

Overenskomstforhandlingerne 2025

Landsoverenskomst Teknisk Landsforbund

Teknisk Landsforbund

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Ved de afsluttende forhandlinger dags dato i regi af Forligsinstitutionen har nedennævnte parter indgået aftale om fornyelse af Landsoverenskomst Teknisk Landsforbund mellem Teknisk Landsforbund og Dansk Erhverv Arbejdsgiver 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 samt godkendelse i Teknisk Landsforbunds kompetente forsamling.

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

1. Aftale om medarbejderes adgang til lønsamtaler
2. Aftale om regulering af mindstebetalingssatser for elever
3. Aftale om St. bededag
4. Aftale om barsel
5. Aftale om børnebørns-omsorgsdage
6. Aftale om børns sygdom
7. Aftale om ledsagelse af nærtstående
8. Aftale om tillidsrepræsentanters adgang til at deltage i informationsmøder om overenskomstfornyelse
9. Aftale om vederlag til arbejdsmiljørepræsentanter
10. Aftale om samarbejds- og uddannelsesfonden
11. Aftale om redaktionel gennemgang og trykning af overenskomsten
12. Aftale om mulighed for at aftale opt-out vedrørende 48-timers reglen
13. Aftale om overenskomstens varighed
14. Aftale om procesaftale om deltid
15. Aftale om udvalgsarbejde om processen for overenskomstens ikrafttrædelse
16. Aftale om pensionsbidrag
17. Aftale om pensionsindfasning
18. Organisationsaftale om uenighed om lønomlægning
19. Aftale om aftale om forståelsespapir om pensionsindfasning m.v.
20. Aftale om feriefridage og Fritvalgs Lønkonto
21. Aftale om Fritvalgs Lønkonto
22. Aftale om optrapning af Fritvalgs Lønkonto-bidrag
23. Aftale om medarbejderes valgmuligheder for Fritvalgs Lønkontoen
24. Aftale om redaktionel ændring af Fritvalgs Lønkonto
25. Aftale om redaktionel ændring af Organisationsaftale om forståelse af Aftale om optrapning af Fritvalgs Lønkonto-bidrag
26. Aftale om databaseskyttelse
27. Aftale om organisationsaftale om standardaftale om ansvarsfordelingen ved tillidsrepræsentanters brug af it-systemer til behandling af personoplysninger

Overenskomstforhandlingerne 2025

Landsoverenskomst Teknisk Landsforbund

Teknisk Landsforbund

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Herefter udestår ingen krav parterne imellem.

København, den 14. marts 2025



Teknisk Landsforbund



Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Overenskomstforhandlingerne 2025

Landsoverenskomst Teknisk Landsforbund

Teknisk Landsforbund

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Aftale

om

medarbejderes adgang til lønsamtaler

I § 3, stk. 8 indsættes som nyt 2. punktum:

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

København, den 14. marts 2025



Teknisk Landsforbund



Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Overenskomstforhandlingerne 2025

Landsoverenskomst Teknisk Landsforbund

Teknisk Landsforbund

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Aftale

om

regulering af mindstebetalingssatser for elever

I § 4 stk. 1, forhøjes mindstebetalingssatserne med 4 pct. i gennemsnit den 1. maj 2025, med 3,5 pct. i gennemsnit den 1. marts 2026 og med 3,5 pct. i gennemsnit den 1. marts 2027.

København, den 14. marts 2025



Teknisk Landsforbund



Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Overenskomstforhandlingerne 2025

Landsoverenskomst Teknisk Landsforbund

Teknisk Landsforbund

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Aftale

om

St. bededag

I Aftale om ferie indsættes som nyt 31. afsnit/sidste afsnit:

”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 i alt 1,55 pct. af den ferieberettigede løn. Medarbejdere, der har valgt at få feriegodtgørelse i stedet for ferie med løn, har ret til et ferietillæg på 0,55 pct. af den ferieberettigede løn.

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

København, den 14. marts 2025



Teknisk Landsforbund



Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Overenskomstforhandlingerne 2025

Landsoverenskomst Teknisk Landsforbund

Teknisk Landsforbund

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Aftale

om

barsel

Parterne er enige om, at nedenstående ændringer i bestemmelsernes ordlyd er redaktionelle og ikke medfører indholdsmæssige ændringer bortset fra de ændringer, der følger af, at antallet af deleuger forhøjes fra 5 til 7 uger, og at der indføres ret til orlov for sociale forældre og nærtstående.

Nuværende § 13, stk. 1 udgår og erstattes af følgende:

”1. Barsel

a. Betingelser

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

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

Orlov varsles efter barselslovens regler.

b. Gravditetsorlov

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

c. Fravær i de første 10 uger efter fødslen

Virksomheden betaler fuld løn til mor under fravær i indtil 10 uger efter fødslen (tidl. barselsorlov).

Virksomheden betaler fuld løn til den anden forælder i indtil 2 uger i forbindelse med fødslen (tidl. fædreorlov).

d. Fravær fra 11. uge efter fødslen (for forældre til børn født eller modtaget før den 1. juni 2025)

Virksomheden betaler herudover fuld løn under orlov i indtil 24 uger (tidl. forældreorlov).

Af disse 24 uger har mor ret til betaling i 9 uger, og den anden forælder har ret til betaling i 10 uger.

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

Overenskomstforhandlingerne 2025

Landsoverenskomst Teknisk Landsforbund

Teknisk Landsforbund

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Betalingen i de resterende 5 uger ydes enten til den ene eller den anden forælder der deles imellem dem.

De 24 uger skal afholdes inden for 52 uger efter fødslen.

Hver af forældrenes orlov kan maksimalt deles i to perioder, medmindre andet aftales.

e. *Fravær fra 11. uge efter fødslen (for forældre til børn født eller modtaget den 1. juni 2025 eller senere)*

Virksomheden betaler herudover fuld løn under orlov i indtil 26 uger (tidl. forældreorlov). Ændringen har virkning for medarbejdere med børn, der er født eller modtaget 1. juni 2025 eller senere.

Af disse 26 uger har mor ret til betaling i 9 uger, og den anden forælder har ret til betaling i 10 uger.

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

Betalingen i de resterende 7 uger ydes enten til den ene eller den anden forælder eller deles imellem dem.

De 26 uger skal afholdes inden for 52 uger efter fødslen.

Hver af forældrenes orlov kan maksimalt deles i to perioder, medmindre andet aftales.

f. *Ekstra pensionsbidrag*

Under de 10 ugers orlov efter fødslen (tidl. barselorlov), indbetales et ekstra pensionsbidrag til medarbejdere med 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt.

Pensionsbidrag udgør:

Arbejdsgiverbidrag kr. pr. md	Arbejdstagerbidrag kr. pr. md	Samlet bidrag kr. pr. md
2.957,00	592,00	3.549,00

Til deltidsansatte indbetales et forholdsmæssigt bidrag.

Sociale forældre, jf. litra h, har ikke krav på ekstra pensionsbidrag.

g. *Adoptanter*

Virksomheden betaler fuld løn til adoptanter fra 4 uger før modtagelsen af barnet. Efter barnets modtagelse har adoptanter ret til samme fravær med fuld løn som mor/den anden forælder og under samme betingelser som mor/den anden forælder. Adoptanters ret til betaling under orlov er desuden betinget af, at der er ret til fravær i perioden i henhold til barselslovens § 8.

Overenskomstforhandlingerne 2025

Landsoverenskomst Teknisk Landsforbund

Teknisk Landsforbund

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

h. Sociale forældre og nærtstående familiemedlemmer

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

Til en social forælder, der har fået overdraget orlov fra barnets mor og/eller den anden forælder efter reglerne i barselslovens § 23 b, betaler virksomheden fuld løn efter litra c og e.

Til et nærtstående familiemedlem, der har fået overdraget orlov fra barnets mor og/eller den anden forælder efter reglerne i barselslovens § 23 c, betaler virksomheden fuld løn efter litra e.

Orloven holdes under samme betingelser, som orlov efter litra e, og det er en forudsætning for retten til fuld løn, at den sociale forælder eller nærtstående familiemedlem har fået overdraget retten til barselsdagspenge og opfylder betingelserne i litra a.

i. Oversigt over det maksimale antal uger med ret til fuld løn

Ovenstående regler kan vises på nedenstående måde. Skemaet viser det maksimale antal uger med fuld løn afhængig af, om den pågældende opfylder ovenstående betingelser, og af hvordan orlovsugerne er delt mellem de respektive forældre og nærtstående familiemedlem.

Fravær med fuld løn	Mor	Den anden forælder	Den sociale forælder (fra 1. juni 2025)	Nærtstående Familiemedlem (fra 1. juni 2025)
Fravær før forventet fødselstidspunkt:	4 uger	0 uger	0 uger	0 uger
Første 10 uger efter fødslen	10 uger	2 uger	8 uger	0 uger
Fra 11. uge efter fødslen: Disse uger skal bruges inden 52 uger	9 uger*	10 uger*	10 uger	10 uger
Til fri fordeling: Disse uger 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)	7 deleuger (deles med de andre forældre)	7 deleuger) (deles med soloforælderen)
Samlet set:	4 uger før forventet fødsel og op til 24 uger efter fødslen (pr. 1. juni 2025: 26 uger)	Op til 17 uger efter fødslen (pr. 1. juni 2025: 19 uger)	Op til 25 uger efter fødslen	Op til 17 uger efter fødslen

*Kan også afholdes indenfor de første 10 uger.”

Overenskomstforhandlingerne 2025

Landsoverenskomst Teknisk Landsforbund

Teknisk Landsforbund

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

København, den 14. marts 2025



Teknisk Landsforbund



Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Overenskomstforhandlingerne 2025

Landsoverenskomst Teknisk Landsforbund

Teknisk Landsforbund

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Aftale

om

børnebørns-omsorgsdage

I § 13 indsættes som nyt stk. 6:

”6. Børnebørns-omsorgsdage

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 sin Fritvalgs Lønkonto, jf. § 6, afsnit 9.”

Nuværende § 13, stk. 6 og 7, bliver herefter til § 13, stk. 7 og 8.

København, den 14. marts 2025



Teknisk Landsforbund



Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Overenskomstforhandlingerne 2025

Landsoverenskomst Teknisk Landsforbund

Teknisk Landsforbund

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Aftale

om

børns sygdom

Parterne er enige om at øge medarbejderes ret til frihed i forbindelse med børns sygdom. Derfor indføres der ret til barnets tredje sygedag.

I § 13, stk. 2, 3. afsnit, 1. punktum udgår "1 fridag" og erstattes af "2 fridage".

I § 13, stk. 2, 3. afsnit, 2. punktum, udgår "Denne fridag" og erstattes af "Disse fridage".

København, den 14. marts 2025



Teknisk Landsforbund



Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Overenskomstforhandlingerne 2025

Landsoverenskomst Teknisk Landsforbund

Teknisk Landsforbund

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Aftale

om

ledsagelse af nærtstående

I § 13, indsættes som nyt stk. 9:

”9. Ledsagelse af nærtstående

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, hvis 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.

Medmindre 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 Fritvalgs Lønkonto, jf. § 6, 9. afsnit.”

København, den 14. marts 2025


Teknisk Landsforbund


Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Overenskomstforhandlingerne 2025

Landsoverenskomst Teknisk Landsforbund

Teknisk Landsforbund

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Aftale

om

tillidsrepræsentanters adgang til at deltage i informationsmøder om overenskomstfornyelse

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

Overenskomstparterne ønsker at støtte op om udbredelsen af information om de nye elementer i Landsoverenskomsten mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver 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 foreligger. Denne ret til fravær med løn gælder frem til urafstemningens igangsættelse.

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

Transportudgiften dækkes af forbundet/afdelinger.”

Organisationsaftalen træder i kraft ved organisationsaftalens underskrift.

København, den 14. marts 2025



Teknisk Landsforbund



Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Overenskomstforhandlingerne 2025

Landsoverenskomst Teknisk Landsforbund

Teknisk Landsforbund

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Aftale

om

vederlag til 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.

Arbejdsmiljørepræsentanterne tilmelder sig vederlagsbetalingen gennem forbundet. Virksomhederne hvor arbejdsmiljørepræsentanterne er ansat attesterer oplysningerne.

Parterne er enige om, at måden hvorpå betaling skal drøftes i fondens bestyrelse.

I overenskomsten indsættes følgende:

”Aftale om vederlag til arbejdsmiljørepræsentanter

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

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

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

Vederlag til arbejdsmiljørepræsentanter organiseret i Teknisk Landsforbund finansieres via Samarbejds- og Uddannelsesfonden. Fondens bestyrelse bemyndiges til én gang årligt, første gang med virkning fra 1. marts 2027, at fastsætte det særskilte bidrag med henblik på at opnå balance mellem indbetaling og udbetaling til vederlaget.”

København, den 14. marts 2025


Teknisk Landsforbund


Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Overenskomstforhandlingerne 2025

Landsoverenskomst Teknisk Landsforbund

Teknisk Landsforbund

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Aftale

om

samarbejds- og uddannelsesfonden

I § 22, stk. 2, 1. afsnit udgår "390 kr." og erstattes af "637,50 kr."

I § 22, stk. 2, 2. afsnit udgår "den 1. juli 2023 til 555,00 kr." og erstattes af "den 1. marts 2026 til 720,00 kr. og den 1. marts 2027 til 802,50 kr."

København, den 14. marts 2025



Teknisk Landsforbund



Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Overenskomstforhandlingerne 2025

Landsoverenskomst Teknisk Landsforbund

Teknisk Landsforbund

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Aftale

om

redaktionel gennemgang og trykning af overenskomsten

Der er enighed om at fremme arbejdet med trykning af overenskomsten mest muligt. Med henblik herpå er det aftalt, at Dansk Erhverv Arbejdsgiver, umiddelbart efter den redaktionelle gennemgang af overenskomsten er tilendebragt, udarbejder udkast til ny overenskomsttekst med henblik på, at Teknisk Landsforbund straks fremkommer med eventuelle bemærkninger hertil.

Senest 14 dage efter indgåelse af overenskomsten foretager parterne en redaktionel gennemgang. Der tilsigtes ikke herved realitetsændringer af aftalegrundlaget.

Senest 14 dage efter endelig godkendelse af forhandlingsresultatet er det parternes målsætning, at det redaktionelle arbejde skal være endeligt færdiggjort.

Der er en fælles forståelse om, at påbegyndelse af den egentlige trykkeproces skal ske så hurtigt som muligt og senest 3 uger fra endelig godkendelse af forhandlingsresultatet.

(Denne aftale optrykkes ikke)

København, den 14. marts 2025


Teknisk Landsforbund


Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Overenskomstforhandlingerne 2025

Landsoverenskomst Teknisk Landsforbund

Teknisk Landsforbund

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Aftale

om

mulighed for at aftale opt-out vedrørende 48-timers reglen

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 nedenstående tekst i § 7 som nyt stk. 8, hvorved organisationerne får adgang til at indgå aftale om opt-out vedrørende 48-timersreglen.

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

Jf. § 4 a i lovebekendtgørelse 2024-08-12 nr. 982 om gennemførelse af dele af arbejdstidsdirektivet kan Dansk Erhverv Arbejdsgiver og Teknisk Landsforbund, på anmodning fra de lokale parter i en virksomhed, der er omfattet af overenskomsten, under overholdelse af de almindelige principper for beskyttelse af lønmodtagernes sikkerhed og sundhed, i overensstemmelse med lovens § 4 a, stk. 2-5, aftale, at der på den pågældende virksomhed gives adgang til opt-out vedrørende 48-timersreglen i forbindelse med rådighedsvagter.

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

Overenskomstforhandlingerne 2025

Landsoverenskomst Teknisk Landsforbund

Teknisk Landsforbund

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

I organisationsaftalen aftaler Dansk Erhverv Arbejdsgiver 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.”

Nuværende § 7, stk. 8 bliver herefter til nyt § 7, stk. 9.

København, den 14. marts 2025



Teknisk Landsforbund



Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Overenskomstforhandlingerne 2025

Landsoverenskomst Teknisk Landsforbund

Teknisk Landsforbund

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Aftale

om

overenskomstens varighed

I § 24, 1. afsnit udgår "1. marts 2023" og erstattes af "1. marts 2025".

I § 24, 4. afsnit udgår "1. marts 2025" og erstattes af "1. marts 2028".

København, den 14. marts 2025


Teknisk Landsforbund


Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Overenskomstforhandlingerne 2025

Landsoverenskomst Teknisk Landsforbund

Teknisk Landsforbund

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Aftale

om

procesaftale om 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 Landsoverenskomsten mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og Teknisk Landsforbund.

Eftersom det ikke har været muligt at opnå enighed om, hvorvidt overenskomsten, efter afsigelsen af den ovennævnte dom, er forenelig med deltidsdirektivet, er parterne indtil videre enige om at afvente en afgørelse i en af de ved OK25 indgåede procesaftaler om deltid.

Nærværende aftale afskærer ikke i øvrigt parterne fra hver især eller i fællesskab at rejse sager om spørgsmålet.

(Denne aftale optrykkes ikke).

København, den 14. marts 2025



Teknisk Landsforbund



Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Overenskomstforhandlingerne 2025

Landsoverenskomst Teknisk Landsforbund

Teknisk Landsforbund

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Aftale

om

udvalgsarbejde om processen for overenskomstens ikrafttrædelse

Parterne er enige om, at der i overenskomstperioden igangsættes et udvalgsarbejde, der skal drøfte processen vedrørende overenskomstens ikrafttrædelse, herunder mulighed for at forenkle og smidiggøre processen.

Udvalgsarbejdet igangsættes senest 4. kvartal 2025 og afsluttes inden udgangen af 4. kvartal 2026.

Udvalget mødes – medmindre andet aftales – en gang i kvartalet.

Udvalget består af to repræsentanter fra Teknisk Landsforbund og to repræsentanter fra Dansk Erhverv Arbejdsgiver.

København, den ¹⁴X marts 2025



Teknisk Landsforbund



Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Overenskomstforhandlingerne 2025

Landsoverenskomst Teknisk Landsforbund

Teknisk Landsforbund

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

**Aftale
om
pensionsbidrag**

I § 23, stk. 1 udgår 2. og 3. afsnit og erstattes af følgende:

”Der betales følgende pensionsbidrag:

Virksomheden	10 pct.
Teknikeren	2 pct.
I alt	12 pct.

Der betales pr. 1. maj 2025 følgende pensionsbidrag:

Virksomheden	11 pct.
Teknikeren	2 pct.
I alt	13 pct.

I de 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.”

København, den 14. marts 2025


Teknisk Landsforbund


Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Overenskomstforhandlingerne 2025

Landsoverenskomst Teknisk Landsforbund

Teknisk Landsforbund

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Aftale

om

pensionsindfasning

I § 23 udgår stk. 2 og erstattes af:

"2. pensionsindfasning

Medlemmer af Dansk Erhverv Arbejdsgiver, der tiltræder overenskomsten uanset årsag, kan vælge at etablere en indfasningsordning vedrørende bidrag til pension, jf. nedenfor.

Pensionsordningen indfases således:

Senest 5 måneder efter, at overenskomsten er trådt i kraft, dog med virkning fra den første i en måned, betales 20 pct. af det på dette tidspunkt gældende pensionsbidrag.

1 år og 5 måneder efter, at overenskomsten er trådt i kraft, forhøjes pensionsbidraget til 40 pct. af det på dette tidspunkt gældende pensionsbidrag.

2 år og 5 måneder efter, at overenskomsten er trådt i kraft, forhøjes pensionsbidraget til 60 pct. af det på dette tidspunkt gældende pensionsbidrag.

3 år og 5 måneder efter, at overenskomsten er trådt i kraft, forhøjes pensionsbidraget til 80 pct. af det på dette tidspunkt gældende pensionsbidrag.

4 år og 5 måneder efter, at overenskomsten er trådt i kraft, forhøjes pensionsbidraget til det i overenskomsten aftalte aktuelle pensionsbidrag.

Satsreguleringerne finder sted fra den første i en måned.

Virksomhedens bidrag udgør 11/13 og teknikerens bidrag udgør 2/13 af det til enhver tid gældende trin i indfasningen.

Det præciseres i hvert enkelt tilfælde i forbindelse med tiltrædelsen af overenskomsten, hvorledes optrapning finder sted"

København, den 14. marts 2025


Teknisk Landsforbund


Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Overenskomstforhandlingerne 2025

Landsoverenskomst Teknisk Landsforbund

Teknisk Landsforbund

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Organisationsaftale

om

uenighed om lønomlægning

Ved overenskomstforhandlingerne 2025 har parterne drøftet arbejdsgiveres mulighed for lønomlægning ved tiltrædelse af overenskomsten. I den forbindelse er parterne blevet opmærksomme på en uenighed om arbejdsgiveres adgang til lønomlægning ved tiltrædelse vedrørende pension.

Det er Teknisk Landsforbunds opfattelse, at lønomlægning af pensionsbidrag ikke er muligt ved tiltrædelse af overenskomsten. Det er derimod Dansk Erhverv Arbejdsgivers opfattelse, at der er adgang til lønomlægning i medfør af ledelsesretten.

(Denne aftale optrykkes ikke)

København, den 14. marts 2025



Teknisk Landsforbund



Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Overenskomstforhandlingerne 2025

Landsoverenskomst Teknisk Landsforbund

Teknisk Landsforbund

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Aftale

om

aftale om forståelsespapir om pensionsindfasning m.v.

I Aftale om forståelsespapir om pensionsindfasning m.v. udgår 1. afsnit og erstattes af følgende:

”Aftale om forståelsespapir om pensionsindfasning m.v.

Parterne er enige om, at indfasning løber i 4 år og 5 måneder fra overenskomstens tiltrædelsestidspunkt.”

København, den 14. marts 2025



Teknisk Landsforbund



Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Overenskomstforhandlingerne 2025

Landsoverenskomst Teknisk Landsforbund

Teknisk Landsforbund

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Aftale

om

feriefridage og Fritvalgs Lønkonto

I § 12, bliver den eksisterende tekst til stk. 1.

Stk. 1 får følgende overskrift:

"1. Feriefridage (gældende indtil 31. august 2025)"

Herefter indsættes som nyt stk. 2:

"2. Feriefridage (gældende fra 1. september 2025)"

Medarbejderen har ret til 5 feriefridage indenfor et ferieår.

Virksomheden kan vælge mellem nedenstående ordninger i litra A eller litra B.

A. Opsparingsordning

Medarbejderen har ret til 5 feriefridage fra det tidspunkt, hvor medarbejderen 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 5 feriefridage i det ferieår, der slutter samme dag. Herefter er der ret til 5 nye feriefridage i de efterfølgende ferieår, der begynder 1. september.

Når medarbejdere har været beskæftiget i virksomheden uafbrudt i 9 måneder, indbetaler virksomheden fra den førstkommande 1. september 2,5 pct. af den ferieberettigede løn til medarbejderens Fritvalgs Lønkonto. Bidraget dækker betaling for feriefridagene.

De feriefridage medarbejderen får tildelt fra den førstkommande 1. september, efter at medarbejderen har opnået 9 måneders anciennitet, afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin Fritvalgs Lønkonto, jf. § 6, afsnit **Udbetaling**.

Feriefridagene omregnes til og afvikles som timer inden for ferieafholdelsesperioden.

Feriefridagene placeres efter samme regler som restferie, jf. ferieloven. Feriefridagene kan dog ikke varsles til afholdelse i en opsigelsesperiode efter virksomhedens opsigelse af medarbejderen. Er medarbejderen syg, når feriefridagen begynder, berettiger det ikke til en ny feriefridag.

Der kan uanset jobskifte ikke afholdes mere end 5 feriefridage i hver ferieafholdelsesperiode, der knytter sig til feriefridagene.

For de feriefridage, der tildeles ved opnåelse af 9 måneders anciennitet, gælder følgende:

- Feriefridagene betales som ved sygdom.

Overenskomstforhandlingerne 2025

Landsoverenskomst Teknisk Landsforbund

Teknisk Landsforbund

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

- Holdes feriefri dagene ikke inden udløbet af ferieafholdelsesperioden, der knytter sig til de tildelte feriefri dage, eller inden medarbejderen fratræder, modtager medarbejderen med den næstfølgende lønudbetaling kompensation svarende til løn under sygdom pr. ubrugt feriefri dag.
- Der betales ikke feriegodtgørelse og ferietillæg af løn under feriefri dage eller kompensation herfor, ligesom der heller ikke beregnes pension af kompensationsbeløbet.

B. Tildelingsordning

Medarbejderen har ret til 5 feriefri dage fra det tidspunkt, hvor medarbejderen 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 5 feriefri dage i det ferieår, der slutter samme dag. Herefter er der ret til 5 nye feriefri dage i de efterfølgende ferieår, der begynder 1. september.

Feriefri dagene betales som ved sygdom.

Feriefri dagene omregnes til og afvikles som timer inden for ferieafholdelsesperioden.

Feriefri dagene placeres efter samme regler som restferie, jf. ferieloven. Feriefri dagene kan dog ikke varsles til afholdelse i en opsigelsesperiode efter virksomhedens opsigelse af medarbejderen. Er medarbejderen syg, når feriefri dagen begynder, berettiger det ikke til en ny feriefri dag.

Holdes feriefri dagene ikke inden udløbet af ferieafholdelsesperioden, der knytter sig til de tildelte feriefri dage, eller inden medarbejderen fratræder, modtager medarbejderen med den næstfølgende lønudbetaling kompensation svarende til løn under sygdom for hver feriefri dag, der ikke er blevet afholdt.

Der betales ikke feriegodtgørelse og ferietillæg af løn under feriefri dage eller kompensation herfor, ligesom der heller ikke beregnes pension af kompensationsbeløbet.

Der kan uanset jobskifte ikke afholdes mere end 5 feriefri dage i hver ferieafholdelsesperiode, der knytter sig til feriefri dagene.

I § 6 udgår 4. afsnit inkl. tilhørende overskrift "**Feriefri dage og pension**".

I § 6 indsættes over nuværende 6. afsnit følgende overskrift: "**Pension**".

I aftale om seniorordning udgår "§ 12" og erstattes af "§ 12, stk. 1 (fra 1. september 2025: § 12, stk. 2, litra B)".

København, den 14. marts 2025


Teknisk Landsforbund


Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Overenskomstforhandlingerne 2025

Landsoverenskomst Teknisk Landsforbund

Teknisk Landsforbund

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Aftale

om

Fritvalgs Lønkonto

I § 6, 2. afsnit, ”Indbetaling”, udgår ”7,0 pct.” og erstattes af ”9,0 pct”.

§ 6, 3. afsnit udgår og erstattes af:

”Pr. 1. marts 2026 afsættes der 10,0 pct. af den ferieberettigede løn på Fritvalgs Lønkontoen.

Pr. 1. marts 2027 afsættes der 11,0 pct. af den ferieberettigede løn på Fritvalgs Lønkontoen.”

København, den 14. marts 2025

Teknisk Landsforbund

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Overenskomstforhandlingerne 2025

Landsoverenskomst Teknisk Landsforbund

Teknisk Landsforbund

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Aftale

om

optrapning af Fritvalgs Lønkonto-bidrag

Den nuværende "Aftale om optrapning af Fritvalgs Lønkonto-bidrag" (side 60 i nuværende overenskomst) udgår og erstattes af:

"Aftale om optrapning af Fritvalgs Lønkonto-bidrag"

- a. Medlemmer af Dansk Erhverv Arbejdsgiver, som tiltræder Landsoverenskomsten mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og Teknisk Landsforbund, kan indtræde i overenskomstens Fritvalgs Lønkonto efter nedenstående regler, hvis virksomheden ved tiltrædelsen ikke allerede har etableret en Fritvalgs Lønkonto eller tilsvarende ordning, eller hvis virksomheden har en Fritvalgs Lønkonto eller lignende ordning med et lavere bidrag. En virksomhed, der forinden tiltrædelsen har en Fritvalgs Lønkonto eller tilsvarende ordning med samme bidrag som det på tiltrædelsestidspunktet gældende bidrag, er ikke omfattet af nedenstående litra b.-d.
- b. Virksomheden kan i lønnen fradrage det på tiltrædelsestidspunktet gældende bidrag til Fritvalgs Lønkontoen efter § 6 ("**Indbetaling**"), fraregnet 6,0 procentpoint (fra 1. marts 2026 7,0 procentpoint).
- c. Virksomheden er fra tiltrædelsen forpligtet til at betale bidrag til Fritvalgs Lønkontoen efter § 6 ("**Indbetaling**"), fraregnet 6,0 procentpoint (fra 1. marts 2026 7,0 procentpoint), samt bidrag efter nedenstående optrapningsordning i litra d. Såfremt virksomheden ikke ønsker optrapning, betales det fulde bidrag efter § 6 ("**Indbetaling**").
- d. For så vidt angår de 6,0 procentpoint (fra 1. marts 2026 7,0 procentpoint) kan virksomheden kræve optrapning på følgende måde:

Senest 1 måned efter at overenskomsten er trådt i kraft, dog med virkning fra den første i en måned, indbetaler virksomheden 1,5 pct. (fra 1. marts 2026 1,75 pct.) i bidrag til Fritvalgs Lønkontoen.

Senest 1 år efter at overenskomsten er trådt i kraft, indbetales 3,0 pct. (fra 1. marts 2026 3,5 pct.) i bidrag til Fritvalgs Lønkontoen.

Senest 2 år efter at overenskomsten er trådt i kraft, indbetales 4,5 pct. (fra 1. marts 2026 5,25 pct.) i bidrag til Fritvalgs Lønkontoen.

Overenskomstforhandlingerne 2025

Landsoverenskomst Teknisk Landsforbund

Teknisk Landsforbund

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Senest 3 år efter at overenskomsten er trådt i kraft, indbetales 6,0 pct. (fra 1. marts 2026 7,0 pct.) i bidrag til Fritvalgs Lønkontoen.

- e. Det præciseres i hvert enkelt tilfælde i forbindelse med tiltrædelse af overenskomsten, hvorledes optrapningen finder sted.

En eventuel Fritvalgs Lønkonto eller tilsvarende ordning, der bestod på tidspunktet for overenskomstens ikrafttrædelse, ophører og erstattes af overenskomstens Fritvalgs Lønkonto.

Overenskomtparterne finder det naturligt, at virksomheden ved overenskomstiltrædelse vælger at anvende overenskomstens optrapningsordning.

Hvis virksomheden vælger at foretage lønomlægning i medfør af ledelsesretten, skal dette ske inden for overenskomstens rammer og være saglig og proportional.

Ordningen har ikke betydning for adgangen til lønomlægning i andre situationer, end de der specifikt er behandlet i denne aftale.”



Teknisk Landsforbund

København, den 14. marts 2025



Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Overenskomstforhandlingerne 2025

Landsoverenskomst Teknisk Landsforbund

Teknisk Landsforbund

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Aftale

om

medarbejderes valgmuligheder for Fritvalgs Lønkontoen

I § 6, indsættes efter 10. afsnit som nyt afsnit:

”Medarbejderens valgmuligheder

Medarbejderen kan hvert år i maj måned, med virkning fra næstkommende ferieår, disponere over Fritvalgs Lønkontoen på følgende måder:

1. Indbetaling til pensionsordningen.
2. Seniorfrihed, jf. Aftale om seniorordning.
3. Al opsparing, der ikke er disponeret over, jf. punkt 1 og 2, indbetales til Fritvalgs Lønkontoen.”

Nuværende afsnit 11-16 bliver herefter til afsnit 13-18.

København, den 14. marts 2025



Teknisk Landsforbund



Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Overenskomstforhandlingerne 2025

Landsoverenskomst Teknisk Landsforbund

Teknisk Landsforbund

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Aftale

om

redaktionel ændring af Fritvalgs Lønkonto

I § 6, 9. afsnit, indsættes følgende efter "børneomsorgsdage": "børnebørns-omsorgsdage, ledsagelse af nærtstående,".

I § 6, 9. afsnit, udgår "børns 2. hele sygedag" og erstattes af "børns 2. og 3. hele sygedage".



Teknisk Landsforbund

København, den 14. marts 2025



Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Overenskomstforhandlingerne 2025

Landsoverenskomst Teknisk Landsforbund

Teknisk Landsforbund

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Aftale

om

**redaktionel ændring af Organisationsaftale om forståelse af Aftale om optrapning af
Fritvalgs Lønkonto-bidrag**

I Organisationsaftale om forståelse af Aftale om optrapning af Fritvalgs Lønkonto-bidrag udgår i 3. afsnit "på tidspunktet for indmeldelsen ligger ud over 4 pct." og erstattes af "på tidspunktet for tiltrædel- sen ligger ud over 6 pct. (fra 1. marts 2026 7 pct.)".

I 4. afsnit, 1. punktum udgår "4 procent" og erstattes af "6 pct. (fra 1. marts 2026 7 pct.)".

København, den 14. marts 2025

Teknisk Landsforbund

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Overenskomstforhandlingerne 2025

Landsoverenskomst Teknisk Landsforbund

Teknisk Landsforbund

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Aftale om databeskyttelse

Organisationsaftale om databeskyttelse udgår og erstattes af følgende:

”Organisationsaftale om databeskyttelse

Databeskyttelsesreglernes grundlæggende principper skal overholdes.

Hvornår kan der udleveres personoplysninger?

Databeskyttelsesreglerne giver i flere tilfælde virksomheder mulighed for at udlevere personoplysninger til tillidsrepræsentanten. Det er fx 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 – fx på baggrund af en lokalaftale – der overstiger den pågældende persons interesse i, at oplysningen ikke udleveres.

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

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

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

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

København, den 14. marts 2025

Teknisk Landsforbund

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Overenskomstforhandlingerne 2025

Landsoverenskomst Teknisk Landsforbund

Teknisk Landsforbund

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Aftale

om

organisationsaftale om standardaftale om ansvarsfordelingen ved tillidsrepræsentanters brug af 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.

Teknisk Landsforbund og Dansk Erhverv Arbejdsgiver er enige om, i fællesskab, at stille en standardaftale til rådighed, som tillidsrepræsentanten og virksomheden 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 denne aftale, er frivillig og forudsætter, at denne er tiltrådt af tillidsrepræsentanten og virksomheden, men Teknisk Landsforbund og Dansk Erhverv Arbejdsgiver anbefaler, at aftalen tiltrædes lokalt, medmindre der er indgået anden aftale.

Overenskomstforhandlingerne 2025

Landsoverenskomst Teknisk Landsforbund

Teknisk Landsforbund

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Denne aftale og den tilknyttede standardaftale er baseret på gældende forståelse af 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.

Denne aftale optrykkes ikke. Aftalen og Bilag A gøres tilgængelig for medlemmer.



Teknisk Landsforbund

København, den ¹⁴ marts 2025



Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Overenskomstforhandlingerne 2025

Landsoverenskomst Teknisk Landsforbund

Teknisk Landsforbund

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

BILAG A

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

Indgået

mellem

[Tillidsrepræsentanten/tillidsrepræsentanterne] (tillidsrepræsentanten/-erne)

og

[virksomhedens navn]

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

Overenskomstforhandlingerne 2025

Landsoverenskomst Teknisk Landsforbund

Teknisk Landsforbund

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

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-system" eller "it-systemer"). Såfremt der er IT og internetadgang, skal tillidsrepræsentanten til udførelse af sit hverv have den nødvendige adgang hertil.

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 be-

Overenskomstforhandlingerne 2025

Landsoverenskomst Teknisk Landsforbund

Teknisk Landsforbund

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

handler 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. 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

Overenskomstforhandlingerne 2025

Landsoverenskomst Teknisk Landsforbund

Teknisk Landsforbund

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

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 med påstand om bod, i det fagretlige system.

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

Overenskomstforhandlingerne 2025

Landsoverenskomst Teknisk Landsforbund

Teknisk Landsforbund

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Underskrift

[virksomhedens navn]

Underskrift

[Tillidsrepræsentanten/tillidsrepræsentanterne] (tillidsrepræsentanten/-erne)