

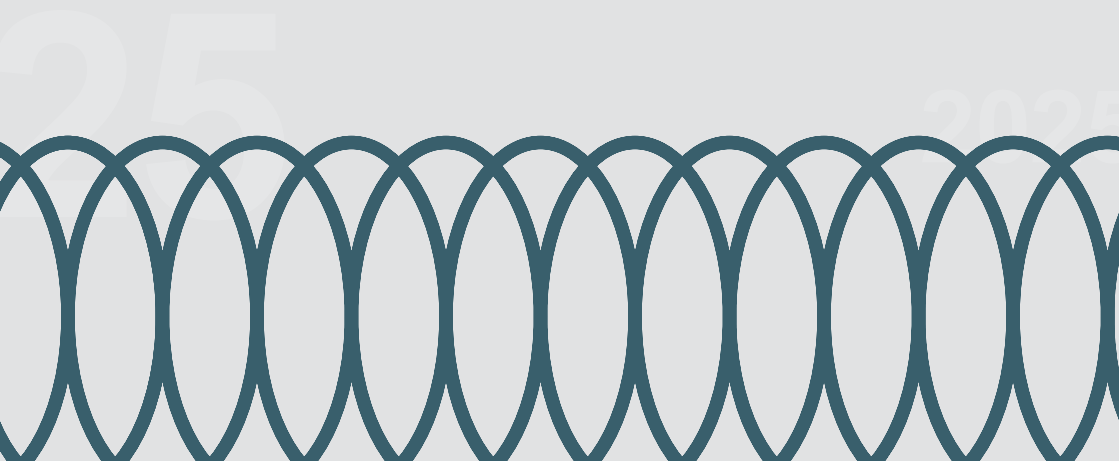
TEKNIKEROVERENSKOMSTEN 2025

MELLEM:

DI OVERENSKOMST III OG TEKNISK LANDSFORBUND

2025

2025



TEKNIKEROVERENSKOMSTEN

Mellem

DI overenskomst III

og

Teknisk Landsforbund

INDHOLD

§ 1 Overenskomstens område	4
§ 2 Lønbestemmelse	5
§ 3 Fritvalgs Lønkonto	6
§ 4 Elever	7
§ 5 Sociale ansættelser	9
§ 6 Beregning af løn for brudte måneder	9
§ 7 Deltidsbeskæftigelse	10
§ 8 Arbejdstid	10
§ 9 Varierende ugentlig arbejdstid	11
§ 10 Overarbejde	12
§ 11 Funktionærlov	15
§ 12 Ferie og frihed	15
§ 13 Barsel, barns 1. sygedag m.v.	21
§ 14 Pension	26
§ 15 Seniorordning	32
§ 16 Ansættelseskontrakt	33
§ 17 Elektroniske dokumenter	33
§ 18 Afskedigelse og vejledning ved afskedigelse	34
§ 19 Valg af tillidsrepræsentanter	34
§ 20 Tillidsrepræsentantens opgave	36
§ 21 Afskedigelse af tillidsrepræsentant	38
§ 22 Regler for behandling af uoverensstemmelser	39
§ 23 Kompetenceudvikling	41
§ 24 Kompetenceudviklingsfonden	43
§ 25 Samarbejde og udvikling	44
§ 26 DA/LO Udviklingsfonden	45

§ 27 Samarbejde	45
§ 28 Lokalaftaler	45
§ 29 Vikarer fra vikarbureauer	46
§ 30 Nyindmeldte virksomheder	46
§ 31 Overenskomstens varighed	49
Protokollat 1	
Samarbejde på arbejdsmiljøområdet	51
Protokollat 2	
Uddannelse	52
Protokollat 3	
Varetagelse af tillidshverv	53
Protokollat 4	
Forældreorlov	54
Protokollat 5	
Samarbejde og uddannelse	55
Protokollat 6	
Udviklingsfond	57
Protokollat 7	
Implementering af ligelønsloven	60
Protokollat 8	
Forståelsen af protokollat nr. 12 om systematisk overarbejde	64
Protokollat 9	
Den Grønne Omstilling	65
Protokollat 10	
Arbejdsmiljørepræsentanters deltagelse i kurser	66
Protokollat 11	
Vederlag til arbejdsmiljørepræsentanter	67
Protokollat 12	
Udvalgsarbejde om udenlandske medarbejderes løn- og arbejdsforhold	68
Protokollat 13	
Organisationsaftale om Databeskyttelse	69

Protokollat 14

Udvalgsarbejde	70
----------------------	----

Protokollat 15

Gravides natarbejde	71
---------------------------	----

Protokollat 16

Natarbejde og helbreds kontrol	72
--------------------------------------	----

Protokollat 17

Udskydelse af daglig hviletid ved rådighedstjeneste	74
---	----

Protokollat 18

Mulighed for at aftale opt-out vedrørende 48-timersreglen i forbindelse med rådighedsvagter	75
---	----

Protokollat 19

Uddannelsesrepræsentant	76
-------------------------------	----

Protokollat 20

Ansættelseskontrakter	77
-----------------------------	----

Protokollat 21

Aftale om tillidsrepræsentanternes adgang til at deltage i informationsmøder om overenskomstsfornyelse	78
--	----

Bilag 1

Ferieoverførselsblanket	79
-------------------------------	----

Bilag 2

Skifte af pensionsordning	80
---------------------------------	----

§ 1 Overenskomstens område

Stk. 1

Overenskomsten omfatter tekniske funktionærer, hvis arbejde udelukkende eller hovedsageligt består i teknisk/klinisk bistandsydelse af ikke håndværks- eller fabriksmæssig art, og andre teknikere, som udfører arbejde, der kan sidestilles hermed.

Det vil sige teknisk betonet arbejde inden for projektering, udvikling, konstruktion, design, planlægning og styring, som almindeligvis forudsætter en design-/tekniker-/teknologuddannelse, herunder uddannelser på konstruktørniveau.

Disse uddannelser er betegnelsen for de erhvervskompetence-givende teknikeruddannelser, som uddannelses- og beskæftigelsesmæssigt er placeret i området mellem håndværksmæssige, erhvervsfaglige grunduddannelser på den ene side og ingeniøruddannelserne på den anden side.

Stk. 2

I tvivlstilfælde om, hvorvidt en lønmodtager er omfattet af nærværende overenskomst, afgøres spørgsmålet i henhold til regler for behandling af uoverensstemmelser, jf. § 22.

Tilpasningsforhandlinger

Stk. 3

Når en virksomhed, der indmelder sig i DIO III eller gennem fusion bliver omfattet af et DIO III-medlemskab, forinden er omfattet af en funktionæroverenskomst, som helt eller delvist har samme dækningsområde som nærværende overenskomst, kan Teknisk Landsforbund eller DIO III begære tilpasningsforhandlinger.

Begæringen skal være fremsat senest 2 måneder efter indmeldelsen er kommet til den begærende parts kendskab. Såfremt der ikke begæres tilpasningsforhandlinger, erstatter nærværende overenskomst den hidtidige med virkning fra 3 måneder fra virksomhedens indmeldelse.

For så vidt angår optrapningsordninger for nyindmeldte virksomheder henvises til § 30.

§ 2 Lønbestemmelse

Stk. 1

Lønnen for den enkelte medarbejder aftales i hvert enkelt tilfælde mellem arbejdsgiveren og medarbejderen.

Stk. 2

Lønnen skal give udtryk for den enkeltes indsats, kvalifikationer, uddannelse og dygtighed, stillingens indhold og ansvar, samt om der er indgået aftale om funktionsløn.

Overenskomstparterne finder det naturligt, at man medregner eksempelvis de lønstigninger, der følger af eventuelle stigninger i Fritvalgs Lønkontoen, i forbindelse med de lokale lønforhandlinger.

Stk. 3

Vurdering og eventuel regulering af medarbejderens lønforhold sker ved individuel lønforhandling mindst én gang om året.

Stk. 4

En af overenskomsten omfattet medarbejder er berettiget til at kræve en forhandling med virksomheden, såfremt medarbejderens løn afviger fra begyndelsesniveauet for sammenlignelige medarbejdergrupper. Hvis denne forhandling ikke resulterer i enighed, er Teknisk Landsforbund berettiget til at kræve en forhandling med DIO III på virksomheden. Uoverensstemmelse om lønforhold for enkeltpersoner kan ikke bringes til faglig voldgift.

Stk. 5

Uoverensstemmelser om lønforhold kan kræves behandlet ved faglig voldgift i tilfælde, hvor misforhold - som helhed taget - skønnes at være til stede. Ved vurderingen af, hvorvidt der foreligger misforhold, skal der ikke i alle tilfælde refereres til samtlige funktionærer, der på den pågældende virksomhed er omfattet af overenskomsten.

Stk. 6

Der kan individuelt eller kollektivt aftales andre eller supplerende lønsystemer. Overenskomstparterne anser det for ønskeligt at anvende lønsystemer, der lokalt kan afpasses efter den enkelte virksomheds særlige behov.

Stk. 7

Hvor de lokale parter ønsker at forhandle lønnen kollektivt, kan dette aftales efter reglerne i § 28.

Stk. 8

Med henblik på bedst muligt at kunne understøtte sine kolleger i forbindelse med indgåelse af aftaler om løn efter § 2, stk. 1 og 2, kan tilidsrepræsentanten anmode om at få belyst virksomhedens produktivitet, konkurrenceevne, økonomiske situation og fremtidsudsigter, herunder bl.a. ordrebeholdning, markedssituation og produktionsforhold.

§ 3 Fritvalgs Lønkonto

Virksomheden opretter en Fritvalgs Lønkonto. Hensigten med kontoen er at give medarbejderne mulighed for at vælge mellem løn i forbindelse med fritid, pension, betaling på børneomsorgsdage, børnebørns-omsorgsdage, barnets 2. og 3. hele sygedag, ledsagelse af nærtstående, lægebesøg i forbindelse med børns sygdom eller seniordage efter § 15.

Stk. 1

Virksomheden indbetaler på medarbejderens Fritvalgs Lønkonto 9 pct. (fra 1. marts 2026: 10 pct., og fra 1. marts 2027: 11 pct.) af den A-skattepligtige lønindkomst, som stilles til rådighed for medarbejderens frie valg.

Stk. 2

I beløbet er indeholdt feriegodtgørelse og ferietillæg.

Stk. 3

Virksomheden indbetaler fra den førstkommende 1. september, efter at medarbejderen har opnået 6 måneders anciennitet, derudover 2,25 pct. af den A-skattepligtige lønindkomst til medarbejderens Fritvalgs Lønkonto. Bidraget dækker betaling for feriefridage efter § 12, stk. 10, litra f.

Stk. 4

Virksomheden kan vælge at fortsætte administrationen af feriefridage efter reglerne i § 12, stk. 10, litra e. I så fald finder § 3, stk. 3, ikke anvendelse.

Stk. 5

Virksomheden og medarbejdere kan aftale at indestående på Fritvalgs Lønkontoen kan udbetales som et éngangsbeløb. Der kan dog ikke udbetales et større beløb, end der til enhver tid står på kontoen.

Stk. 6

Det kan også mellem de lokale parter aftales, at bidraget efter stk. 1, kan udbetales løbende med den almindelige løn. Det er en forudsætning for udbetaling, at virksomheden kan dokumentere, at medarbejderen er blevet opfordret til at træffe et valg.

Stk. 7

Bidraget til Fritvalgs Lønkontoen indeholder fortsat feriegodtgørelse samt ferietillæg af opsparingen, jf. stk. 2, også selvom det udbetales løbende sammen med lønnen. Ved afholdelse af børneomsorgsdage, børnebørns-omsorgsdage, barnets 2. og 3. hele sygedag, ledsagelse af nærtstående, lægebesøg i forbindelse med børns sygdom eller senior-dage efter § 15 udbetales a conto pr. dag et beløb svarende til en dag-løn, jf. § 6, hvis medarbejderen ønsker det.

Stk. 8

Et eventuelt indestående på Fritvalgs Lønkontoen udbetales til medarbejderen sammen med lønnen for december måned, medmindre medarbejderen inden den 1. december har anmodet om, at beløbet indbetales på den pågældendes pensionskonto eller har reserveret et beløb til seniorordning efter § 15.

Stk. 9

Ved fratrædelse opgøres Fritvalgs Lønkontoen og et eventuelt indestående udbetales sammen med den sidste lønudbetaling fra virksomheden

Stk. 10

For så vidt angår optrappingsordning for nyindmeldte virksomheder henvises til § 30, stk. 2.

§ 4 Elever

Stk. 1

For tekniske designere i henhold til ny uddannelsesbekendtgørelse udgør den minimale månedsløn:

Pr. 1. maj 2025	17.669,00 kr.
Pr. 1.marts 2026	18.287,50 kr.
Pr. 1. marts 2027	18.927,50 kr.

Stk. 2

Der ydes elever transportgodtgørelse under skoleophold efter reglerne fastsat i henhold til lov om arbejdsgiverens elevrefusion. Uoverensstemmelser herom kan behandles i henhold til regler for behandling af faglig strid, jf. § 22.

Stk. 3

Elever, hvor uddannelsesaftaler indgås efter 1. marts 2011, der ikke allerede er omfattet af en arbejdsgiverbetalt pensions- eller forsikringsordning, har krav på følgende forsikringsydelser:

- Invalidepension (maksimalt 60.000 kr. pr. år)
- Invalidesum (maksimalt 100.000 kr.)
- Forsikring ved kritisk sygdom (100.000 kr.)
- Dødsfaldssum (300.000 kr.)

Arbejdsgiveren afholder udgifterne ved ordningen.

Ordningen kan etableres hos PensionDanmark, og ydelserne følger PensionDanmarks vilkår, som er anført i deres forsikringspakke til elever.

Såfremt medarbejderen overgår til at være omfattet af PFA, pension for funktionærer, eller en anden arbejdsgiverbetalt pensionsordning, ophører arbejdsgiverens forpligtelse efter denne bestemmelse.

Stk. 4

Elever omfattes af overenskomstens pensionsbestemmelser, når de fylder 18 år, og har opnået 2 måneders anciennitet i samme virksomhed.

Elever, der før elevaftalens indgåelse var omfattet af en arbejdsmarkedspension, fortsætter i den ordning, der er gældende på virksomheden, i elevtiden.

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 uddannelsesområdes overenskomst, omfattes ikke af dette punkt, uanset at indbetaling sker til PFA, Pension for Funktionærer, eller den af virksomheden valgte ordning.

§ 5 Sociale ansættelser

Stk. 1

Organisationerne er enige om, at også socialt udsatte grupper bør have tilknytning til arbejdsmarkedet og opfordrer derfor deres respektive medlemmer til så vidt muligt at medvirke hertil.

Stk. 2

For at undgå, at overenskomsten modvirker denne målsætning, er parterne enige om, at der, hvor forholdene gør det naturligt, kan indgås aftaler om at fravige enkelte bestemmelser, f.eks. bestemmelserne om løn- og arbejdstidsforhold. Sådanne aftaler skal indgås under medvirken af tillidsrepræsentanten eller, hvor en sådan ikke findes, den lokale afdeling af Teknisk Landsforbund. Organisationerne har påtaleret.

§ 6 Beregning af løn for brudte måneder

Stk. 1

Når lønnen for enkelte dage skal beregnes ved til- eller fratrædelse i månedens løb, beregnes denne ved fuld tid som 1:160,33 af fuldtids-månedslønnen gange de effektive arbejdstimer, den pågældende skal være i arbejde. Nævnte betaling ydes også for søgnehellidage, i det omfang disse falder på medarbejderens normale arbejdsdage

Stk. 2

Ved fravær på grund af ferie, for hvilken der ikke er optjent løn/feriepenge, beregnes fradraget i medarbejderens månedsløn efter samme beregningsmetode. Endvidere beregnes fradraget for fridage uden løn efter samme beregningsmetode.

Stk. 3

For deltidsansatte beregnes lønnen forholdsvis.

§ 7 Deltidsbeskæftigelse

Stk. 1

Ved deltidsbeskæftigelse beregnes lønnen efter forholdet mellem pågældendes ugentlige arbejdstid og den for virksomheden eller afdelingen gældende normale ugentlige arbejdstid.

Stk. 2

Arbejder den deltidsbeskæftigede udover vedkommendes normale arbejdstid, aflønnes sådanne ekstratimer med pågældendes normale timeløn.

Stk. 3

Hvis ekstratimerne ligger uden for virksomhedens/afdelingens normale arbejdstid, aflønnes disse som overarbejde, jf. § 10, som for øvrige medarbejdere.

Stk. 4

Der betales for søgnehellidage i det omfang, disse falder på medarbejderens normale arbejdsdage.

§ 8 Arbejdstid

Stk. 1

Den normale, ugentlige, effektive arbejdstid udgør indtil 37 timer.

Stk. 2

Arbejdstiden lægges af virksomheden efter forudgående lokal drøftelse.

Stk. 3

Hvis den normale arbejdstid er kortere end 37 timer pr. uge, betales ekstraarbejde ud over den gældende arbejdstid, men inden for 37 timer pr. uge, med sædvanlig løn.

Stk. 4

Den enkelte fuldtidsbeskæftigede medarbejders ugentlige arbejdstid skal i virksomheder med en 5 dages arbejdsuge tilstræbes fordelt jævnt på disse dage. For arbejde i holddrift, forskudt tid, ude- og rejsearbejde samt udstationering skal der, såfremt der ikke ved lønfastsættelsen er truffet aftale om, at lønnen dækker herfor, ydes særskilt betaling efter aftale.

Arbejde i holddrift betragtes som fuldtidsarbejde, således at den normale arbejdstid ved arbejde i holddrift, der normalt er reduceret ved arbejde på aften- og natthold, svarer til den normale overenskomstmæssige arbejdstids ved dagarbejde, jf. § 8, stk. 1.

Stk. 5

Der kan lokalt aftales flextid. Flextid er den tid som medarbejderen kan vælge at afvige fra den aftalte arbejdstid. Det skal af aftalen fremgå, hvornår der er tale om flextid, og hvornår der er tale om overarbejde, jf. § 10.

Stk. 6

Parterne har implementeret EU-direktiv 93/104 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelsen af arbejdstiden ved aftale.

§ 9 Varierende ugentlig arbejdstid

Stk. 1

Under forudsætning af lokal enighed kan arbejdstiden for samtlige medarbejdere eller grupper af medarbejdere lægges med varierende ugentlige arbejdstider, blot den gennemsnitlige arbejdstid er 37 timer over en 12 måneders periode.

Stk. 2

De lokale parter fastlægger rammerne for de varierende ugentlige arbejdstider. Manglende enighed herom kan gøres til genstand for fagretlig behandling sluttende med et organisationsmøde.

Stk. 3

Aftaler om arbejdstidens placering træffes med den enkelte medarbejder eller grupper af medarbejdere, jf. dog stk. 2.

Stk. 4

Timer ud over 37 timer pr. uge kan afvikles som hele fridage efter aftale med den enkelte medarbejder. Der kan aftales lønmæssig opsparring til anvendelse ved de pågældende fritimer. Ved en periodes afslutning kan eventuelt over- eller underskud af timer aftales afviklet inden for maksimalt 6 måneder.

Stk. 5

Ved nyansættelser i en periode med et lavere timetal end gennemsnittet kan der for en periode aftales en lønudjævning.

Stk. 6

Overarbejde eller forskudt arbejdstid i forbindelse med den varierende daglige arbejdstid betales i henhold til overenskomstens §§ 8 og 10.

Stk. 7

Aftaler i henhold til denne bestemmelse kan opsiges med 2 måneders varsel til en periodes udløb.

§ 10 Overarbejde

Stk. 1

- a. Organisationerne er enige om, at overarbejde bør begrænses mest muligt.

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 helbredsmæssig betydning.

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

Overarbejde udføres efter nedenstående regler

- b. I virksomheder med varierende produktionsbehov, og hvor de lokale parter forgæves har søgt at opnå en lokalaftale om varierende ugentlig arbejdstid, jf. § 9, kan virksomheden varsle systematisk overarbejde. Systematisk overarbejde kan maksimalt udgøre 5 timer pr. kalenderuge og 1 time pr. dag og skal lægges i tilknytning til den enkelte medarbejders normale arbejdstid.

Systematisk overarbejde skal varsles senest inden normal arbejdstids ophør 4 kalenderdage før den uge, hvori det systematiske overarbejde udføres.

Systematisk overarbejde skal - medmindre andet aftales mellem virksomhedens ledelse og tillidsrepræsentanten - afspadseres som hele fridage indenfor en 12 måneders periode efter dets udførelse. Overskydende timer, der ikke berettiger til en fuld arbejdsfri dag, videreføres.

Afspadseringstidspunktet fastlægges af arbejdsgiveren efter lokal forhandling mellem parterne, idet der dog skal gives medarbejderen et varsel på mindst 6x24 timer.

Afspadsering, der hidrører fra systematisk overarbejde, kan ikke placeres i et opsigelsesvarsel, medmindre virksomheden og medarbejderen er enige herom.

Stk. 2

For overarbejde, for hvilket der kan kræves tillæg, jf. reglerne i §§ 7, 8 og 9, betales timeløn plus 50 pct. for de første tre timer efter normal arbejdstids ophør, og for overarbejde efter dette tidspunkt betales 100 pct.. For overarbejde på arbejdsfrie hverdage betales timeløn plus 50 pct. for de første 3 timer, og derefter betales timeløn plus 100 pct. for de resterende timer. For arbejde på søn- og helligdage betales timeløn plus 100 pct.

Stk. 3

Timelønnen beregnes som den pågældende medarbejders samlede månedsløn divideret med maksimalt 160,33.

Stk. 4

Når overarbejde finder sted, regnes betalingen ifølge stk. 2 fra tidspunktet for overarbejdets begyndelse.

Stk. 5

Overarbejdsbetaling ydes kun, når der er tale om beordret overarbejde. Overarbejde skal så vidt muligt varsles senest dagen før.

Stk. 6

Såfremt der ved lønfastsættelsen er truffet aftale om, at lønnen også omfatter betaling for almindeligt forefaldende overarbejde, ydes der ikke overarbejdsbetaling.

Stk. 7

Såfremt aftale om afspadsering træffes, afspadseres hver overarbejdstime med én time, og tillægget for overarbejdet udbetales.

Sygdom betragtes som en hindring for afspadsering, forudsat medarbejderen melder sig syg inden normal arbejdstids begyndelse den dag, hvor afspadseringen skulle have fundet sted. Er der planlagt flere dages afspadsering, gælder afspadseringshindringen også for sygdom på eventuelle efterfølgende afspadseringsdage.

Stk. 8

Der kan ved lønfastsættelsen indgås aftale om funktionsløn. Ved sådan aftale kan det bestemmes, at lønnen også omfatter betaling for overarbejde med den virkning, at der ikke ydes overarbejdsbetaling.

Aftalen skal stå i forhold til lønnen, stillingens indhold og overarbejdets omfang og kan behandles fagretlig efter overenskomstens § 2, stk. 5 jf. § 22.

Hvis der er aftalt funktionsløn, drøftes denne ved den årlige lønsamtale, herunder lønnens størrelse og overarbejds omfang.

Hvis der i forbindelse med en nyansættelse på virksomheden er aftalt funktionsløn, finder overenskomstparterne det hensigtsmæssigt, at medarbejderen og virksomheden ca. tre måneder efter medarbejderens tiltrædelse af stillingen holder en samtale om stillingsindhold og arbejdets omfang. Hvis en af parterne anmoder om det, afholdes samtalen.

Anmærkning:

En særskilt aftale i henhold til stk. 6, udelukker ikke overarbejdsbetaling i henhold til stk. 2, for arbejde ud over almindeligt forefaldende overarbejde.

§ 11 Funktionærlov

Stk. 1

Reglerne i funktionærloven er gældende for ansættelsesforholdet. Såfremt en uoverensstemmelse i sager om bortvisning eller afskedigelse ikke har kunnet bilægges ved forhandling, behandles den efter begæring af en af parterne ved voldgift.

Stk. 2

I tilfælde, hvor en arbejder bliver funktionær på samme virksomhed, bevarer medarbejderen det opsigelsesvarsel, der var gældende på overflytningstidspunktet, indtil den pågældende i henhold til funktionærloven opnår mindst samme opsigelsesvarsel.

§ 12 Ferie og frihed

Ferie

Stk. 1

Den til enhver tid gældende ferielov finder anvendelse på ansættelsesforholdet.

Stk. 2

Virksomhederne benytter sig af Feriepengeinfo eller FerieKonto.

Stk. 3

DIO III afgiver sædvanlig garanti for pengenes tilstedeværelse.

Stk. 4

Der ydes praktikanter og elever ferie med løn i henhold til ferielovens § 42.

Stk. 5

Uoverensstemmelser om de mellem parterne aftalte fravigelser til ferieloven behandles i henhold til regler for behandling af uoverensstemmelser, jf. § 22.

Overførsel af ferie**Stk. 6**

Medarbejderen og arbejdsgiveren kan aftale, at optjente og ikke afviklede feriedage udover 20 dage kan overføres til det følgende ferieår.

Medarbejderen og arbejdsgiveren skal skriftligt indgå en aftale inden den 31. december. Parterne anbefaler, at den mellem parterne udarbejdede blanket anvendes.

Overført ferie holdes forud for anden ferie og placeres efter de samme regler, som gælder for lægning af ferie i henhold til ferieloven.

Hvis en medarbejder, der har overført ferie, fratræder, inden al overført ferie er afviklet udbetales feriegodtgørelse for resterende overførte feriedage.

Ferie i et omfang svarende til overført ferie, kan ikke pålægges afviklet i et opsigelsesvarsel, medmindre ferien i medfør af aftale, jf. ovenfor, er placeret til afholdelse inden for varslingsperioden.

Ovenstående mulighed for at aftale ferieoverførsel gælder ikke for elever.

Ferietillæg**Stk. 7**

Ferietillæg, som udbetales til medarbejdere med løn under ferie, kan udbetales før ferien begynder. I så fald kan det kræves modregnet ved fratræden i det omfang, der er udbetalt ferietillæg for ikke afholdt ferie.

Førhøjet ferietillæg

Stk. 8

Virksomheden kan vælge, at løntillæg i henhold til lov 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 or-lovsperioden.

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

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

Der kan lokalt træffes skriftlig aftale om, at ferie afholdes i timer

Stk. 9

Det skal i den forbindelse sikres, at ferien ikke holdes i færre timer end det planlagte antal arbejdstimer den pågældende dag, og at den samlede ferie ikke bliver på mindre end 5 uger regnet i 25 hele dage, hvor arbejdsfri dage, der ikke er erstatningsfridage, og arbejdsdage, indgår forholdsmæssigt. Ferien skal så vidt muligt afholdes i hele uger.

Ferien skal afspejle arbejdsugen og må ikke udelukkende placeres på korte eller lange arbejdsdage.

Ferie på forskud og varsling af ikke-optjent ferie

Stk. 10

Der er adgang til ved lokalaftale at fravige ferielovens § 7 om ferie på forskud samt princippet i ferielovens § 15 om varsling af ferie, der ikke er optjent på afholdelsestidspunktet. En sådan lokalaftale skal være

skriftlig og kan alene indgås med en tillidsrepræsentant, der er valgt efter de i overenskomsten gældende regler.

Det kan således aftales, at:

Medarbejderne tildeles op til 5 ugers ferie ved ferieårets start den 1. september. Medarbejdere, der tiltræder i løbet af ferieåret tildeles et antal feriedage forholdsmæssigt.

Virksomheden kan varsle ferie til afholdelse på et tidspunkt, hvor ferien endnu ikke er optjent (varsle "ferie på forskud"). Virksomheden kan ikke varsle mere ferie, end medarbejderen kan nå at optjene inden ferieårets udløb.

Fratræder en medarbejder i løbet af ferieåret, og har medarbejderen på fratrædelsestidspunktet brugt mere ferie end optjent, kan virksomheden modregne i medarbejderens krav på løn og feriepenge.

Hvor fratrædelsen skyldes virksomhedens opsigelse, kan virksomheden ikke modregne for mere ferie, end medarbejderen kan nå at optjene inden dennes fratræden, medmindre opsigelsen skyldes medarbejderens væsentlige misligholdelse.

Hvor medarbejderen ophæver eller opsiger sit ansættelsesforhold på grund af virksomhedens væsentlige misligholdelse, kan der ikke ske modregning.

Virksomheden skal opgøre og efterbetale feriegodtgørelse til medarbejderen, hvis medarbejderen har fået udbetalt mindre feriegodtgørelse, end medarbejderen ville have fået, hvis medarbejderen ikke havde holdt "ferie på forskud".

For medarbejdere, der har ferie med løn, laves der feriedifferenceberegning, jf. ferielovens § 17, stk. 2, såfremt en ændring af arbejdstiden medfører, at den enkelte medarbejder har fået for lidt i løn under sin ferie på forskud.

Feriefridage

Stk. 11

Medarbejderen har ret til fem feriefridage inden for et ferieår.

Om retten til at afholde feriefridagene gælder:

Berettiget er alle, der har været beskæftiget i virksomheden uafbrudt i 6 måneder. Hvis en medarbejder har været beskæftiget i 6 måneder den 31. august, er der ret til fem feriefridage i det ferieår, der slutter samme dag. Herefter er der ret til fem nye feriefridage i det efterfølgende ferieår, der begynder 1. september.

Feriefridagene omregnes til og afvikles som timer inden for ferieafholdelsesperioden.

Feriefridagene betales som ved sygdom.

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

Holdes feriefridagene ikke inden ferieafholdelsesperioden der knytter sig til de tildelte feriefridages udløb, kan medarbejderen inden 3 uger rejse krav om kompensation svarende til løn under sygdom pr. ubrugt feriefridag hvorefter kompensation udbetales i forbindelse med den næstfølgende lønudbetaling.

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

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

Pr. 1. september 2025 gælder følgende:

Medarbejderen har ret til fem feriefridage inden for et ferieår.

Om retten til at afholde feriefridagene gælder:

- a. Berettiget er alle, der har været beskæftiget i virksomheden uafbrudt i 6 måneder. Hvis en medarbejder har været beskæftiget i 6 måneder den 31. august, er der ret til fem feriefridage i det ferieår, der slutter samme dag. Herefter er der ret til fem nye feriefridage i det efterfølgende ferieår, der begynder 1. september.
- b. Feriefridagene omregnes til og afvikles som timer inden for ferieafholdelsesperioden.

- c. Feriefridage placeres efter samme regler som øvrig ferie (restferie), jf. ferielovens bestemmelser. Det gælder dog ikke for feriefridage i en opsigelsesperiode efter virksomhedens opsigelse af medarbejderen.
- d. Medarbejdere, der skifter job i løbet af en ferieafholdelsesperiode, kan kun afholde fem feriefridage i hver ferieafholdelsesperiode, der knytter sig til de tildelte feriefridage.
- e. For de feriefridage, der tildeles ved opnåelse af 6 måneders anciennitet, gælder:
 - 1. Feriefridagene betales som ved sygdom.
 - 2. Holdes feriefridagene ikke inden udløbet af ferieafholdelsesperioden, der knytter sig til de tildelte feriefridage, eller inden medarbejderen fratræder, modtager medarbejderen med den næstfølgende lønudbetaling kompensation svarende til løn under sygdom pr. ubrugt feriefridag.
 - 3. Kompensationsbeløbet indgår i den ferieberettigede løn, men der beregnes ikke pension af kompensationsbeløbet.
- f. De feriefridage, der tildeles medarbejderen fra den førstkomende 1. september, efter at medarbejderen har opnået 6 måneders anciennitet, afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin Fritvalgs Lønkonto, jf. § 3, i det omfang, der er dækning på kontoen. Dette gælder, medmindre virksomheden vælger at fortsætte administrationen af feriefridage efter reglerne i litra e.

Løn i forbindelse med fritid

Stk. 12

Når medarbejderen holder fri i forbindelse med ferie, søgnehelldage, feriefridage eller overenskomstmæssige fridage kan medarbejderen vælge at få udbetalt et beløb fra sin Fritvalgs Lønkonto.

Medarbejderen vælger selv, hvor stor udbetalingen skal være, idet der dog aldrig kan udbetales større beløb, end der til enhver tid indestår på den pågældende medarbejders Fritvalgs Lønkonto.

Ved fratræden**Stk. 13**

Ved medarbejderens fratræden har arbejdsgiveren pligt til skriftligt at oplyse – evt. på den sidste lønseddel – antallet af ikke afholdte ferie-fridage/feriefridagstimer.

Grundlovsdag**Stk. 14**

Grundlovsdag og 24. december er hele fridage med løn.

§ 13 Barsel, barns 1. sygedag m.v.

Betingelser**Stk. 1**

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

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

Orlov varsles efter barselslovens regler.

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

Ved fravær under graviditeten**Stk. 2**

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

Der gives frihed med løn i forbindelse med graviditetsundersøgelse.

Ved fravær i de første 10 uger efter fødslen**Stk. 3**

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

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

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

Ved fravær efter de første 10 uger efter fødslen

Stk. 4

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

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

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

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

Sociale forældre og nærtstående familiemedlemmer

Stk. 5

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

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

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

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

Eksisterende ordninger

Stk. 6

Alle eventuelt eksisterende ordninger med arbejdsgiverbetaling ved barsel kan opsiges til bortfald efter reglerne i § 28, stk. 2.

Ovenstående regler kan vises på følgende måde:

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

*Kan også afholdes inden for de første 10 uger.

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

Stk. 7

Lønnen i stk. 2-5 svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden, svarende til sædvanlig timeløn. Beløbet indeholder den ved lovgivningen fastsatte maksimale dagpengesats.

Barns første sygedag**Stk. 8**

Medarbejdere med mindst 6 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 omfatter barnets/børnenes første hele sygedag.

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

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

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

Lægebesøg**Stk. 9**

Medarbejdere og ansatte under uddannelse med mindst 9 måneders anciennitet, der har ret til at holde barns første sygedag, har ret til frihed i forbindelse med lægebesøg sammen med barnet.

Medarbejdere der ønsker at holde fri til lægebesøg, skal give virksomheden meddelelse herom så tidligt som muligt.

Frihed til lægebesøg afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin Fritvalgs Lønkonto i det omfang, der er dækning på kontoen.

Børns hospitalsindlæggelse**Stk. 10**

Til medarbejdere og elever indrømmes der frihed med løn, når det er nødvendigt, at medarbejderen indlægges på hospital sammen med barnet, herunder når indlæggelsen sker helt eller delvist i hjemmet.

Reglen vedrører børn under 14 år. Det er en forudsætning, at sådanne medarbejdere har mindst 9 måneders anciennitet i virksomheden.

Denne frihed gælder alene den ene indehaver af forældremyndigheden over barnet, og der er maksimalt ret til frihed i sammenlagt 1 uge pr. barn inden for en 12 måneders periode.

medarbejderen skal på opfordring fremlægge dokumentation for hospitalsindlæggelsen.

Børneomsorgsdage

Stk. 11

Medarbejdere og ansatte under uddannelse, med mindst 9 måneders anciennitet, der har ret til at holde barns første sygedag, har ret til 2 børneomsorgsdage pr. ferieafholdelsesperiode. Medarbejderen kan højst afholde 2 børneomsorgsdag pr. ferieafholdelsesperiode, uanset hvor mange børn medarbejderen har. Reglen vedrører børn under 14 år.

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

Børneomsorgsdagene afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin Fritvalgs Lønkonto.

Børnebørns-omsorgsdage

Stk. 12

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 i det omfang, der er dækning på kontoen.

Ledsagelse af nærtstående**Stk. 13**

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 helbreds-konsultationer, behandlinger og møder med offentlig myndighed. Retten til frihed gælder, såfremt medarbejderens deltagelse er påkrævet. Medarbejderen kan højst afholde 2 dages frihed pr. ferie-afholdelsesperiode, 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. ferie-afholdelsesperiode. 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 i det omfang, der er dækning på kontoen.

§ 14 Pension

Stk. 1

Der er etableret en obligatorisk arbejdsmarkedspensionsordning for de af overenskomsten mellem DIO III og Teknisk Landsforbund omfattede medarbejdere, der er fyldt 20 år, men ikke har opnået folkepensionsalderen. Det er en betingelse, at medarbejderen har mindst 2 måneders anciennitet i ansættelser omfattet af overenskomsten, eller har været omfattet af en anden arbejdsmarkedspensionsordning. Medarbejderen skal efter påkrav dokumentere sin tilknytning til branchen eller anden arbejdsmarkedspension.

Såfremt medarbejderen fortsat er i beskæftigelse efter at have nået folkepensionsalderen, kan medarbejderen vælge, om opsparing til pension skal fortsætte (såfremt dette er muligt), eller om pensionsbidraget løbende skal udbetales som løn.

Forsikringsdækningerne ophører, medmindre ordningen tilsiger andet, når medarbejderen når folkepensionsalderen.

Bestemmelsen gælder for medarbejderen, der når folkepensionsalderen den 1. maj 2020 eller senere.

Bidrag

Stk. 2

Bidragene til den aftalte pensionsordning udgør 12 pct. (1. maj 2025: 13 pct.), hvoraf arbejdsgiveren betaler 10 pct. (1. maj 2025: 11 pct.) og medarbejderen betaler 2 pct..

Pensionsbidraget beregnes af den A-skattepligtige indkomst.

Der beregnes pension af feriegodtgørelse til medarbejdere, der er berettiget til pension, jf. stk. 1. Pension af feriegodtgørelse omfattet af en feriegarantiordning beregnes i takt med at feriegodtgørelse optjenes. Det er således uden betydning, at feriegodtgørelsen først beskattes, når den udbetales til medarbejderen.

Forhøjet pensionsbidrag under barselsorlov

Stk. 3

Under de 10 ugers orlov, jf. § 12, stk. 9, indbetales et ekstra pensionsbidrag til medarbejdere med 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt. Dette gælder dog ikke sociale forældre, der har fået overdraget ret til orlov efter § 12, stk. 11.

Pensionsbidraget udgør kr. pr. time/ kr. pr. måned:	22,14/3.549
Arbejdsgiverbidrag kr. pr. time/kr. pr. måned:	18,45/2.957
Arbejdstagerbidrag kr. pr. time/kr. pr. måned:	3,69/592

For deltidsansatte indbetales et forholdsmæssigt bidrag.

Stk. 4

Elever, der indgår en uddannelsesaftale forud for det fyldte 20. år, er ikke omfattet af pensionsordningen i uddannelsesaftalens løbetid.

Elever, der starter i lære efter det fyldte 20. år, er omfattet af pensionsordningen.

Det er en betingelse, at eleven har mindst 9 måneders anciennitet i ansættelse omfattet af overenskomsten, eller har været omfattet af en anden arbejdsmarkedspensionsordning. Eleven skal efter påkrav dokumentere sin tilknytning til branchen eller anden arbejdsmarkedspension.

Med virkning fra 1. marts 2011 nedsættes kravet til anciennitet fra 9 måneder til 2 måneder.

Stk. 5

Medarbejdere, der er fyldt 60 år, skal som udgangspunkt omfattes af pensionsordningen. Der kan dog - med organisationernes medvirken - indgås særlig aftale om anvendelsen af pensionsbidraget for disse medarbejdere, hvis de ikke allerede er omfattet af en arbejdsmarkedspensionsordning.

Stk. 6

Pensionsordningen oprettes i den i PFA oprettede pensionsordning Pension for Funktionærer.

Overenskomstparterne er enige om at anbefale, at pensionsbidraget indbetales til denne pensionsordning. Se dog stk. 8 om alternative ordninger.

Ordningens indhold

Stk. 7

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

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

- d. Der kan tilsvarende PFF ved indtræden højst kræves afgivet en arbejdsdygtighedserklæring eller førtidspensionserklæring.

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

- e. De enkelte forsikringsdækninger i pensionsordningen skal hver især mindst svare til basisdækningerne hos PFF, og omkostningerne i forbindelse med ordningen må ikke afvige væsentligt fra de for PFF gældende.

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

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

Skift fra overenskomstens pensionsordning (PFF) til firmapensions-ordning og skift af pensionsleverandør

Stk. 8

Overenskomstdækkede virksomheder, der ønsker at foretage skifte af pensions-leverandør, kan gøre dette. Omkostningerne for skift må ikke på nogen måde pålignes medarbejderen, og eventuelle øvrige ulemper for medarbejderne skal være mindst mulige.

Følgende betingelser skal opfyldes ved skifte af pensionsleverandør:

1. Ved skifte af pensionsleverandør skal de overenskomstmæssigt fastsatte betingelser i stk. 7 være opfyldt.
2. Varsling skal ske ved, at oplysnings- og indeståelsesblanket sendes til Teknisk Landsforbund. Varslet er minimum 3 hele kalendermåneder. Varsling kan først ske, når oplysninger efter punkt 7 er afgivet.
3. Ved skifte af pensionsleverandør skal de overenskomstmæssige fastsatte betingelser være opfyldt.

4. Overførsel af medarbejdernes depoter i forbindelse med et skifte skal ske uden omkostninger for medarbejderne. Der må således ikke ske fradrag i depotet, hverken hos det afgivende eller modtagende selskab.
5. Det modtagende selskab er forpligtet til at overtage alle fra den hidtidige firmaordning, herunder medarbejdere i fleksjob, på baggrund af de hidtidige, eventuelt afgivne helbredsoplysninger eller arbejdsdygtighedserklæring.

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

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

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

Medarbejdere, der er ansat i fleksjob, og som via en tidligere ansættelse har en pensionsordning i et andet pensionsselskab end det afgivende, og har valgt at bevare denne pensionsordning i sin aktuelle ansættelse, jf. "Opsamlingsaftale om pensionsforhold for ansatte i fleksjob af 26. februar 2003

mellem DA og LO”, kan vælge at blive i denne ordning eller skriftligt inden skiftet meddele virksomheden, at pensionsbidraget skal tilgå det modtagende selskab eller PFF. Medarbejderen vil i så fald få pensionsordning hos det modtagende selskab eller PFF uden invalidedækning.

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

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 skal udleveres i en blanket svarende til Bilag 2. Blanketten indeholder desuden en indeståelseserklæring. Hvis oplysningerne ikke er udleveret inden skiftet, kan medarbejderne anmode virksomheden om at modtage disse, som så skal udleveres inden 1 måned efter anmodningen. Medarbejderens frist for at vælge at skifte til PFF i stedet for den nye pensionsleverandør udsættes herefter til 3 måneder efter, oplysningerne er modtaget

Obs. Ovenstående stk. 7 – 8 træder i kraft for leverandørskifter, hvor varsel om skifte afgives den 1. juli 2025 eller senere. Indtil da følges reglerne i Teknikeroverenskomsten 2023 – 2025.

Tilpasning af pensionsbidrag

Stk. 9

Såfremt det kan dokumenteres, at den aftalte bruttomånedsløn indeholder arbejdsgiverens bidrag til en eksisterende mulig pensionsordning for medarbejderen, kan det overenskomstaftalte samlede pensionsbidrag modregnes i lønnen, indtil det obligatoriske bidrag måtte overstige det for ansættelsen gældende på det tidspunkt, hvor virksomheden omfattes af denne aftale.

Uoverensstemmelser behandles i henhold til overenskomstens bestemmelser herom.

Nyoptagne medlemmer

Stk. 10

For så vidt angår optrapningsordning for nyindmeldte virksomheder henvises til § 30, stk. 3.

Tilpasning af øvrige pensionsvilkår

Stk. 11

For nye medlemmer af DIO III omfattet af overenskomsten skal tilpasning ske senest 4 måneder fra optagelsesdagen.

§ 15 Seniorordning

Der kan mellem medarbejderen og virksomheden indgås skriftlig individuel aftale om seniorordning efter følgende retningslinjer:

Stk. 1

Medarbejderen og virksomheden kan med virkning fra 5 år før den for medarbejderen gældende folkepensionsalder aftale reduceret

arbejdstid. Parterne fastlægger selv med udgangspunkt i den enkeltes ønsker og virksomhedens driftsmæssige behov den konkrete udformning af arbejdstidsreduktionen i form af f.eks. længere sammenhængende arbejdsfri perioder, fast reduktion i den ugentlige arbejdstid eller andet.

Stk. 2

Medarbejderen kan i forbindelse med en sådan arbejdstidsreduktion vælge at konvertere løbende pensionsbidrag jf. § 14 til et tillæg til lønnen. Der kan maksimalt konverteres den løbende værdi af arbejdsgiverens andel af pensionsindbetalingen.

De frigjorte midler skal - eventuelt sammen med øvrige indbetalinger til Fritvalgs Lønkonto - anvendes til finansiering af lønnedgange som følge af arbejdstidsreduktionen.

Konverteringen ændrer ikke på bestående overenskomstmæssige beregningsgrundlag og er således omkostningsneutral for virksomheden.

Parterne er endvidere enige om, at medarbejderen og virksomheden kan aftale, at medarbejderen fra 5 år før seniorordningen kan iværksættes, kan opspare værdien af ikke-affholdte feriefridage, jf. § 12, stk. 8, og akkumulere denne. Værdien heraf kan - eventuelt sammen med øvrige indbetalinger på Fritvalgs Lønkontoen, jf. § 3, - komme til udbetaling i forbindelse med en seniorordning.

§ 16 Ansættelseskontrakt

Ansættelsesforholdet skal bekræftes ved ansættelseskontrakt.

Det anbefales, at den af organisationerne udarbejdede ansættelseskontrakt anvendes. Ansættelseskontrakten findes på organisationernes hjemmeside.

§ 17 Elektroniske dokumenter

Stk. 1

Virksomhederne kan med frigørende virkning aflevere lønsedler og eventuelle andre dokumenter, der skal udveksles under eller efter det

løbende ansættelsesforhold, via de elektroniske postløsninger, som måtte være til rådighed, f.eks. e-Boks, eller via e-mail.

Virksomheden kan dog med den enkelte medarbejder aftale, at den elektroniske løsning ikke anvendes.

Når medarbejderen er fritaget fra at modtage digital post fra det offentlige, anvendes den elektroniske løsning ikke.

§ 18 Afskedigelse og vejledning ved afskedigelse

Stk. 1

Reglerne i funktionærloven og Hovedaftalen af 1. januar 1993 mellem Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen i Danmark er gældende.

Stk. 2

Parterne er enige om at anbefale, at virksomheden imødekommer kontraopsigelse med kort varsel fra medarbejdere i opsagt stilling i situationer, hvor dette sker, for at medarbejderen kan tiltræde ny stilling.

Stk. 3

Medarbejdere, som afskediges på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukning eller andre på virksomheden beroende forhold, har ret til frihed med løn i op til 2 timer til at søge vejledning i a-kassen / fagforeningen. Friheden placeres hurtigst muligt efter afskedigelsen og under fornødent hensyn til virksomhedens produktionsforhold.

§ 19 Valg af tillidsrepræsentanter

Stk. 1

I virksomheder, hvor der beskæftiges 5 medarbejdere under overenskomstens dækningsområde, kan der vælges en tillidsrepræsentant. Kommer antallet af medarbejdere ned på 4 eller derunder, bortfalder stillingen som tillidsrepræsentant, medmindre parterne aftaler at opretholde stillingen som tillidsrepræsentant. I virksomheder med 4 medarbejdere eller derunder kan parterne aftale, at der alligevel vælges en tillidsrepræsentant.

Stk. 2

Hvor der er tale om geografisk adskilte filialer/afdelinger, kan der dog vælges en tillidsrepræsentant for det sted, hvor den pågældende er beskæftiget, såfremt de under stk. 1 og 3 nævnte betingelser er opfyldt.

Stk. 3

Tillidsrepræsentanten vælges blandt anerkendte, dygtige medarbejdere, der har været ansat mindst et år i den pågældende virksomhed. En praktikant kan ikke vælges som tillidsrepræsentant. Hvor sådanne medarbejdere ikke findes i et antal af over 5, suppleres der op til dette tal blandt de medarbejdere, der har arbejdet længst i virksomheden.

Stk. 4

Alene medarbejdere, der er medlem af Teknisk Landsforbund, har stemmeret ved valg af tillidsrepræsentant.

Stk. 5

Valg af tillidsrepræsentant foregår i arbejdstiden. Dette aftales lokalt.

Stk. 6

Vikarer fra vikarbureauer har ikke stemmeret.

Stk. 7

Elever kan ikke vælges til tillidsrepræsentant. Elever, herunder voksenelever, der er medlem af Teknisk Landsforbund, har valgetret til valg af tillidsrepræsentant i den afdeling af virksomheden, hvor de er beskæftiget på valgtidspunktet.

Stk. 8

Beskyttelse af tillidsrepræsentanten indtræder, når valget er kommet til arbejdsgiverens kundskab. Valget er dog ikke gyldigt, før det er godkendt af Teknisk Landsforbund og meddelt DIO III.

Stk. 9

Denne meddelelse skal ske hurtigst muligt og senest 14 dage efter valget.

Stk. 10

Eventuel indsigelse fra arbejdsgiverens side mod det foretagne valg skal være forbundet i hænde senest 14 dage efter modtagelsen af meddelelsen om valget. Uoverensstemmelse om den pågældendes valgbarhed kan afgøres ved fagretlig behandling, jf. overenskomstens § 22.

Stk. 11

Hvor en tillidsrepræsentant er fraværende på grund af sygdom, ferie, deltagelse i kurser eller lignende, kan der efter aftale med arbejdsgiveren udpeges en stedfortræder for tillidsrepræsentanten. En således udpeget stedfortræder har i den periode, hvori han fungerer, den samme beskyttelse som den valgte tillidsrepræsentant, såfremt han opfylder betingelserne for at kunne vælges til tillidsrepræsentant.

Stk. 12

Såfremt en eller flere faggrupper under FH har valgt en tillidsrepræsentant, kan medarbejdere under denne overenskomst, såfremt det ikke er muligt at få valgt en tillidsrepræsentant, i stedet lade sig repræsentere af en af de valgte tillidsrepræsentanter.

Stk. 13

Såfremt der ikke er valgt en tillidsrepræsentant, kan der indgås ikke-overenskomstfravigende lokalaftaler med tilslutning fra mere end halvdelen af valggrundlaget efter § 19 blandt de medarbejdere, der på aftaletidspunktet bliver omfattet af lokalaftalen.

§ 20 Tillidsrepræsentantens opgave

Stk. 1

Det er tillidsrepræsentantens pligt såvel over for sine kolleger og sin organisation som over for arbejdsgiveren at gøre sit bedste for at jævne ethvert opstået stridsspørgsmål og vedligeholde et godt og roligt samarbejde på arbejdsstedet.

Der må ikke lægges hindringer i vejen for virksomhedens og medarbejdernes organisering.

Stk. 2

Tillidsrepræsentanten fungerer som talsmand for de medarbejdere, den pågældende er valgt iblandt, og kan som sådan over for virksomheden, når den pågældende efter en stedfunden undersøgelse finder det berettiget, forelægge forslag, henstilling og klager fra medarbejderne.

Tillidsrepræsentanten kan kræve generelle løn- og ansættelsesvilkår for medarbejderne forhandlet med virksomhedens ledelse.

Tillidsrepræsentanten gives mulighed for i arbejdstiden at mødes med nyansatte medarbejdere. Formålet med mødet er at orientere om tillidsrepræsentantens samarbejde med virksomheden og muligheden for medlemskab af organisationerne. Et møde kan for eksempel etableres i forbindelse med en introduktionsdag for nye medarbejdere i virksomheden, når en virksomhed har ansat et vist antal nye medarbejdere eller med en fast frekvens.

Stk. 3

Hvis en medarbejders ansættelsesforhold ændres således, at ansættelsesforholdet ikke længere er omfattet af overenskomstens dækningsområde, skal tillidsrepræsentanten orienteres.

Hvis virksomheden ikke har orienteret tillidsrepræsentanten herom, og tillidsrepræsentanten retter henvendelse til virksomheden, skal virksomheden inden for 14 dage herefter informere tillidsrepræsentanten.

Stk. 4

Når en foreliggende sag kun berører en enkelt eller enkelte af virksomhedens medarbejderens personlige anliggender, bør disse selv direkte over for virksomhedens leder eller dennes stedfortræder forelægge klager eller henstillinger til mulig direkte afgørelse i foreliggende tilfælde.

Stk. 5

Når tillidsrepræsentanten, for at udføre sit hverv, må forlade sit arbejde, skal det ske med forudgående underretning til ledelsen eller dennes repræsentant.

Stk. 6

Efter aftale med arbejdsgiveren kan der gives tillidsrepræsentanten den nødvendige frihed til at deltage i relevante kurser for tillidsrepræsentanter.

Stk. 7

Organisationerne er enige om, at nyvalgte tillidsrepræsentanter under fornødent hensyn til virksomhedens tarv opnår den nødvendige frihed til at deltage i et tillidsrepræsentantkursus snarest efter valget.

Stk. 8

En medarbejder, der ophører med at være tillidsrepræsentant efter at have virket som sådan i en sammenhængende periode på mindst 3 år, og som fortsat er beskæftiget i virksomheden, har ret til en drøftelse

med virksomheden om medarbejderens behov for faglig opdatering. Drøftelsen afholdes senest inden for en måned fra ophøret af tillidsrepræsentanthvervet og på medarbejderes foranledning. Som led i drøftelsen afklares det, om der foreligger et behov for faglig opdatering, og hvordan denne opdatering skal finde sted.

Såfremt der ikke kan opnås enighed, har medarbejderen ret til 3 ugers faglig opdatering. Efter 6 års sammenhængende tillidsrepræsentanthverv har medarbejderen ret til 6 ugers faglig opdatering.

Medarbejderen deltager i den faglige opdatering uden fradrag i lønnen. Det er en forudsætning, at der kan ydes lovbestemt løntabsgodtgørelse til uddannelsen. Løntabsgodtgørelsen tilfalder virksomheden.

Ved faglig opdatering kan der ydes støtte fra den mellem Teknisk Landsforbund og DIO III etablerede Samarbejds- og udviklingsfond.

Stk. 9

Tillidsrepræsentantens rettigheder, pligter eller opgaver er nævnt i følgende bestemmelser:

- § 5 Sociale ansættelser
- § 10 Overarbejde
- § 28 Lokalaftaler
- § 29 Vikarer fra vikarbureauer

§ 21 Afskedigelse af tillidsrepræsentant

Stk. 1

En tillidsrepræsentants afskedigelse skal begrundes i tvingende årsager. Det er en selvfølge, at den omstændighed, at en medarbejder fungerer som tillidsrepræsentant, aldrig må give anledning til, at den pågældende afskediges, eller at den pågældendes stilling forringes.

Stk. 2

Hvis en arbejdsgiver finder, at der foreligger tvingende årsager efter stk. 1 til at afskedige en tillidsrepræsentant, der er valgt efter reglerne i § 19, skal vedkommende rette henvendelse til DIO III, der herefter kan rejse spørgsmålet i henhold til reglerne for fagretlig behandling.

Mæglingsmødet skal i så fald afholdes senest 14 kalenderdage efter mæglingsbegæringens fremkomst, og den fagretlige behandling skal i øvrigt fremmes mest muligt.

Tillidsrepræsentantens ansættelsesforhold kan ikke opsiges, uden det har været gjort til genstand for fagretlig behandling, medmindre der lokalt er enighed herom. Det bør tilstræbes, at sagens fagretlige behandling fremmes mest muligt, således at afgørelsen foreligger inden opsigelsesperiodens udløb.

Dette gælder dog ikke i tilfælde, hvor arbejdsgiveren foretager en berettiget bortvisning.

Stk. 3

Fastholder en arbejdsgiver sin afskedigelse af tillidsrepræsentanten, efter at afskedigelsen er kendt uberettiget ved den fagretlige behandling, er arbejdsgiveren ud over lønnen i opsigelsesperioden pligtig at betale en godtgørelse, hvis størrelse skal være afhængig af sagens omstændigheder. Denne godtgørelse er endelig, således at der ikke tillige kan kræves godtgørelse efter regler om urimelig afskedigelse.

Stk. 4

Spørgsmålet om berettigelsen af en tillidsrepræsentants afskedigelse og størrelsen af den til tillidsrepræsentanten eventuelt tilkommende godtgørelse afgøres endeligt ved faglig voldgift.

Stk. 5

Såfremt Teknisk Landsforbund hævder, at afskedigelse af en tillidsrepræsentant er urimelig, kan der fremsættes krav om erstatning, respektive genansættelse i henhold til Hovedaftalens § 4, stk. 3. Dette spørgsmål kan sammen med spørgsmålet om, hvorvidt der foreligger tvingende årsager til afskedigelsen, behandles under en og samme sag ved faglig voldgift.

§ 22 Regler for behandling af uoverensstemmelser

Stk. 1

Nærværende regler indskrænker ikke organisationernes eller deres medlemmers ret til uden forudgående mæglingsmøde eller faglig voldgift at etablere arbejdsstandsning i medfør af § 5, stk. 2 i Norm for regler for behandling af faglig strid.

Stk. 2

Uoverensstemmelser af faglig karakter søges løst ved forhandling på virksomheden. Parterne er enige om, at såfremt der er lokal enighed herom, kan Teknisk Landsforbunds afdelinger samt eventuelt DIO III deltage i de lokale forhandlinger på virksomheden.

Stk. 3

Fører en sådan forhandling ikke til enighed, kan enhver af parterne begære mæglingsmøde afholdt med deltagelse af overenskomstparterne. Tidspunktet for mæglingsmødets afholdelse skal være aftalt inden 14 dage efter modtagelse af mæglingsbegæringen, og mødet finde sted senest en måned herefter.

Stk. 4

Såfremt der på mæglingsmødet ikke opnås enighed, og en af parterne ønsker det, skal der afholdes et organisationsmøde med deltagelse af repræsentanter for organisationerne. Begæring herom skal være modparten i hænde senest en måned efter mæglingsmødets afholdelse, og mødet skal finde sted senest 14 dage efter begæringens fremsendelse.

Stk. 5

Opnås der ikke ved mæglingsmødet/organisationsmødet en løsning af uoverensstemmelsen, kan sagen kræves afgjort ved en i det enkelte tilfælde nedsat voldgiftsret bestående af 4 medlemmer, udpeget med 2 fra hver side, samt opmand valgt af parterne i fællesskab eller udpeget af Arbejdsretten. Begæring om faglig voldgift skal fremsættes inden en måned efter mødet.

Stk. 6

Over alle ovennævnte møder udarbejdes et referat, der indeholder en kort gengivelse af de af parterne angivne standpunkter, og som underskrives af begge parter.

Stk. 7

I forbindelse med en sags indbringelse for faglig voldgift udarbejder parterne i fællesskab et kort resumé til opmandens orientering.

Det tilstræbes, at parterne udveksler processkrifter i rimelig tid, forinden voldgiften afholdes, idet fristerne herfor aftales i hver enkelt sag.

§ 23 Kompetenceudvikling

Stk. 1

Både virksomheden og medarbejderen er forpligtet til at sørge for løbende kompetenceudvikling afpasset efter forholdene i den enkelte virksomhed for herigennem at styrke konkurrenceevnen samt virksomhedens og medarbejderens udviklingsmuligheder.

Det betyder, at virksomhederne bør give medarbejderne de fornødne uddannelsesmuligheder, ligesom medarbejderne bør deltage i den fornødne uddannelse. Virksomhederne og medarbejderne opfordres derfor til at foretage en uddannelses- og kompetenceplanlægning.

Kompetenceudvikling aftales mellem virksomhed og medarbejder og kan omfatte intern/ekstern efter- og videreuddannelse, samt læring-på-jobbet, jobudvikling m.v.

Til opfyldelse af ovennævnte formål har medarbejderen ret til uden fradrag i lønnen at deltage i 14-dages intern/ekstern uddannelse pr. år, hvis der eksisterer et uddannelsesbehov.

Udgifterne ved deltagelse i efter- og videreuddannelse udredes af arbejdsgiveren i det omfang, udgifterne ikke dækkes af det offentlige eller fra anden side.

Stk. 2

Det anbefales, at der gennemføres en kontinuerlig og systematisk uddannelsesplanlægning for virksomhedens medarbejdere. Uddannelsesplanlægningen bør omfatte udarbejdelse af en kompetenceudviklingsplan for den enkelte medarbejder, jf. stk. 1, efter retningslinjer drøftet mellem ledelse og medarbejdere i regi af samarbejdsudvalget eller et paritetisk sammensat uddannelsesudvalg med repræsentation af funktionærer.

Uddannelsesplanlægning kan, hvor organer i henhold til ovenstående ikke er etableret, foregå som et samarbejde mellem den enkelte medarbejder og virksomheden.

Stk. 3

Ajourførte almene jobrelevante kundskaber er en forudsætning for at vedligeholde og udvikle de faglige kvalifikationer i takt med den teknologiske udvikling. Det er såvel den enkelte medarbejders personlige ansvar som virksomhedens opgave at medvirke til, at almen

jobrelevant kvalificering er omfattet af uddannelsesplanlægningen. Nærmere regler for deltagelsen i almen jobrelevant kvalificering kan aftales lokalt.

Stk. 4

Aftale om individuel frihed til uddannelse efter eget valg kan kun træffes mellem virksomheden og den enkelte medarbejder.

Stk. 5

Medarbejdere, der har været uafbrudt ansat i virksomheden i mindst 3 år, og som afskediges på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukning eller andre på virksomheden beroende forhold, er berettiget til at deltage i et relevant kursus af højst 2 ugers varighed (10 arbejdsdage). Udgifterne ved kursusdeltagelse og eventuelt løntab i kursusperioden udredes af arbejdsgiveren i det omfang udgifterne ikke dækkes af det offentlige eller fra anden side.

Stk. 6

Op til 2 ugers kursusdeltagelse efter pkt. 5 kan gennemføres i umiddelbar og uafbrudt forlængelse af den oprindelige opsigelsesperiode, og opsigelsesvarslet forlænges derved med kursusperioden (på højst 2 uger). Virksomheden skal ikke afgive fornyet opsigelsesvarsel ved udskyldelsen af fratrædelsen. Følgende betingelser skal være opfyldt:

- a. Kursusdeltagelse skal i videst muligt omfang forsøges afholdt i den oprindelige opsigelsesperiode, hvilket såvel medarbejder som virksomhed skal medvirke til.
- b. Medarbejderen er arbejdssøgende og til rådighed for arbejde, idet et kursus betalt af arbejdsgiver viger for tilbudt arbejde, også efter kurset måtte være påbegyndt.
- c. Uddannelse i et forlænget opsigelsesvarsel er et valg, som træffes af medarbejderen, og som er til fordel for denne. Dette valg indebærer, at det forlængede opsigelsesvarsel ikke kan indgå i opnåelse eller forøgelse af eventuel fratrædelsesgodtgørelse efter funktionærlovens regler.

Stk. 7

Medarbejdere har ret til frihed efter pkt. 5 til kurser, der er relevant for beskæftigelse under overenskomstens dækningsområde. Der kan ikke ydes tilskud til medarbejderen fra Kompetenceudviklingsfonden til uddannelse, hvis medarbejderen helt eller delvist modtager løn.

Stk. 8

Medarbejdere, som ikke benytter muligheden i pkt. 5, kan alternativt modtage tilskud fra Kompetenceudviklingsfonden til betaling af kursusgebyr, der vedrører uddannelse, som er påbegyndt før opsigelsen, og hvor kurset afsluttes efter fratrædelsen. Hvis arbejdsgiver udreder udgiften i opsigelsesperioden, kan arbejdsgiver søge om tilskud hos Kompetenceudviklingsfonden.

Anmærkning:

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

Obs. Ovenstående pkt. 4 – 8 træder i kraft med virkning for ansøgninger indgivet til Kompetenceudviklingsfonden den 1. september 2025 eller senere. Indtil da gælder pkt. 4 og 5 i Teknikeroverenskomsten 2023 – 2025.

Stk. 9

Hvis en af organisationerne skønner, at ovennævnte uddannelsesbestemmelser ikke virker efter deres hensigt, kan spørgsmålet gøres til genstand for drøftelse mellem organisationerne.

§ 24 Kompetenceudviklingsfonden

Stk. 1

For at fremme mulighederne for at virksomheder og medarbejdere sørger for en løbende kompetenceudvikling, jf. § 23 og protokollatet nr. 6, etablerer Teknisk Landsforbund og DIO III en kompetenceudviklingsfond for medarbejdere inden for Teknisk Landsforbunds område.

Bidrag**Stk. 2**

Virksomhederne indbetaler årligt 520,00 kr. pr. medarbejdere omfattet af overenskomsten. Der opkræves ikke bidrag for elever. Hvad angår optrapningsordning for nyindmeldte virksomheder henvises til § 30, stk. 4.

Ledelse og administration

Stk. 3

Overenskomstparterne etablerer et sameje som administrerer fondens bidrag.

Teknisk Landsforbund og DIO III etablerer eller tilslutter sig et administrationsselskab, som administrerer de indbetalte bidrag i lighed med øvrige udviklingsfonde på DIO III område.

De nærmere retningslinjer herfor er fastlagt i vedtægter, som parterne har godkendt.

Ansøgninger

Stk. 4

Fondens midler søges i Byggeriets Uddannelser, Bygmestervej 5, 2. sal, 2400 Kbh. NV. på følgende hjemmeside: www.selvvalgt.dk.

Uoverensstemmelser

Stk. 5

Hvis Teknisk Landsforbund eller DIO III skønner, at bestemmelserne i protokollatet ikke virker efter deres hensigt, kan spørgsmål gøres til genstand for en drøftelse i bestyrelsen.

Konkrete uoverensstemmelser kan fagretligt behandles, men kan dog ikke videreføres til faglig voldgift.

§ 25 Samarbejde og udvikling

Stk. 1

Teknisk Landsforbund og DIO III har etableret en Samarbejds- og udviklingsfond, jf. Protokollat nr. 5.

Stk. 2

Til Samarbejds- og udviklingsfonden indbetaler arbejdsgiveren pr. time:

Pr. 1. marts 2025	65 øre
Pr. 1. marts 2026	70 øre
Pr. 1. marts 2027	75 øre

Stk. 3

For så vidt angår optrapningsordning for nyindmeldte virksomheder henvises til § 30, stk. 4.

§ 26 DA/LO Udviklingsfonden

Til den mellem hovedorganisationerne oprettede udviklingsfond ydes fra arbejdsgiverside et bidrag, som med virkning fra 1. januar 2022 udgør 47 øre pr. præsteret arbejdstime. Bidragets opkrævning sker i henhold til hovedorganisationernes bestemmelse.

Bidraget forhøjes med virkning fra begyndelsen af den lønningsuge, hvori indgår:

1. januar 2026	49 øre
1. januar 2027	51 øre

§ 27 Samarbejde

Stk. 1

Den til enhver tid gældende Samarbejdsaftale med tilhørende aftale om ligebehandling mellem LO og DA er gældende.

Stk. 2

Ligeledes gælder aftalen mellem DA og LO om udenlandske arbejdsgiveres udstationering af arbejdstagere i Danmark af 1. januar 1993.

§ 28 Lokalaftaler

Stk. 1

Der kan mellem de lokale parter på virksomheden indgås lokale aftaler for medarbejdere omfattet af nærværende overenskomst.

Såfremt der på virksomheden ikke er valgt en tillidsrepræsentant, skal sådanne lokale aftaler underskrives af alle medarbejdere omfattet af nærværende overenskomst.

Stk. 2

Lokalaftaler, kutymmer, reglementer m.v. kan opsiges af begge parter med 2 måneders varsel til udgangen af en måned, medmindre andet aftales.

I tilfælde af opsigelse i henhold til stk. 2 er det den opsigende parts pligt at foranledige lokale forhandlinger afholdt og, for så vidt enighed ikke opnås, at lade sagen behandle ved et mæglingssmøde eller organisationsmøde. Begæring om fagretlig behandling skal være den modstående part i hænde inden for den i § 22 angivne frist.

Parterne er ikke løst fra den opsagte lokalaftale, kutyme eller reglement, før disse almindelige regler er iagttaget, selv om udløbsdatoen er passeret.

Stk. 3

Medfører indgåelse eller opsigelse af lokalaftaler m.v. væsentlige ændringer af funktionærernes ansættelsesvilkår, skal ændringerne varsles med funktionærernes individuelle opsigelsesvarsler, såfremt vilkårene for én eller flere af funktionærerne er blevet gjort til et individuelt ansættelsesvilkår.

§ 29 Vikarer fra vikarbureauer

På anmodning fra brugervirksomhedens tillidsrepræsentant eller Teknisk Landsforbund skal virksomheden oplyse, hvilke vikarbureauer der udfører opgaver på virksomheden inden for overenskomstens faglige gyldighedsområde. I oplysningerne skal indgå virksomhedsnavnet og adressen, som vikarbureauet har oplyst til virksomheden.

§ 30 Nyindmeldte virksomheder

Tilpasningsforhandlinger**Stk. 1**

Når en virksomhed, der indmelder sig i DIO III eller gennem fusion bliver omfattet af et DIO III-medlemskab, forinden er omfattet af en funktionæroverenskomst, som helt eller delvist har samme dækningsområde som nærværende overenskomst, kan Teknisk Landsforbund eller DIO III begære tilpasningsforhandlinger.

Begæringen skal være fremsat senest 2 måneder efter indmeldelsen er kommen til den begærende parts kendskab. Såfremt der ikke begæres tilpasningsforhandlinger, erstatter nærværende overenskomst den hidtidige med virkning fra 3 måneder fra virksomhedens indmeldelse.

Fritvalgs Lønkonto

Stk. 2

Nyindmeldte medlemmer af DIO III, der forinden indmeldelsen ikke har etableret en Fritvalgs Lønkonto eller tilsvarende ordning, eller som har en Fritvalgs Lønkonto eller tilsvarende ordning med lavere bidrag, kan indtræde i overenskomstens Fritvalgs Lønkonto efter nedenstående regler. Virksomheder, der forinden indmeldelsen har en Fritvalgs Lønkonto eller tilsvarende ordning med samme bidrag som § 3, stk. 1, er ikke omfattet af nedenstående regler om optrapning af Fritvalgs Lønkontoen.

Virksomhederne kan i lønnen, jf. § 2, fradrage det på indmeldelsestidspunktet gældende bidrag til Fritvalgs Lønkontoen, jf. § 3, stk. 1, fraregnet 6,0 procentpoint (fra 1. marts 2026 7,0 procentpoint).

Virksomhederne er fra indmeldelsen forpligtede til at betale bidrag til Fritvalgs Lønkontoen efter § 3, stk. 1, fraregnet 6,0 procentpoint (fra 1. marts 2026 7,0 procentpoint), samt bidrag efter nedenstående optrapningsordning. Såfremt virksomheden ikke ønsker optrapning, betales det fulde bidrag efter § 3, stk. 1.

For så vidt angår de 6,0 procentpoint (fra 1. marts 2026 7,0 procentpoint) kan ny-optagne medlemmer af DIO III kræve optrapning som følger:

Senest fra tidspunktet for DI-meddelelse til Teknisk Landsforbund om virksomhedens optagelse i DIO III, skal virksomheden indbetale 1,5 pct. (fra 1. marts 2026 1,75 pct.) i bidrag til Fritvalgs Lønkontoen.

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

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

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

Optrapningsordningen skal senest 2 måneder efter meddelelse til Teknisk Landsforbund om virksomhedens optagelse i DIO III protokolleres mellem DIO III og Teknisk Landsforbund efter begæring fra DIO III, eventuelt i forbindelse med tilpasningsforhandlinger.

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

Pensionsbidrag

Stk. 3

Nyindmeldte medlemmer af DIO III, der forinden indmeldelsen i DIO III ikke har etableret en pensionsordning for medarbejdere omfattet af dækningsområdet for Teknikeroverenskomsten, eller som for disse medarbejdere har en pensionsordning med lavere pensionsbidrag, kan kræve, at bidraget til pensionsordningen skal fastsættes således:

Senest fra tidspunktet for DIO III meddelelse til Teknisk Landsforbund om virksomhedens optagelse i DIO III, skal arbejdsgiverbidraget henholdsvis lønmodtagerbidraget udgøre mindst 25 pct. af de overenskomstmæssige bidrag.

Senest 1 år efter skal bidragene udgøre mindst 50 pct. af de overenskomstmæssige bidrag.

Senest 2 år efter skal bidragene udgøre mindst 75 pct. af de overenskomstmæssige bidrag.

Senest efter 3 år skal bidragene udgøre mindst fuldt overenskomstmæssigt bidrag.

Fondsbidrag

Stk. 4

Nyindmeldte medlemmer af DIO III kan kræve, at bidraget til Teknisk Landsforbund og DIO III Kompetenceudviklingsfond, jf. § 24 og Samarbejds- og udviklingsfond, jf. § 25 bortfalder det første år af medlemskabet af DIO III. Herefter betales normalt bidrag.

§ 31 Overenskomstens varighed

Overenskomsten træder i kraft den 1. marts 2025.

Overenskomsten kan opsiges med 3 måneders varsel til udløb 1. marts, dog tidligst den 1. marts 2028.

København, den 13. marts 2025

For DI Overenskomst III:
Tina Lind-Larsen
Tine Vestergaard Olesen

For Teknisk Landsforbund:
Tobias Moberg Naver

I de efterfølgende protokollater er der henvisninger til specifikke paragraffer. Disse paragrafnumre bliver ikke tilrettet og kan som følge deraf have et andet paragrafnummer i nugældende overenskomst.

PROTOKOLLAT 1

Samarbejde på arbejdsmiljøområdet

Parterne er enige om, at et sikkert og sundt arbejdsmiljø er af afgørende betydning.

Et centralt omdrejningspunkt heri er, at Arbejdstilsynet fører tilsyn med alles forpligtelser efter Arbejdsmiljøloven.

Parterne er derfor enige om, at man i perioden vil drøfte, hvorledes det kan sikres, at Arbejdstilsynet bedst kan føre tilsyn med, at hver af aktørerne (arbejdsgiveres, ansattes, leverandørers, projekterendes, rådgiveres og bygherrers) lever op til deres forpligtelser i Arbejdsmiljølovgivningen. Arbejdstilsynets fokus på arbejdsgiverens forpligtelser skal således fastholdes, men der skal være initiativer rettet mod bygherrer, rådgivere, projekterende, leverandører og ansatte. Initiativer bør fastholdes over en længere periode for både at styrke effekten på længere sigt, og at konsolidere Arbejdstilsynets vidensgrundlag på området. Parterne er derfor enige om, at der er behov for gennemsigtighed i forhold til hvilke aktører, der indgår i de enkelte projekter.

Parterne er endvidere enige om, at man i perioden vil drøfte, om teknikerområdet kan tilknyttes byggeriets arbejdsmiljø-bus (BAM-BUS) og i givet fald hvordan og på hvilke vilkår.

København, den 8. marts 2017

PROTOKOLLAT 2

Uddannelse

Idet parterne er enige om at fremme og udvikle uddannelser og uddannelsesniveaut inden for bygge- og anlægsbranchen med særlig henblik på at sikre en fremtidig arbejdskraft med tilstrækkelige faglige kvalifikationer, herunder at udvikle og afprøve uddannelser, der endnu ikke eksisterer i det traditionelle uddannelsessystem, etablerer Teknisk Landsforbund og Dansk Byggeri et samarbejde vedrørende teknikeruddannelserne inden for bygge- og anlægsbranchens områder. Samarbejdet kan eksempelvis udmøntes i:

1.

Etablering af fælleskurser og andre former for fælles uddannelser for Teknisk Landsforbunds medlemmer og virksomhedsrepræsentanter inden for områder relevante for det fremtidige bygge- og anlægsområde.

2.

Afholdelse af konferencer mv. med repræsentanter for virksomhedernes ledelse og Teknisk Landsforbunds ledelse om fremtidige uddannelsesbehov og uddannelsessystemer vedrørende tekniker-området i relation til branchens udviklingsområder.

3.

Etablering af "forsøg" med henblik på tilvejebringelse af erfaringer og viden omkring nye undervisningsformer og uddannelsesindhold.

PROTOKOLLAT 3

Varetagelse af tillidshverv

Parterne er enige om, at Dansk Byggeri overfor sine medlemsvirksomheder anbefaler, at medlemmer af Teknisk Landsforbunds hovedbestyrelse og forbundsudvalg får den fornødne frihed til varetagelse af disse hverv. Teknisk Landsforbund giver Dansk Byggeri meddelelse om foretagne valg.

Lokale aftaler og kutymer fortsætter efter hidtidige regler uændret, medmindre de strider mod principperne i den forhandlede overenskomst.

PROTOKOLLAT 4

Forældreorlov

Med henblik på at implementere Rådets direktiv af 3. juni 1996 T (96/34) om rammeaftale vedrørende forældreorlov, der er indgået af Unicef, CEEP og EPS er aftalt følgende:

Forældreorlov

1.

Parterne anser direktivets bestemmelser om forældreorlov for gennemført gennem den eksisterende lovgivning.

Arbejdsfrihed på grund af force majeure

2.

En tekniker har ret til arbejdsfrihed som følge af force majeure, når tvingende familiemæssige årsager gør sig gældende i tilfælde af sygdom og ulykker, der gør teknikerens umiddelbare tilstedeværelse for påtrængende nødvendig.

Friheden er uden løn, medmindre andet er aftalt.

Bestemmelsen berører ikke andre bestemmelser om arbejdsfrihed med eller uden løn.

Ikrafttrædelse

3.

Aftalen har virkning pr. 3. juni 1999.

Opsigelse

4.

Selv om denne aftale opsiges, er parterne alligevel forpligtet af aftalens indhold, indtil en anden aftale træder i stedet eller direktivet ændres.

PROTOKOLLAT 5

Samarbejde og uddannelse

Et godt samarbejde mellem ledelsen og medarbejderne i virksomheden er en væsentlig forudsætning for udvikling af virksomhedens produktivitet og konkurrencekraft og teknikernes trivsels- og udviklingsmuligheder.

Den danske model bygger både på et professionelt og konstruktivt samarbejde mellem overenskomstparterne, og på et velfungerende lokalt samarbejde mellem virksomhedsledere, tillidsrepræsentanter og sikkerhedsrepræsentanter. Grundlaget for succes er ofte den decentrale aftalefastlæggelse og en samarbejdsproces i gensidig respekt og tillid.

HK Privat, Teknisk Landsforbund og Dansk Byggeri er derfor enige om at der med virkning fra 1. oktober 2007 etableres en samarbejds- og uddannelsesfond.

Der er ligeledes enighed om, at der fra denne dato opkræves et bidrag på 20 øre pr. arbejdstime for de medarbejdere, der er omfattet af HK-overenskomsten og Teknikeroverenskomsten, til finansiering af nedenstående aktiviteter. Bidraget opkræves sammen med bidraget til den af parterne etablerede udviklingsfond.

Parterne er enige om, at fondens midler skal anvendes til styrkelse af det lokale faglige samarbejde, herunder f.eks. til kurser, til projekter, til styrkelse/valg af tillids- og sikkerheds-repræsentantfunktionen samt til styrkelse af såvel det fysiske som psykiske arbejdsmiljøarbejde i branchen.

Fondens midler kan endvidere anvendes til et samarbejde om bl.a. oprettelse af fælles virksomhedsbesøg med det formål at rådgive og vejlede parterne på de enkelte arbejdspladser om samarbejde, sikkerhed og sundhed og eventuel iværksættelse af forsøg til styrkelse af det gensidige samarbejde.

Der nedsættes en bestyrelse bestående af repræsentanter fra de tre organisationer, som skal tage stilling til ansøgninger omfattet af nærværende protokollats formål.

Såvel organisationerne som lokale parter kan ansøge fonden om tilskud til aktiviteter.

Forhandlingerne om etablering og drift af fonden skal være tilendebragt senest 1. oktober 2007.

PROTOKOLLAT 6

Udviklingsfond

Nærværende protokollat indarbejdes i overenskomstens § 18.

Overenskomstparterne er enige om, at både virksomheder og medarbejdere har en forpligtelse til at sørge for en løbende kompetenceudvikling. Det betyder, at virksomhederne bør give medarbejderne de fornødne uddannelsesmuligheder, ligesom medarbejderne bør deltage i den fornødne uddannelse. Virksomhederne og medarbejderne opfordres derfor til at foretage en uddannelses- og kompetenceplanlægning.

For at fremme mulighederne for at leve op til disse forpligtelser etableres en Kompetenceudviklingsfond for medarbejdere indenfor Teknikeroverenskomstens område.

Formål

Udviklingsfonden har til formål at sikre udvikling af medarbejdernes kompetencer med henblik på at bevare og styrke virksomhedernes udviklingsmuligheder i en teknologisk verden. Det er ligeledes fondens formål at understøtte udvikling af medarbejdernes kompetencer for at bevare og styrke beskæftigelsesmulighederne.

Dette kan eksempelvis sikres gennem støtte til uddannelse på såvel grundlæggende som videregående niveau, almen såvel som faglig efter- og videreuddannelse samt til deltagelse i realkompetencevurdering i offentligt regi og relevante private tilbud.

Udviklingsfond mellem Dansk Byggeri og Teknisk Landsforbund

Overenskomstparterne etablerer et sameje som administrerer fondens bidrag. De nærmere retningslinjer herfor fastlægges i vedtægter, som parterne udarbejder i fællesskab inden den 1. oktober 2007.

Parterne repræsenteres ligeligt i fondens bestyrelse. Medmindre andet aftales, gælder følgende for bestyrelsens virke, at posten som formand for Fondsbestyrelsen besættes på skift 2 år ad gangen med en repræsentant fra henholdsvis arbejdstager- og arbejdsgiversiden. På tilsvarende vis besættes næstformandsposten. Arbejdstagersiden

besætter formandsposten i den første 2-årige periode og arbejdsgiver-siden besætter næstformandsposten i samme periode.

Fondens bestyrelse træffer beslutning om ansøgningsprocedurer samt hvilke kurser, der kan ydes tilskud til.

Parterne er enige om, at der kan ydes delvis dækning til:

Medarbejdernes selvvalgte uddannelse, som er relevant for branchen - idet branchen defineres i bred forstand. Der kan ydes tilskud til eksterne udgifter ved uddannelse (kursusgebyr, kursusmaterialer og evt. transportudgifter mv.) og tilskud til delvis dækning af medarbejdernes løntab ved uddannelsen. Løntilskud, inkl. evt. offentlig løntabsgodtgørelse, kan højst udgøre 100 % af den enkelte medarbejders sædvanlige tidløn.

Der kan endvidere ydes tilskud til aftalt efteruddannelse, herunder akademiuddannelser. Efter fondsbestyrelsens beslutning kan der ydes helt eller delvist tilskud til dækning af teknikerens sædvanlige løn (med fradrag af eventuel offentlig støtte som tilfalder virksomheden), kursusgebyrer og eventuelle transportomkostninger.

Virksomhedernes udgifter til uddannelse af medarbejdere omfattet af overenskomsterne, når dette følger af en uddannelses- og kompetenceplanlægning.

Fondens bestyrelse fastlægger støttens omfang og fordeling mellem selvvalgt uddannelse og planlagt virksomhedsuddannelse.

Parterne er enige om, at Fonden etableres og administreres i samarbejde med øvrige udviklingsfonde på Dansk Byggeris område.

Indbetaling til fonden

Med virkning fra 1. april 2008 indbetaler virksomhederne årligt kr. 260,- pr. medarbejder omfattet af overenskomsterne. Beløbet reguleres pr. 1. april 2009 til 520 kr. pr. medarbejder. Der opkræves ikke bidrag for elever. Midler kan tidligst uddeles fra 1. januar 2009.

Parterne er enige om, at etablere eller tilslutte sig et administrations-selskab, som administrerer de indbetalte bidrag i lighed med ørige udviklingsfonde på Dansk Byggeris område.

Grundbetingelser for ordningen

Hvis Folketinget i overenskomstperioden vedtager regler, der på efteruddannelsesområdet fastsætter yderligere betalingsforpligtelser eller forpligtelser i øvrigt for overenskomst-parterne, medlemsvirksomhederne og/eller medarbejderne, bortfalder nærværende aftale og parterne aftaler fremtidig anvendelse.

Såfremt en af organisationerne skønner, at bestemmelserne i protokollatet ikke virker efter deres hensigt, kan spørgsmål gøres til genstand for en drøftelse i bestyrelsen.

Konkrete uoverensstemmelser kan gøres til genstand for fagretslig behandling, (men kan dog ikke videreføres til faglig voldgift).

PROTOKOLLAT 7

Implementering af ligelønsloven

Overenskomstparterne er enige om at implementere ligelønsloven i overenskomsterne.

Parterne er på den baggrund blevet enige om følgende protokollattekst:

§ 1.

1.

Der må ikke på grund af køn finde lønmæssig forskelsbehandling sted i strid med reglerne i denne aftale. Dette gælder både direkte forskelsbehandling og indirekte forskelsbehandling.

2.

Enhver arbejdsgiver skal yde kvinder og mænd lige løn, for så vidt angår alle lønelementer og lønvilkår, for samme arbejde eller for arbejde, der tillægges samme værdi. Især når et fagligt kvalifikationssystem anvendes for lønfastsættelsen, bygges dette system på samme kriterier for mandlige og kvindelige lønmodtagere og indrettes således, at det udelukker forskelsbehandling med hensyn til køn.

3.

Bedømmelsen af arbejdets værdi skal ske ud fra en helhedsvurdering af relevante kvalifikationer og andre relevante faktorer.

§ 1 a.

1.

Der foreligger direkte forskelsbehandling, når en person på grund af køn behandles ringere, end en anden person bliver, er blevet eller ville blive behandlet i en tilsvarende situation. Enhver form for dårligere behandling af en kvinde i forbindelse med graviditet og under kvinders 14 ugers fravær efter fødslen betragtes som direkte forskelsbehandling.

2.

Der foreligger indirekte forskelsbehandling, når en bestemmelse, et kriterium eller en praksis, der tilsyneladende er neutral, vil stille personer af det ene køn ringere end personer af det andet køn,

medmindre den pågældende bestemmelse, betingelse eller praksis er objektivt begrundet i et sagligt formål og midlerne til at opfylde det er hensigtsmæssige og nødvendige.

3.

Løn er den almindelige grund- eller minimumsløn og alle andre ydelser, som lønmodtageren som følge af arbejdsforholdet modtager direkte eller indirekte fra arbejdsgiveren i penge eller naturalier.

§ 2.

1.

En lønmodtager, hvis løn i strid med § 1 er lavere end andres, har krav på forskellen.

2.

En lønmodtager, hvis rettigheder er krænket som følge af lønmæssig forskelsbehandling på grundlag af køn, kan tilkendes en godtgørelse. Godtgørelsen fastsættes under hensyn til lønmodtagerens ansættelsestid og sagens omstændigheder i øvrigt.

§ 2 a.

En lønmodtager har ret til at videregive oplysninger om egne lønforhold. Oplysningerne kan videregives til enhver.

§ 3.

1.

En arbejdsgiver må ikke afskedige eller udsætte en lønmodtager, herunder en lønmodtagerrepræsentant, for anden ugunstig behandling fra arbejdsgiverens side som reaktion på en klage, eller fordi lønmodtageren eller lønmodtagerrepræsentanten har fremsat krav om lige løn, herunder lige lønvilkår, eller fordi denne har videregivet oplysninger om løn. En arbejdsgiver må ikke afskedige en lønmodtager eller en lønmodtagerrepræsentant, fordi denne har fremsat krav efter § 4, stk. 1.

2.

Det påhviler arbejdsgiveren at bevise, at en afskedigelse ikke er foretaget i strid med reglerne i stk. 1. Hvis afskedigelsen finder sted mere end et år efter, at lønmodtageren har fremsat krav om lige løn, gælder 1. pkt. dog kun, hvis lønmodtageren påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at afskedigelsen er foretaget i strid med stk. 1.

3.

En afskediget lønmodtager kan nedlægge påstand om en godtgørelse eller genansættelse. Eventuel genansættelse sker i overensstemmelse med principperne i Hovedaftalen. Godtgørelsen fastsættes under hensyntagen til lønmodtagerens ansættelsestid og sagens omstændigheder i øvrigt.

§ 4.

1.

En arbejdsgiver med mindst 35 ansatte skal hvert år udarbejde en kønsopdelt lønstatistik for grupper med mindst 10 personer af hvert køn opgjort efter den 6-cifrede DIS-CO-kode til brug for høring og information af de ansatte om lønforskelle mellem mænd og kvinder på virksomheden. Dette gælder dog ikke virksomheder i brancherne landbrug, gartneri, skovbrug og fiskeri. Hvis den kønsopdelte lønstatistik af hensyn til virksomhedens legitime interesser er modtaget som fortrolig, må oplysningerne ikke videregives.

2.

Den kønsopdelte lønstatistik efter stk. 1 skal opgøres for medarbejdergrupper med en detaljeringsgrad svarende til den 6-cifrede DISCO-kode. Arbejdsgiveren har i øvrigt pligt til at redegøre for statistikken udformning og for det anvendte lønbegreb.

3.

Virksomheder, der indberetter til den årlige lønstatistik hos Danmarks Statistik, kan uden beregning rekvirere en kønsopdelt lønstatistik efter stk. 1 fra Danmarks Statistik.

4.

Arbejdsgiverens forpligtelse til at udarbejde en kønsopdelt lønstatistik efter stk. 1 bortfalder, hvis arbejdsgiveren indgår aftale med de ansatte på virksomheden om at udarbejde en redegørelse. Redegørelsen skal både indeholde en beskrivelse af vilkår, der har betydning for aflønning af mænd og kvinder på virksomheden, og konkrete handlingsorienterede initiativer, der kan have et forløb på op til 3 års varighed, og den nærmere opfølgning herpå i redegørelsens periode. Redegørelsen skal omfatte alle virksomhedens medarbejdere og behandles i overensstemmelse med reglerne Samarbejdsaftalen. Redegørelsen skal senest være udarbejdet inden udgangen af det kalenderår, hvor pligten til at udarbejde kønsopdelt lønstatistik bestod.

§ 5.

1.

En lønmodtager, som ikke mener, at arbejdsgiveren overholder pligten til at yde lige løn, herunder lige lønvilkår, efter denne aftale, kan søge kravet fastslået ved fagretlig behandling.

2.

Hvis en person, der anser sig for krænket, jf. § 1, påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der er udøvet direkte eller indirekte forskelsbehandling, påhviler det modparten at bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket.

§6.

1.

Hvor forbundene finder baggrund for at rejse en fagretlig sag i henhold til ovenstående regler, kan der afholdes besigtigelse på virksomheden med deltagelse af organisationerne, inden sagen behandles fagretligt.

2.

Ved fagretlige sager om ligeløn aftales på mæglingssmødet, eller forud for dette, hvilke oplysninger, der vil blive udleveret til forbundet med henblik på en vurdering af sagen.

Parterne er enige om, at ligelønsloven herefter ikke finder anvendelse på ansættelsesforhold omfattet af overenskomsterne imellem dem, og at tvister vedrørende ligeløn skal løses i det fagretlige system.

Parterne er endvidere enige om i denne aftale at indarbejde ændringer i ligelønsloven, som følge af eventuelle ændringer af EU-retlige forpligtelser.

København, den 11. marts 2010

PROTOKOLLAT 8

Forståelsen af protokollat nr. 12 om systematisk overarbejde

Parterne har drøftet forståelsen af protokollat nr. 12 om afspadsering af systematisk overarbejde.

Parterne er enige om, at tanken bag den beskrevne model har været at skabe mulighed for, at virksomheder med varierende produktionsbehov, hvor de lokale parter forgæves har søgt at opnå en lokalaftale om varierende ugentlig arbejdstid kan varsle systematisk overarbejde på en sådan måde, at man indenfor en periode på maksimalt 12 måneder skal have udlignet det systematiske overarbejde gennem afspadsering.

Parterne er enige om at præcisere, at modellen ikke kan anvendes til en permanent udvidelse af virksomhedernes produktionskapacitet i form af f.eks. en fast 42 timers arbejdsuge med løbende afspadsering, medmindre de lokale parter aftaler det.

Parterne er endvidere enige om at præcisere, at der ikke er tale om en rullende 12-måneders afviklingsperiode efter samme princip som for afspadsering af øvrigt overarbejde, hvor der er tale om en rullende 4 måneders periode. Der er derimod tale om en periode på maksimalt 12 måneder fra etableringen af det systematiske overarbejde indenfor hvilken, det systematiske overarbejde skal være afspadseret. Afspadseres systematisk overarbejde inden udløbet af 12- måneders perioden, betragtes overarbejdet som udlignet, og der vil ved ny varsling af systematisk overarbejde løbe en ny 12- måneders periode.

København, den 8. marts 2017

PROTOKOLLAT 9

Den Grønne Omstilling

Virksomhederne står over for gennemgribende forandringer i forbindelse med den grønne omstilling. Beslutningen om de nye, ambitiøse klimamål vil fastholde kravet for danske virksomheder om at anvende nye teknologier samt udvikle og effektivisere produktionen.

Vi er i Danmark allerede anerkendt for vores erfaringer og globale førerrolle inden for grøn teknologi og grøn omstilling. Dansk Byggeri og Teknisk Landsforbund er enige om, at den grønne omstilling rummer potentiale for fortsat styrkelse af virksomhedernes muligheder i et globalt marked.

For at virksomhederne i Danmark kan stå godt rustet til at udnytte mulighederne i den grønne omstilling, er det helt afgørende at videreudvikle virksomhedernes tilpasnings- og innovationsevne, herunder blandt andet kompetence og løbende opkvalificering.

Dansk Byggeri og Teknisk Landsforbund er enige om, at sådanne mål kan understøttes gennem et systematisk samarbejde mellem ansatte og ledelse på alle niveauer i virksomheden, og herunder er centrale elementer i en fremadrettet virksomhedspolitik. Dette gælder samarbejdet om at nedbringe egne miljø- og klimabelastninger, og hvad virksomhederne kan gøre for at påvirke belastningerne i hele værdikæden og omverden via deres produkter og services.

Dansk Byggeri er i forlængelse heraf enige om, at den grønne omstilling er et centralt tema for overenskomstparterne i den kommende overenskomstperiode.

Det er afgørende for virksomhederne, at de får det bedste og bredest mulige grundlag for samarbejdet på virksomhederne om den grønne omstilling, og emnet bør fremover være et naturligt tilbagevendende tema for samarbejdsudvalgene.

København, den 4. marts 2020

PROTOKOLLAT 10

Arbejdsmiljørepræsentanters deltagelse i kurser

Efter aftale med arbejdsgiveren kan arbejdsmiljørepræsentanten gives den nødvendige frihed til deltagelse i Teknisk Landsforbunds relevante arbejdsmiljøkurser.

Adgangen til deltagelse i Teknisk Landsforbunds arbejdsmiljøkurser påvirker hverken rettigheder eller pligter i forhold til den i lovgivning fastsatte arbejdsmiljøuddannelse.

Deltagelse i Teknisk Landsforbunds frivillige arbejdsmiljøkurser udløser ikke betaling efter arbejdsmiljølovens § 10, stk. 1.

Bestemmelsen træder i kraft 1. juni 2020.

København, den 4. marts 2020

PROTOKOLLAT 11

Vederlag til arbejdsmiljørepræsentanter

Arbejdsmiljørepræsentanter, der er medlem af Teknisk Landsforbund, modtager et årligt vederlag på 9.000 kr., som udbetales bagud i 1. kvartal for det forudgående år. Beløbet reduceres forholdsmæssigt, hvis arbejdsmiljørepræsentanten starter eller fratræder sit hverv i løbet af året. Beløbet er fast uanset størrelsen på det område, som arbejdsmiljørepræsentanten dækker.

Vederlaget er ikke pensionsgivende eller ferieberettiget eller lignende, og det indgår ikke i beregningen af øvrige overenskomstmæssige betalinger, herunder heller ikke beregninger, som efter overenskomsten beregnes af den A-skattepligtige indkomst.

Vederlaget for 2025 udbetales forholdsmæssigt, og beløbet kommer til udbetaling i 1. kvartal 2026.

Ved bortfald af arbejdsmiljørepræsentanthvervet bortfalder vederlaget.

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

København, den 13. marts 2025

PROTOKOLLAT 12

Udvalgsarbejde om udenlandske medarbejderes løn- og arbejdsforhold

Der har ikke hidtil været nævneværdige sager på TL-overenskomstens område om løn- og arbejdsforhold for udenlandske medarbejdere.

For at sikre at der ikke opstår problemer på dette område, er der enighed om at Teknisk Landsforbund i overenskomstperioden kan rette henvendelse til Dansk Byggeri med henblik på at oprette et udvalg, som kan følge udviklingen og drøfte mulige løsninger.

København, den 4. marts 2020

PROTOKOLLAT 13

Organisationsaftale om Databeskyttelse

Teknisk Landsforbund og Dansk Byggeri er enige om, at bestemmelser i overenskomster og den sagsbehandling, der knytter sig hertil, skal fortolkes og behandles i overensstemmelse med Databeskyttelsesforordningen (EU 2016/679), der finder anvendelse i Danmark fra den 25. maj 2018.

Teknisk Landsforbund og Dansk Byggeri er enige om, at det ved gennemførelsen af Databeskyttelsesforordningen skal sikres, at den nuværende praksis for indsamling, opbevaring, behandling og udlevering af personoplysninger i henhold til de ansættelses- og arbejdsretlige forpligtelser kan fortsætte.

København, den 4. marts 2020

PROTOKOLLAT 14

Udvalgsarbejde

Parterne er enige om at følge resultaterne af de udvalgsarbejder, der er aftalt mellem DIO I og CO-Industri i forbindelse med overenskomstfornyelsen 2025 for så vidt angår:

- Udvalgsarbejde om teknisk redigering af dækningsområdebestemmelser i Industriens Funktionæroverenskomst. (Industriens Overenskomst og Industriens Funktionæroverenskomst OK2025 Protokollat nr. 25)
- Synliggøres af løn og løndele (Industriens Overenskomst og Industriens Funktionæroverenskomst OK2025 Protokollat nr. 30)
- Andre ansættelsesformer (Industriens Overenskomst og Industriens Funktionæroverenskomst OK2025 Protokollat nr. 31)
- Arbejdsudleje (Industriens Overenskomst og Industriens Funktionæroverenskomst OK2025 Protokollat nr. 32)

med henblik på en drøftelse af, om der er noget, der skal medtages i parternes overenskomst.

København, den 13. marts 2025

PROTOKOLLAT 15

Gravides natarbejde

Parterne er enige om fra den 1. marts 2024 at følge NFA's anbefaling, så gravide medarbejdere maksimalt arbejder 1 nattevagt om ugen for at mindske risiko for abort og andre graviditetskomplikationer.

Nedenstående forudsætter, at Arbejdstilsynet indarbejder NFA's anbefalinger om gravides natarbejde i f.eks. Bekendtgørelse om arbejdets udførelse § 8, jf. bilag 2.

Herudover forudsætter parterne, at natarbejde ud over 1 nattevagt om ugen bliver omfattet af Barselslovens § 6, stk. 2, nr. 2, og at der således vil være adgang til refusion.

Hvis disse forudsætninger ikke er opfyldte, genoptages drøftelserne mellem parterne.

Når virksomheden er underrettet om eller på anden måde bliver bekendt med, at en medarbejder er gravid, skal virksomheden hurtigst muligt, og senest 2 uger efter til en uges udgang omlægge medarbejderens arbejdstid eller overføre medarbejderen til andre arbejdsopgaver, så pågældende højst arbejder en nattevagt om ugen.

Hvis det ikke er muligt for arbejdsgiveren at omlægge arbejdstiden, så pågældende medarbejder højst arbejder 1 nattevagt om ugen, eller overføre medarbejderen til andre arbejdsopgaver, har medarbejderen ret til fravær for øvrige nattevagter ud over 1 om ugen.

For fraværet ydes medarbejderen betaling som ved graviditetsorlov efter bestemmelserne i overenskomstens barselsregler.

Der er udelukkende tale om en betalingsregel, som gælder uanset medarbejderens anciennitet, og uanset antallet af uger medarbejderen har fravær for øvrige nattevagter ud over 1 om ugen.

København den 17. marts 2023

PROTOKOLLAT 16

Natarbejde og helbreds kontrol

Parterne er enige om at følge nedenstående anbefalinger fra Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA) om natarbejde med virkning fra den 1. marts 2024:

- Højst tre nattevagter i træk
- Højst 9 timer ad gangen
- Mindst 11 timer mellem to vagter
- At gravide normalt arbejder maksimalt én nattevagt om ugen for at mindske risiko for abort og andre graviditetskomplikationer (se protokollat om gravides natarbejde).

Virksomheder, der har natarbejde, skal derfor gennemføre følgende tiltag:

De lokale parter, evt. i samarbejde med arbejdsmiljøorganisationen, skal drøfte, om man på virksomheden lever op til NFA's anbefalinger i de områder af virksomheden, hvor der udføres natarbejde.

Drøftelsen skal:

- a. Gennemføres ved iværksættelse af natarbejde og derefter løbende en gang om året
- b. Dokumenteres ved udfyldelse af et af parterne udarbejdet skema, som indeholder en gennemgang af anbefalingerne

Hvis de lokale parter, evt. i samarbejde med arbejdsmiljøorganisationen, vurderer, at NFA's anbefalinger følges, anvendes de almindelige regler.

Hvis de lokale parter, evt. i samarbejde med arbejdsmiljøorganisationen vurderer, at NFA's anbefalinger ikke følges, sættes følgende særlige aktiviteter i værk for medarbejdere, hvis normale arbejdstid om

natten ikke er tilrettelagt i overensstemmelse med NFA's anbefalinger:

- a. Virksomheden skal tilbyde årlig helbreds kontrol til natarbejderne
 - i. Det er obligatorisk for natarbejderen at gennemføre helbreds kontrollen hvert andet år
 - ii. For de natarbejdere, der er fyldt 50 år, anvendes en udvidet helbreds kontrol
- b. Gennemførelse af en særlig APV rettet mod natarbejde
 - i. Identifikation og kortlægning af risici ved natarbejde
 - ii. Vurdering af risici ved natarbejde
 - iii. Prioritering og udarbejdelse af handlingsplan
 - iv. Opfølgning på handlingsplan

Aftalen ændrer ikke ved overenskomstens andre bestemmelser om natarbejde.

København, den 17. marts 2023

PROTOKOLLAT 17

Udskydelse af daglig hviletid ved rådighedstjeneste

Under forudsætning af organisationernes godkendelse kan de lokale parter indgå skriftlige aftaler om, at når medarbejderne kaldes til arbejde under rådighedstjeneste kan den daglige hvileperiode på 11 timer, for arbejde som ikke er omfattet af bilaget til bekendtgørelse nr. 324 af 23. maj 2002 om hvileperiode og fridøgn, udskydes, således at den gives umiddelbart efter afslutningen af det sidste arbejde, og at hvileperioden kan ligge i rådighedstjenesten.

Hvis de 11 timers hvile herved strækker sig ind i det efterfølgende døgn, skal medarbejderen indenfor dette døgn tillige have den sædvanlige hvileperiode på 11 timer. Denne hvileperiode kan tilsvarende udskydes. Hvis den udskudte hvileperiode forhindrer medarbejderen i at udføre planlagt normal daglig arbejdstid, betales den ikke-udførte arbejdstid som ved sygdom.

Hvor bekendtgørelsens § 8, stk. 1, finder anvendelse, kan den daglige hvileperiode være 8 timer. Udskydelse af hvileperioden kan højst ske i 10 døgn i hver kalendermåned og højst i 45 døgn pr. kalenderår.

Aftaler i henhold til dette protokollat kan opsiges af begge parter med 2 måneders varsel, jf. § 28, stk. 2 til udgangen af en måned, medmindre aftale om længere varsel træffes.

København, den 13. marts 2025

PROTOKOLLAT 18

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

Jf. § 4 a i lovekøntdgørelse 2024-08-12 nr. 982 om gennemførelse af dele af arbejdstidsdirektivet kan DIO III og Teknisk Landsforbund, på anmodning fra de lokale parter i en virksomhed, der er omfattet af Teknikeroverenskomsten, 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 DIO III og Teknisk Landsforbund på baggrund af en konkret vurdering af, hvorvidt de konkrete forhold hos virksomheden opfylder lovens formål.

I organisationsaftalen aftaler DIO III 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.

København, den 13. marts 2025

PROTOKOLLAT 19

Uddannelsesrepræsentant

Ved lokal enighed mellem ledelse og tillidsrepræsentanten (-erne) kan tillidsrepræsentanten (-erne) udpege en fælles uddannelsesrepræsentant på virksomheden.

Uddannelsesrepræsentanten kan bistå virksomhed og medarbejdere med uddannelse efter overenskomsternes bestemmelser, og herunder være sparringspartner for virksomheden, medarbejdere. Herudover kan uddannelsesrepræsentanten bistå virksomheden i at skabe overblik over, hvor der kan uddannes lærlinge og elever til at dække virksomhedens kompetencebehov.

København, den 17. marts 2023

PROTOKOLLAT 20

Ansættelseskontrakter

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

Henvisningen til lov om arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet (ansættelsesbevisloven), vil fra den dato, hvor den danske lovgivning, der implementerer arbejdsvilkårsdirektivet, træder i kraft, blive ændret, således at der fra den pågældende dato henvises til den kommende implementeringslov, for så vidt angår arbejdsgivers oplysningspligt.

Parterne har i medfør af ansættelsesbevislovens § 1, stk. 3, aftalt nedenstående fravigelser af loven.

Såfremt ansættelsesbeviset ikke er udleveret til medarbejderen rettidigt, eller hvis ansættelsesbeviset er mangelfuldt, kan virksomheden pålægges at udrede en bod, medmindre manglen er undskyldelig og ikke har haft konkret betydning for ansættelsesforholdet.

Overtrædelse skal påtales over for virksomheden.

Er de ovennævnte oplysninger udleveret til teknikeren senest 15 dage efter, at berettiget krav herom er rejst over for arbejdsgiveren, kan bod ikke pålægges arbejdsgiveren, medmindre der foreligger systematisk brud på aftalen om arbejdsgiverens oplysningspligt.

Ovenstående fravigelse af ansættelsesbevisloven (nachfrist) vil fortsat være gældende efter implementeringen af arbejdsvilkårsdirektivet i den danske lovgivning, og fra den dato, hvor den danske lovgivning, der implementerer arbejdsvilkårsdirektivet, træder i kraft, vil henvisningen til ansættelsesbevislovens § 1, stk. 3, ændres til den tilsvarende bestemmelse i den kommende implementeringslov.

Sager om, hvorvidt virksomheden har overholdt sin oplysningspligt, skal rejses efter de fagretlige regler.

København, den 17. marts 2023.

PROTOKOLLAT 21

Aftale om tillidsrepræsentanternes adgang til at deltage i informationsmøder om overenskomstsfornyelse

Overenskomstparterne ønsker at støtte op om udbredelsen af information om de nye elementer i overenskomsten mellem DIO III og Teknisk Landsforbund.

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

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

Transportudgiften dækkes af forbundet/afdelinger

København, den 13. marts 2025

BILAG 1

Ferieoverførselsblanket



Aftale om ferieoverførsel

Virksomhed _____

Medarbejder _____

1. Overført ferie

- 1.1 Parterne har i overensstemmelse med nedenstående regler aftalt, at _____ feriedage overføres til afholdelse i den følgende ferieafholdelsesperiode.
- 1.2 Hvis en medarbejder på grund af egen sygdom, barselsorlov, orlov til adoption eller andre feriehindringer er afskåret fra at holde ferie, overføres op til 20 dages årligt betalt ferie til den efterfølgende ferieafholdelsesperiode.

2. Afvikling af overført ferie

Parterne har aftalt følgende om afvikling af den overførte ferie (sæt kryds)

- 2.1 ☐ Ferien holdes i perioden ____/____-20____ til ____/____-20____
- 2.2 ☐ Anden aftale (anføres her) _____
- 2.3 Hvis der ikke er enighed om lægning af overført ferie, placeres ferien efter samme retningslinier som lægning af restferie.

3. Øvrige bestemmelser

- 3.1 Aftaler om ferieoverførsel skal indgås skriftligt senest den 31. december i ferieafholdelsesperioden.
- 3.2 Overført ferie skal holdes forud for anden ferie.
- 3.3 Fratræder medarbejderen inden al overført ferie er afviklet, udbetales feriegodtgørelse for de resterende overførte feriedage.
- 3.4 Aftale om afvikling af overført ferie kan kun ændres ved indgåelse af en ny aftale.
- 3.5 Feriegodtgørelse svarende til ovennævnte feriedage for medarbejderen udgør kr.: _____

Beløbet udbetales ved ferieafholdelse eller i forbindelse med arbejdsforholdets ophør i virksomheden.

Dato: _____

Virksomhedens underskrift _____

Medarbejderens underskrift _____

BILAG 2

Skifte af pensionsordning

Oplysninger om ny firmapensionsordning og indeståelseserklæring

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

A - Oplysninger

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

Pensionsindbetalingsprocenterne i firmapensionsordningen er:

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

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

Pensionsordningens omkostninger:	
1) 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	-794 kr.
2) Omkostninger til investering af pensionsordning	
- 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	5.396 kr.
3) Omkostninger til pensionsmægler	
- Opstartsrådgivning	1.000 kr.
- Tilskud til opstartsrådgivning fra [pensions-selskab]	- 1.000 kr.
- Investeringsrådgivning	1.200 kr.
- Løbende rådgivning (0,20 pct. af depot ved årsskifte)	1.349 kr.
I alt	2.549 kr.
4) Pensionsordningens samlede omkostninger	
Årlige Omkostninger i Kroner (ÅOK) = punkt 1 + 2 + 3	7.151 kr.
Årlige Omkostninger i Procent (ÅOP) = punkt 1 + 2 + 3	1,06 pct.
Pensionsordningens forsikringer:	
5) 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	9.000 kr.
Særlige vilkår i pensionsordningen:	
6) 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/+45 1111 1111 Spørgsmål om sundhedsforsikring: xxx@sundhed.dk/+45 2222 2222	

B – Indeståelseserklæring

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

[Pensionsselskabets eventuelle bemærkninger til indeståelseserklæringen]

Underskrift og dato:

2025

DI
H.C. Andersens Blvd. 18
1553 København V
Telefon: 33 77 33 77
di@di.dk
www.danskindustri.dk

Teknisk Landsforbund
Nørre Voldgade 12
1358 København K
Telefon: 33 43 65 00
tl@tl.dk
www.tl.dk

2025

