøje pensionsbidragssatserne for 18-19-årige elever pr. 1. januar 2023.

Overenskomstparterne er enige om, at virksomhederne for perioden 1. januar 2023 – 31. maj 2023 betaler differencen i arbejdsgiverbidraget mellem de hidtidige indbetalinger og arbejdsgiverbidraget på 8 pct. For perioden 1. juni 2023 til 30. april 2024 betaler virksomhederne differencen imellem de hidtidige indbetalinger og arbejdsgiverbidraget på 10 pct.

Beløbene skal indbetales til pensionsselskabet senest d. 10. juni 2024.

Fra 1. maj 2024 og fremadrettet følger eleven pensionssatserne i TL-overenskomstens § 4, stk. 2.

Overenskomstparterne er endvidere enige om, at 18-19-årige elever omfattes af pensionsordningens forsikringsdækning pr. 1. maj 2024 og herefter ikke længere er omfattet af TL-overenskomstens § 3, stk. 3.

Overenskomstparterne har aftalt, at PFF Pension For Funktionærer udsender et oplysningsbrev til alle berørte virksomheder, hvori det fremgår, hvordan efterreguleringsbeløbet skal indberettes til pensionselskabet. Oplysningsbrevet indeholder endvidere beregningsmetoden for efterbetalingsbeløbet, jf. afsnit 3.

De afholdte forsikringsudgifter til PensionDanmark som følger af TL-overenskomstens § 3, stk. 3 i perioden 1. januar 2023 til 30. april 2024 kan fratrækkes arbejdsgiverbidraget til pension, alternativt kan virksomhederne fratække forsikringsudgiften i elevens løn. Om muligt fordeles et eventuelt løntræk over perioden 1. juni 2024 – 1. august 2024.

For elever, der er fratruddt inden 1. maj 2024, kan virksomheden foretage modregning af de afholdte forsikringsudgifter i indbetalingen af pension for perioden 1. januar 2023 – 30. april 2024.

#### Alternativ ordning:

Det af PFF Pension For Funktionærer opgjorte beløb kan virksomheden med frigørende virkning vælge af indsætte på den særlige opsparingskonto/fritvalgsopsparing, som øremærket indbetaling på pensionsordningen efter nedenstående.

Virksomheder, der ønsker at gøre brug af denne alternative ordning, skal meddele dette til deres elev. Det øremærkede beløb til pension skal være indbetalt til PFF Pension For Funktionærer senest samtidig med betaling af pension for maj 2024.

#### Særligt om erhvervsuddannelseslovens § 55, stk. 2

Det fremgår af TL-overenskomstens § 4, stk. 4, 5. afsnit: "*Elever, der efter erhvervsuddannelseslovens § 55, stk. 2, har krav på pension efter reglerne i et andet uddannelsesområdet overenskomst, omfattes ikke af dette protokollat, uanset at indbetaling sker til Pension for Funktionærer eller den af virksomhedens valgte ordning, jf. nedenfor.*"

#### Redaktionelle ændringer:

Parterne er herudover enige om at foretage følgende ændringer i overenskomsten med virkning fra den 1. maj 2024:

**I TL-overenskomsten** udgår § 4, stk. 4, andet, tredje og sjette afsnit.

Således vil TL-overenskomsten 2023-2025 mellem TEKNIQ Arbejdsgiverne og Teknisk Landsforbund § 4, stk. 4 have følgende ordlyd:

#### **"Stk. 4 Elever**

*Elever omfattes af pensionsordningen, når de fylder 18 år, samt har opnået to måneders anciennitet.*

*Elever, der påbegynder en erhvervsuddannelse inden de fylder 18 år, vil, indtil de fylder 18 år, være omfattet af forsikringsordningen, jf. § 3, stk. 3.*

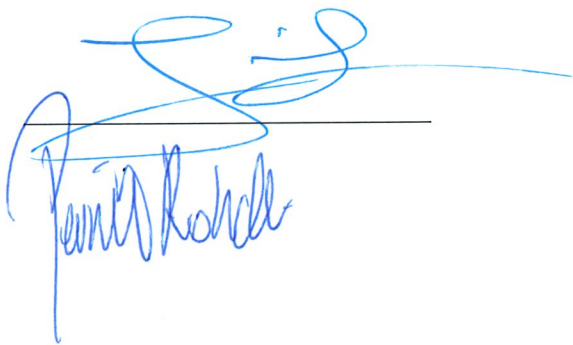
*Elever, der efter erhvervsuddannelseslovens § 55, stk. 2, har krav på pension efter reglerne i et andet uddannelsesområdets overenskomst, omfattes ikke af dette punkt, uanset at indbetaling sker til Pension For Funktionærer eller den af virksomhedens valgte ordning, jf. nedenfor"*

Parterne har aftalt, at sager vedrørende efterregulering af det af PFF Pension For Funktionærer opgjorte beløb ikke er bodspådragende.

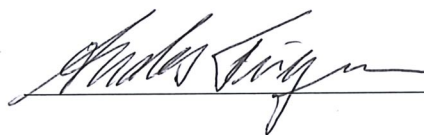
Der tages forbehold for DA's godkende af forhandlingsresultatet.

Glostrup, den 17.03.2025

For Teknisk Landsforbund



For TEKNIQ Arbejdsgiverne





# Overenskomstforhandlingerne 2025

## TL- overenskomst

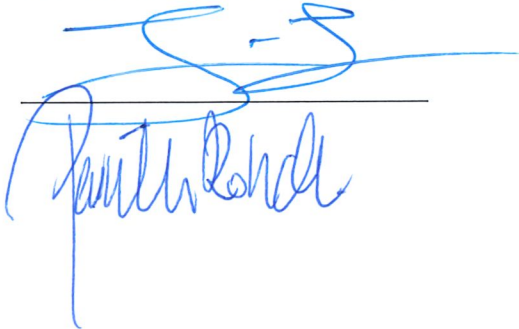
### Protokollat 25 om Bidrag til TEKNIQ Arbejdsgivernes og TLs Uddannelses- og Samarbejdsfond

Parterne er enige om, at TL-overenskomstens § 20, stk. 10, næstsidste afsnit erstattes med følgende:

*"Pr. 1. marts 2025 forhøjes bidraget med 5 øre til 65 øre pr. time.  
Pr. 1. marts 2026 forhøjes bidraget med 5 øre til 70 øre pr. time.  
Pr. 1. marts 2027 forhøjes bidraget med 5 øre til 75 øre pr. time."*

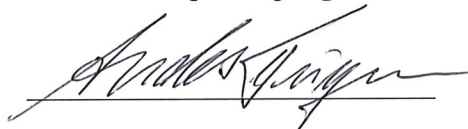
Glostrup, den 17.03.2025

For Teknisk Landsforbund



A handwritten signature in blue ink, consisting of a stylized 'S' shape followed by a horizontal line and the name 'Poul Rind' written below it.

For TEKNIQ Arbejdsgiverne



A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'Anders Jørgen', written over a horizontal line.

# Overenskomstforhandlingerne 2025

## TL-overenskomst

### Protokollat 26 om Optrapning af fritvalgsbidrag for nyoptagne virksomheder

Parterne er enige om, at stigningerne i fritvalgsbidraget 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. TL-overenskomstens § 28 stk. 2.

§ 28 stk. 2 "Særligt vedrørende konvertering af Fritvalgskontoen" ændres til følgende:

„

1. Det i § 14 fastsatte bidrag til fritvalgsordningen er sammensat på følgende måde:

	Feriefridage	Fritvalgsordning		Feriefridags-/fritvalgsopsparing i alt
		Andel af fritvalgsordning der kan optrappes	Andel af fritvalgsordning der kan fradrages i løn	
1. marts 2025	2,5 %	6,0 %	3,0 %	11,5 %
1. marts 2026	2,5 %	7,0 %	3,0 %	12,5 %
1. marts 2027	2,5 %	7,0 %	4,0 %	13,5 %

Fra indmeldelsestidspunktet betales 2,5 pct. som betaling for feriefriidagene, jf. også ovenstående skema.

2. Nyoptagne medlemmer af TEKNIQ Arbejdsgiverne, der ikke forinden indmeldelsen har etableret en fritvalgsordning eller tilsvarende ordning, eller som har en fritvalgsordning eller tilsvarende ordning med lavere bidrag, kan indtræde i overenskomstens Fritvalgsordning efter nedenstående regler. Virksomheder, der forinden indmeldelsen har en fritvalgsordning eller tilsvarende ordning med samme bidrag som § 14 stk. 1, er ikke omfattet af nedenstående pkt. 2-4.

3. Virksomhederne kan i lønnen, jf. § 2, fradrage 3 procentpoint (1. marts 2027: 4 procentpoint), af det på indmeldelsestidspunktet gældende bidrag til fritvalgsordningen i § 14 stk. 1.

4. Virksomhederne er fra indmeldelsen forpligtede til at betale 3 procentpoint (pr. 1. marts 2027: 4 procentpoint) i bidrag til Fritvalgsordningen efter § 14, stk. 1, samt bidrag efter nedenstående optrappingsordning. Såfremt virksomheden ikke ønsker optrapning,

*betales det fulde bidrag efter § 14, stk. 1.*

*5. For så vidt angår de 6,0 procentpoint (fra 1. marts 2026 7,0 procentpoint) kan nyoptagne medlemmer af TEKNIQ Arbejdsgiverne kræve optrapning som følger:*

*Senest fra tidspunktet for meddelelse fra TEKNIQ Arbejdsgiverne til Teknisk Landsforbund om virksomhedens optagelse i TEKNIQ Arbejdsgiverne skal virksomheden indbetale 1,5 pct. (fra 1. marts 2026 1,75 pct.) i bidrag til Fritvalgsordningen.*

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

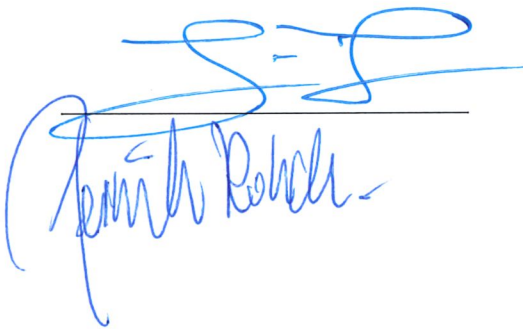
*Senest 2 år efter skal virksomheden indbetale 4,5 pct. (fra 1. marts 2026 5,25 pct.) i bidrag til Fritvalgsordningen.*

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

Som nyt sidste afsnit i § 28 stk. 2 nr. 4 indsættes ordlyden fra Protokollat 23.

Glostrup, den 17.03.2025

For Teknisk Landsforbund



For TEKNIQ Arbejdsgiverne



# Overenskomstforhandlingerne 2025 TL-Overenskomst

## Protokollat 27 om Opkrævning til Uddannelses- og Samarbejdsfonden og Kompetenceudviklingsfonden mellem Teknisk Landsforbund og TEKNIQ Arbejdsgiverne

Overenskomstparterne er enige om at etablere et udvalg, der i overenskomstperioden har til formål at gennemgå og vurdere processerne for opkrævning til Uddannelses- og Samarbejdsfonden og Kompetenceudviklingsfonden mellem Teknisk Landsforbund og TEKNIQ Arbejdsgiverne.

Udvalgets opgave vil være at gennemgå de eksisterende processer for opkrævning til fondene, samt at identificere eventuelle udfordringer og forbedringsmuligheder.

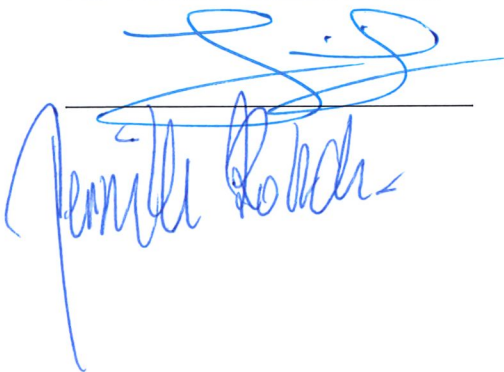
Udvalget skal bestå af et ligeligt antal repræsentanter fra begge organisationer.

Udvalget skal hurtigst muligt efter de igangværende overenskomstforhandlinger påbegynde arbejdet.

Udvalget skal færdiggøre arbejdet inden 31. december 2025.

Glostrup, den 17.03.2025

For Teknisk Landsforbund



For TEKNIQ Arbejdsgiverne

