

## EL-OVERENSKOMSTEN

### OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023

Nedennævnte parter har indgået aftale om fornyelse af overenskomsterne for en 2-årig periode. Aftalen indgår i et samlet mæglingforslag, såfremt et sådant fremsættes af forligsmanden. Fremsættes et samlet mæglingforslag ikke, træder overenskomstparterne sammen for at drøfte situationen med henblik på eventuel beslutning om at sende overenskomstforliget til afstemning i henhold til de respektive overenskomstparter vedtægter eller love. Træffes en sådan beslutning ikke, bortfalder nærværende fornyelsesaftale. I tilfælde af enighed om afstemning udsættes en varslet arbejdsstandsning under afstemningsproceduren, og den kan tidligst træde i kraft på femtedagen efter fristen for afgivelse af svar.

Der tages forbehold for DA's godkendelse af forhandlingsresultatet.

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

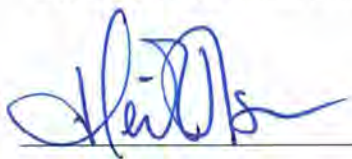
	Side
0. Forsideprotokollat	1
1. Protokollat om Lønforhold og betalingssatser	3
2. Protokollat om Teknisk Gennemgang af lærlingebestemmelser	5
3. Protokollat om Pension af feriegodtgørelse omfattet af feriegarantiordning	6
4. Protokollat om Adgang til at fravige FL § 7 om ferie på forskud samt princippet i ferielovens § 15 om varsling af ferie, der ikke er optjent på afholdelsestidspunktet	8
5. Protokollat om Pensionsoverførsel	10
6. Protokollat om Løndannelse i El-Overenskomsten	11
7. Protokollat om Adgang til at indgå lokalaftaler	13
8. Protokollat om Udvalgsarbejde om guidelines til et godt lokalt samarbejde mellem virksomheden og tillidsrepræsentanten	14
9. Protokollat om Ændring i implementeringen af forældreorlovsdirektivet	15
10. Organisationsaftale om tillidsrepræsentanters ret til frihed i forbindelse med indkaldte informationsmøde	16
11. Protokollat om Uddannelsesrepræsentant	17
12. Protokollat om Styrkelse af tillidsrepræsentanternes rolle	18
13. Protokollat om Forhøjet pensionsbidrag under barselsorlov	20
14. Protokollat om Samarbejdsfond (samarbejde og arbejdsmiljø)	21
15. Protokollat om Pensionssatser	22
16. Protokollat om Søgnehelligdage, feriefridage, seniordage, børneomsorgsdage mv.	23
17. Protokollat om Lønudbetalingstidspunkt ved månedsløn	25
18. Protokollat om Anvendelse af Feriekonto	26
19. Protokollat om Ændringer af bestemmelser om barsel	27
20. Protokollat om Ændring af overenskomsternes bestemmelser om ansættelsesbeviser	29
21. Protokollat om Arbejdsmiljø	31
22. Protokollat om Natarbejde og helbreds kontrol	35
23. Protokollat om Gravides natarbejde	37

24.	Protokollat om Øvrige tiltag vedr. natarbejde	39
25.	Protokollat om § 51 arbejdsstandsning og -vægning pga. sikkerhed og sundhed	41
26.	Protokollat om Kompetenceudvikling i El-branchen	42
27.	Protokollat om Opkvalificering af ufaglærte medarbejdere	44
28.	Protokollat om Udvalg vedrørende efter- og videreuddannelse	46
29.	Protokollat om Akkumulering af uddannelsesuger	47
30.	Protokollat om Digital indberetning	48
31.	Protokollat om Arbejdstid	50
32.	Protokollat om Opsigelse under sygdom	51

Herefter udestår ingen krav parterne imellem.

København, den 17. marts 2023

For DI Overenskomst III v/DI



---

For Dansk El-Forbund



---



---

**PROTOKOLLAT****om****Løn og betalingssatser****I. Mindstebetalings- og minimallønssatser for timelønsarbejde**

Mindstebetalingssatsen/minimallønssatsen for timelønsarbejde forhøjes med virkning fra begyndelsen af den lønningsuge, hvori

1. maj 2023 indgår til	kr. 131,60
1. januar 2024 indgår til	kr. 136,10

**II. Satser vedrørende forskudt tid, holddrift, overarbejde mv.**

Satserne for forskudt tid forhøjes med virkning fra begyndelsen af den lønningsuge, hvori

1. maj 2023 indgår til fra kl. 18,00 til kl. 22,00	kr. 28,20
1. maj 2023 indgår til fra kl. 22,00 til kl. 06,00	kr. 48,40
1. maj 2023 indgår til som starter efter kl. 24,00 indtil kl. 06,00	kr. 58,75
1. januar 2024 indgår til fra kl. 18,00 til kl. 22,00	kr. 29,20
1. januar 2024 indgår til fra kl. 22,00 til kl. 06,00	kr. 51,10
1. januar 2024 indgår til som starter efter kl. 24,00 indtil kl. 06,00	kr. 60,80

Satserne for holddrift forhøjes med virkning fra begyndelsen af den lønningsuge, hvori

1. maj 2023 indgår til	kr. 43,40
1. maj 2023 indgår til i tidsrummet fra lørdag kl. 14,00	kr. 102,95
1. maj 2024 indgår til	kr. 44,90
1. maj 2024 indgår til i tidsrummet fra lørdag kl. 14,00	kr. 106,55
1. maj 2023 indgår til § 17 stk. 9 overflytning	kr. 231,45
1. januar 2024 indgår til § 17 stk. 9 overflytning	kr. 239,55
1. maj 2023 indgår til § 17, 14 Forskydning af fridag	kr. 102,35
1. januar 2024 indgår til § 17, 14 Forskydning af fridag	kr. 105,95
1. maj 2023 indgår til §17, 15 Vagtlistefridag	kr. 30,60
1. januar 2024 indgår til §17, 15 Vagtlistefridag	kr. 31,65

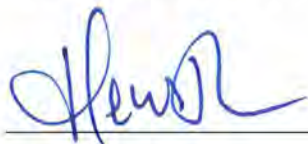
Sætserne for overarbejde forhøjes med virkning fra begyndelsen af den lønningsuge, hvori	
1. maj 2023 indgår til i de første 3 timer	kr. 70,40
1. maj 2023 indgår til nat og SH – dage	kr. 141,20
1. maj 2024 indgår til i de første 3 timer	kr. 72,50
1. maj 2024 indgår til nat og SH – dage	kr. 145,45

Regulering af forskudsbeløb

Forskudsbeløbet i overenskomstens § 37 stk. 3 ændres fra 1.300,00 kr. til 1.500,00 kr.

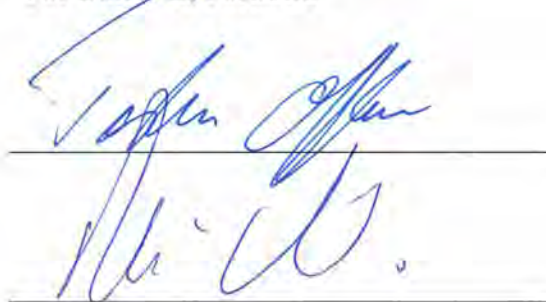
København, den 17. marts 2023

For DI DIO III v/DI



---

For Dansk El-Forbund



---

**PROTOKOLLAT**

**om**

**Teknisk gennemgang af lærlingebestemmelser**

Parterne er enige om følgende:

Overalt i El-Overenskomsten ændres terminologien fra "elever" og til "lærlinge", således at elever fremadrettet omtales som "lærlinge".

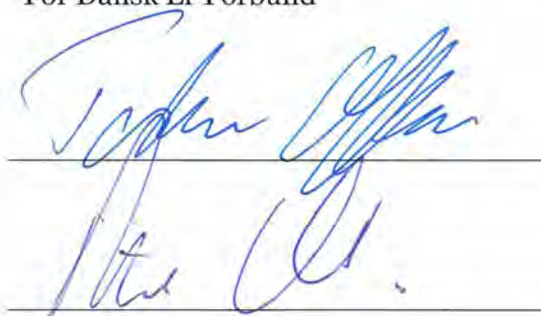
København, den 17. marts 2023

For DI DIO III v/DI



---

For Dansk El-Forbund



---

---

## PROTOKOLLAT

om

### **Pension af feriegodtgørelse omfattet af feriegarantiordning**

Tidspunktet for den løbende beskatning af feriegodtgørelse omfattet af en feriegarantiordning blev ændret som følge af den nye ferielov. Tidligere blev feriegodtgørelsen beskattet løbende, når den blev optjent og hensat i forbindelse med lønudbetalingen, men fra den 1. september 2019 blev feriegodtgørelse omfattet af en feriegarantiordning først beskattet ved udbetalingen til medarbejderne. For feriegodtgørelse, der indbetales til FerieKonto, er der ingen ændringer, og de beskattes fortsat, når de bliver indbetalt til FerieKonto.

Feriegodtgørelse omfattet af en feriegarantiordning bliver først A-skattepligtig lønindkomst, når den beskattes, hvilket nu først sker ved udbetalingen til medarbejderne, og dermed beregnes pensionsbidraget også først på dette tidspunkt.

Det har ikke været hensigten, at tidspunktet for beregning af pension af feriegodtgørelse omfattet af en feriegarantiordning skulle ændres med overgangen til den nye ferielov. Tidspunktet for beregning af pension af feriegodtgørelse er således uændret.

Parterne er som følge heraf enige om, at virksomhederne fortsat skal afregne pension af feriegodtgørelse omfattet af en feriegarantiordning i takt med, at feriegodtgørelsen optjenes, og at følgende tilføjes som et nyt stk. 5 under § 23 "Pensionsbidragsberegning", som en præcisering.

*"Der beregnes pension af feriegodtgørelse til medarbejdere, der er berettiget til pension, jf. El-overenskomsten § 23. 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."*

De øvrige stykker i § 23 flytter styknummer som følge heraf.

København, den 17. marts 2023

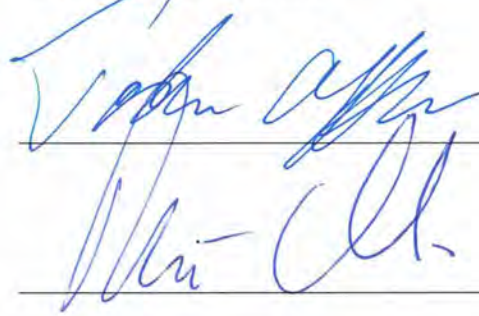
For DI DIO III v/DI



---

---

For Dansk El-Forbund



---

---

## PROTOKOLLAT

om

### **Adgang til at fravige ferielovens § 7 om ferie på forskud samt princippet i ferielovens § 15 om varsling af ferie, der ikke er optjent på afholdelsestidspunktet**

Parterne har drøftet mulighederne for, at en virksomhed og en tillidsrepræsentant kan indgå aftale om en mere fleksibel tilrettelæggelse af ferie på den enkelte virksomhed.

På den baggrund er parterne blevet enige om ved kollektiv overenskomst at give adgang til aftaler, der i overensstemmelse med ferielovens § 3, stk. 3, fraviger ferielovens § 7 og principperne i ferielovens § 15.

Parterne er således enige om, at følgende tekst indsættes under El-Overenskomstens § 30, som et nyt afsnit under overskriften "Ferie på forskud", der erstatter eksisterende stk. 15-17.

*"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 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.*

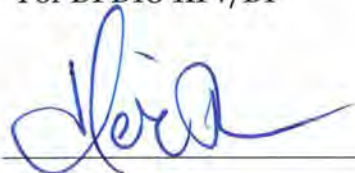


*Virksomheden skal opgøre og efterbetale feriegodtgørelse til medarbejderen, hvis medarbejderen har fået udbetalt mindre feriegodtgørelse, end medarbejderen ville have fået, hvis medarbejderen ikke havde holdt "ferie på forskud".*

*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."*

København, den 17. marts 2023

For DI DIO III v/DI



---

For Dansk El-Forbund



---

**PROTOKOLLAT**

**om**

**Pensionsoverførsel**

I El-Overenskomstens § 23, indsættes som nyt stk. 7 med overskriften "Overførsel af pensionsdepot fra PensionDanmark."

*Overførsel af pensionsdepot fra PensionDanmark*

*Der er mellem overenskomstparterne enighed om, at når en arbejdsmarkedspensionsordning eller en firmapensionsordning bliver overført til en anden pensionsordning ved jobskifte, kan der kun ske overførsel til en anden obligatorisk pensionsordning, fx overenskomstbaserede eller firmapensionsordninger, der ikke er oprettet individuelt af den enkelte person, og hvor pensionsordningen normalt ikke kan tilbagekøbes, så midlerne bliver i en pensionsordning.*

*Der kan dog ske overførsel til en privat ordning, hvis medlemmet er blevet selvstændig erhvervsdrivende og de sidste 12 måneder forud for overførslen ikke har haft arbejdsmarkedsbidragspligtig lønmodtagerindtægt på mere end 60.000 kr."*

Det eksisterende stk. 7 "Sundhedsordning" ændres til nyt stk. 8 i § 23.

København, den 17. marts 2023

Før DI DIO III v/DI



Før Dansk El-Forbund



**PROTOKOLLAT**

**om**

**Løndannelse i El-Overenskomsten**

Parterne har drøftet den lokale løndannelse i mindstebetalingssystemet i parternes overenskomster.

Parterne er enige om, at løndannelsen i byggeriet skal ske lokalt, og at både de lokale parter og overenskomstparterne har en fælles interesse i at understøtte mindstebetalingssystemet.

Parterne er enige om, at løndannelsen tager udgangspunkt i den enkelte virksomheds produktivitet, konkurrenceevne, økonomiske situation og fremtidsudsigter, herunder bl.a. ordrebeholdning, markedssituation og produktionsforhold, og skal ske i overensstemmelse med bestemmelserne i parternes overenskomster om lønfastsættelse.

Parterne er endvidere enige om, at udgangspunktet i parternes overenskomster er, at lønnen for den enkelte medarbejder i hvert tilfælde aftales mellem virksomheden og medarbejderen efter bestemmelsen i El-Overenskomstens § 20.

Hvis de lokale parter ønsker, at lønnen forhandles kollektivt, er overenskomstparterne enige om, at dette er en model, der kan rummes af parternes overenskomster. Overenskomstparterne finder det hensigtsmæssigt, at der i givet fald lokalt træffes aftale herom.

Parterne er derfor enige om, at der i El-Overenskomstens § 20 indsættes som nyt stk 6:

*"Hvor de lokale parter ønsker at forhandle lønnen kollektivt, kan der lokalt træffes aftale herom. Hvis der er valgt en tillidsrepræsentant, forestår tillidsrepræsentanten forhandlingerne."*

De øvrige stykker i § 20 flytter styknummer som følge heraf.

Endvidere er parterne enige om at styrke medarbejdernes muligheder for at have konstruktive lønforhandlinger.

Parterne er enige om, at dette kan ske ved, at tillidsrepræsentanten kan anmode virksomhedens ledelse om information vedrørende virksomhedens produktivitet, konkurrenceevne, økonomiske situation og fremtidsudsigter, herunder bl.a. ordrebeholdning, markedssituation og produktionsforhold.

Parterne er derfor enige om, at der i El-Overenskomstens § 20 indsættes et nyt stykke 7 umiddelbart efter eksisterende stk. 5:

*"Med henblik på bedst muligt at kunne understøtte sine kolleger i forbindelse med indgåelse af aftaler om løn efter El-Overenskomstens § 20 kan tillidsrepræsentanten anmode om at få belyst virksomhedens produktivitet, konkurrenceevne, økonomiske situation og fremtidsudsigter, herunder bl.a. ordrebeholdning, markedssituation og produktionsforhold."*

De efterfølgende stykker i § 20 skifter styknummer som følge heraf.

Parterne er enige om, at parterne umiddelbart efter overenskomstfornyelsen indgår en organisationsaftale med følgende ordlyd:

***"Organisationsaftale om de lokale lønforhandlinger***

*Parterne er enige om, at løndannelsen i parternes overenskomster skal ske lokalt, og at både de lokale parter og overenskomstparterne har en fælles interesse i at understøtte mindstebetalingssystemet.*

*Hvis de lokale parter ønsker, at lønnen forhandles kollektivt, er overenskomstparterne enige om, at dette er en naturlig model, der kan rummes af parternes overenskomster. Overenskomstparterne finder det hensigtsmæssigt, at der i givet fald indgås aftale herom.*

*Under lokale lønforhandlinger er de lokale parter forpligtede til at indgå i reelle forhandlinger, idet der hermed ikke stilles krav om forhandlingernes form, omfang og indhold eller til resultatet af forhandlingerne.*

*DI Overenskomst III og Dansk El-Forbund kan opfordre virksomheden til over for en valgt tillidsrepræsentant at redegøre for virksomhedens produktivitet, konkurrenceevne, økonomiske situation og fremtidsudsigter, herunder bl.a. ordrebeholdning, markedssituation og produktionsforhold."*

København, den 17. marts 2023

For DI DIO III v/DI



For Dansk El-Forbund



**PROTOKOLLAT**

**om**

**Adgang til at indgå lokalaftaler**

Parterne er enige om, at lokalaftaler som udgangspunkt skal indgås med valgte tillidsrepræsentanter, og at begge parter tilslutter sig bestræbelserne på at få valgt tillidsrepræsentanter på virksomhederne. I det omfang medarbejderne ikke er repræsenteret af en tillidsrepræsentant, er parterne enige om at sikre adgang til overenskomsternes mulighed for en fleksibel tilpasning til de lokale forhold.

I El-Overenskomsten § 58 indsættes som nyt stk. 6:

***"Lokalaftaler når der ikke er valgt en tillidsrepræsentant***

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

*"Hvor der ikke er valgt en tillidsrepræsentant, jf. ovenfor, kan lokalaftaler også indgås eller opsiges, således som det hidtil har været praktiseret mellem virksomheden og medarbejderne."*

København, den 17. marts 2023

For DI DIO III v/DI



---

---

For Dansk El-Forbund



---

---

**PROTOKOLLAT**

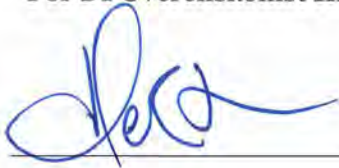
om

**Udvalgsarbejde om guidelines til et godt lokalt samarbejde mellem virksomheden og tillidsrepræsentanten**

Parterne er enige om at følge det aftalte udvalgsarbejde mellem DI Overenskomst III og 3F Byggegruppen.

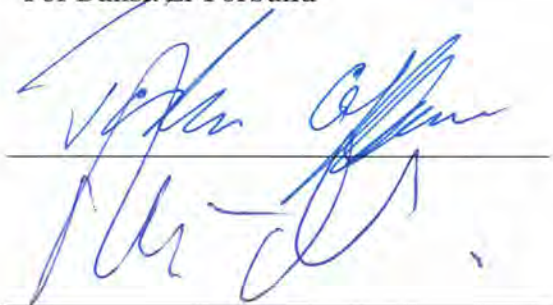
København, den 17. marts 2023

For DI Overenskomst III v/DI



---

For Dansk El-Forbund



---

**PROTOKOLLAT**

**Om**

**Implementering af forældreorlovsdirektivet**

Idet parterne er enige om, at El-Overenskomsten 2020 ikke indeholder eksisterende implementering af EU-direktiver og på baggrund af vedtagelsen af direktiv 2019/1158/EU (orlovsdirektivet) med samtidig ophævelse af direktiv 2010/18/EU (forældreorlovsdirektivet) er parterne enige om, at

§ 59 i El-Overenskomsten

udgår.

Parterne har drøftet behovet for at implementere orlovsdirektivet i overenskomsten og er enige om, at der ikke på nuværende tidspunkt er et behov herfor.


Parterne er dog enige om, at bestemmelsen om konsekvenserne af lønmodtageren manglende varsling af orlov, jf. også parternes protokollat nr. 20 om ændring af bestemmelser om barsel, fremadrettet indføres som stk. 6 til barselsbestemmelsen i El-Overenskomstens § 28.

København, den 17. marts 2023

For DI Overenskomst III v/DI



For Dansk El-Forbund



**PROTOKOLLAT**

**om**

**Organisationsaftale om tillidsrepræsentanters ret til frihed i forbindelse med indkaldte informationsmøde**

I forbindelse med overenskomstfornyelsen 2023 ønsker overenskomstparterne at støtte op om udbredelsen af information om de nye elementer i overenskomsterne mellem DI Overenskomst III og Dansk El-Forbund.

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

Tillidsrepræsentanten har pligt til at underrette arbejdsgiveren om, hvor informationsmødet holdes samt varigheden af mødet.

Transportudgiften dækkes af forbundene/afdelinger.

Organisationsaftalen træder i kraft ved organisationsaftalens underskrift.

København, den 17. marts 2023

For DI Overenskomst III v/DI



---

---

For Dansk El-Forbund



---

---



## PROTOKOLLAT

### Om

### Uddannelsesrepræsentant

Overenskomstparterne ønsker, at der sker en styrkelse af det lokale arbejde med uddannelse ved, at tillidsrepræsentanten (-erne) ved lokal enighed mellem ledelse og tillidsrepræsentant kan udpege en uddannelsesrepræsentant for virksomheden.

Uddannelsesrepræsentanten omfattes ikke af:

- El-Overenskomstens § 39

Der indsættes i overenskomsterne følgende nyt protokollat:

*"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 og medarbejdere. Herudover kan uddannelsesrepræsentanten bistå virksomheden i at skabe overblik over, hvor der kan uddannes lærlinge til at dække virksomhedens kompetencebehov."*

København, den 17. marts 2023


For DI Overenskomst III v/DI



---

---

For Dansk El-Forbund



---

---

## PROTOKOLLAT

om

### Styrkelse af tillidsrepræsentanternes rolle

Tillidsrepræsentanter spiller en vigtig rolle for opretholdelsen af et stærkt samarbejde på byggeriets virksomheder. Derfor er der aftalt en række tiltag, der understreger denne betydning og forbedrer tillidsrepræsentanternes mulighed for at udfylde rollen. Det sker blandt andet ved at præcisere, at det er en fælles forpligtelse ikke at hindre organisering og ved fælles anbefalinger af inddragelse af tillidsrepræsentanten. Byggeriet vil understøtte de valgte ved at der fremadrettet kan vælges Tillidsrepræsentanter på de enkelte værkstedsafdelinger og/eller arbejdspladser.

Parterne er enige om, at der generelt i overenskomsten anvendes begrebet "Tillidsrepræsentant" eller "Tillidsvalgte" om Tillidsmand, og at denne konsekvensrettes i overenskomsterne.

### Hvor vælges tillidsrepræsentanter

Den nuværende tekst i El-Overenskomstens § 39, stk. 4, erstattes af følgende:

*På hver af virksomhedens værkstedsafdelinger og/eller arbejdspladser med mindst 5 medarbejdere vælger de beskæftigede medarbejdere af deres midte en medarbejder til at være tillidsrepræsentant over for virksomheden eller dennes repræsentant. Tillidsrepræsentanten skal vælges blandt de anerkendt dygtige medlemmer af forbundet. Går antallet af medarbejdere, hvor der er valgt tillidsrepræsentant, ned til 4 eller derunder, ophører tillidsrepræsentanthvervet, med mindre begge parter ønsker det opretholdt, jf. dog § 39, stk. 28. På arbejdspladser med 4 medarbejdere eller derunder vælges ingen tillidsrepræsentant, medmindre begge parter ønsker det. En medarbejder kan kun deltage i valg af 1 tillidsmand på den enkelte værkstedsafdeling og/eller arbejdsplads, og medregnes ikke i valggrundlaget for valg af mere end 1 tillidsrepræsentant.*

*Hvor der ikke er valgt en tillidsrepræsentant kan forbundets lokalafdeling drøfte lokale forhold med ledelsen.*

*Parterne er enige om at valg af tillidsrepræsentant foregår i arbejdstiden. Sted og tidspunkt aftales lokalt"*

### Organisering

Parterne er enige om at understrege, at der ikke må lægges hindringer i vejen for organiseringen, og at organiseringen kan lettes ved tillidsrepræsentantens adgang til at orienterer nyansatte medarbejdere.

I El-Overenskomstens § 39, efter afsnittet "Valg af tillidsmand" tilføjes som nyt stk. 6:

#### "Organisering

*Parterne er enige om at understrege, at der ikke må lægges hindringer i vejen for virksomhedens og medarbejdernes organisering, og at denne organisering kan lettes ved adgang til orientering til nyansatte medarbejdere."*


Det nuværende stk. 6 i El-Overenskomstens § 39 ændres til stk. 7, og de efterfølgende ændres tilsvarende.

Som nyt afsnit i El-Overenskomstens § 39, stk. 19 tilføres som sidste afsnit:

*"Undtaget for ovenstående er, at 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 organisationen. 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."*

København, den 17. marts 2023

For DI Overenskomst III v/DI



---

---

For Dansk El-Forbund



---

---

**PROTOKOLLAT**

**om**

**Forhøjet pensionsbidrag under barselsorlov**

På baggrund af vedtagelsen af ny barselslov og afkortelsen af barselsorloven fra 14 til 10 uger er parterne enige om, at bestemmelserne om forhøjet pensionsbidrag under barselsorlov i El-Overenskomsten skal tilpasses.

Parterne er enige om at tilføje ny overskrift til eksisterende afsnit i El-Overenskomstens § 23, stk. 6: "Gældende indtil d. 30. juni 2023".

Som følge af ovenstående er der enighed om, at foretage følgende tilføjelse som nyt afsnit efter det eksisterende afsnit i stk. 6 "Forhøjet pensionsbidrag under barselsorlov" i El-Overenskomstens § 23:

*"Med virkning fra 1. juli 2023 gælder følgende:*

*Under de 10 ugers barselsorlov indbetales et ekstra pensionsbidrag til medarbejdere, der på det forventede fødselstidspunkt har 6 måneders anciennitet inden for de seneste 18 måneder..*

*Arbejdsgiverbidrag kr. pr. time/kr. pr. måned.....kr. 18,45/2.957*  
*Arbejdstagerbidrag kr. pr. time/kr. pr. måned.....kr. 3,69/592*  
*Samlet bidrag kr. pr. time/kr. pr. måned.....kr. 22,14/3.549*

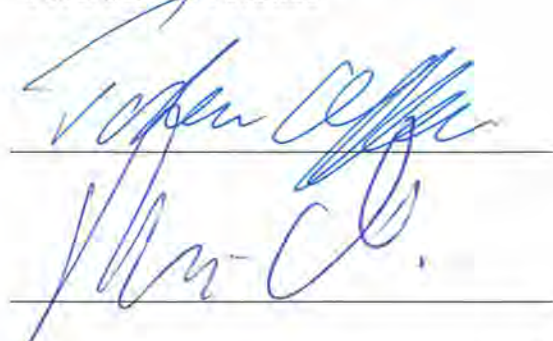
*Til deltidsansatte indbetales et forholdsmæssigt bidrag."*

København, den 17. marts 2023

For DI Overenskomst III v/DI



For Dansk El-Forbund



PROTOKOLLAT

om

**Samarbejdsfond (samarbejde og arbejdsmiljø)**

Parterne er enige om, at afsnit 2 i El-Overenskomstens § 41, stk. 2, erstattes med følgende formulering:

*"Fra begyndelsen af den lønningsuge, hvori 1. juli 2023 falder, udgør bidraget pr. arbejdstime 65 øre."*

København, den 17. marts 2023

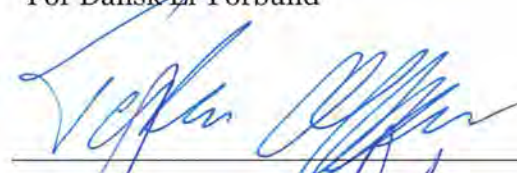
For DI Overenskomst III v/DI



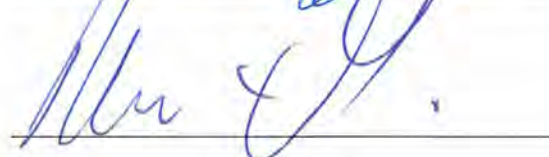
---

---

For Dansk El-Forbund



---



---

**PROTOKOLLAT**

**om**

**Pensionssatser**

Parterne har drøftet fordelingen mellem arbejdsgiver- og arbejdstagerbidraget til pension i El-Overenskomstens § 23, stk. 2.

Arbejdsgiverbidraget udgør 8 %, og arbejdstagerbidraget 4 %.

Parterne er enige om, at arbejdsgiverbidraget pr. 1. juni 2023 udgør 10 %, og at arbejdstagerbidraget udgør 2 %.

Således ændres El-Overenskomstens § 23 med virkning fra den 1. juni 2023, til følgende, der indsættes som nyt afsnit efter den eksisterende tekst i stk. 2:

*"Med virkning fra d. 1. juni 2023:*

*Pensionsbidraget udgør 12 % af den ansattes ferieberettigede løn plus ferie- og søgnehelligdagsbetaling. Den ansatte betaler 2 % af bidraget, og virksomheden betaler 10 % af bidraget."*

København, den 17. marts 2023

For DI Overenskomst III v/DI



For Dansk El-Forbund



**PROTOKOLLAT**

om

**Søgnehelligdage, feriefridage, seniordage, børneomsorgsdage mv.**

Parterne er enige om, at bidraget til fritvalgsdelen, jf. El-Overenskomstens § 37, stk. 1, pr. 1. marts 2024 forhøjes med 2,0 %, at søgne- og helligdagskontoen ændrer navn til "særlig lønopsparing", samt andre tilpasninger i reglerne.

Parterne er enige om, at overskriften i El-Overenskomstens § 37, stk. 1, ændres til:

*"Særlig lønopsparing (Søgnehelligdage-, feriefridage, seniorfridage og børneomsorgsdage)"*

Som følge heraf ændres overskriften i oversigtsskemaet i El-Overenskomstens § 37, stk. 1 fra "SH/fritvalgsdel i alt" til "Særlig lønopsparing".

I oversigtsskemaet i El-Overenskomstens § 37, stk. 1 reguleres satsen under "fritvalgsdelen" fra 3 % til 5 % pr. 1. marts 2024.

Parterne er derudover enige om at udvide overenskomstens muligheder for udbetaling til også at omfatte aftale udbetaling som et éngangsbeløb.

Som konsekvens heraf indsættes følgende i El-Overenskomstens § 37, stk. 2, som nyt afsnit 2:

*"Virksomheden og medarbejderen kan også aftale, at indestående på fritvalgsdelen kan udbetales som et éngangsbeløb."*

De eksisterende afsnit 2 og 3 i El-Overenskomstens § 37 ændres til at være henholdsvis afsnit 3 og 4.

København, den 17. marts 2023

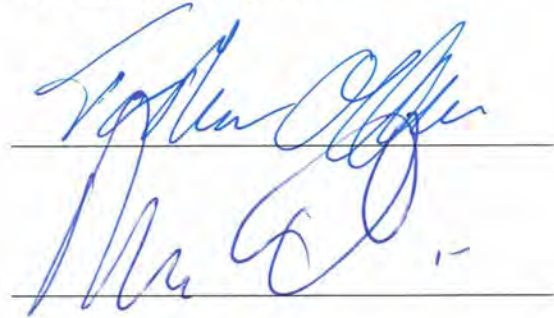
For DI Overenskomst III v/DI



---

---

For Dansk El-Forbund



---

---



**PROTOKOLLAT**

om

**Lønudbetalingstidspunkt ved månedsløn**

Parterne er enige om, at der i El-Overenskomsten § 20, med virkning fra den 1. oktober 2023 tilføjes følgende som nyt stk. 13:


*"Hvis der aftales månedsløn udbetales lønnen ved udgangen af måneden."*

Konsekvensrettelser gennemføres i forbindelse med redigering af overenskomsterne. Parterne er enige om, at der herved ikke ændres på rettigheder og pligter.

Som følge af ovenstående bortfalder afsnittet med overskriften "ANMÆRKNING".

København, den 17. marts 2023


For DI Overenskomst III v/DI



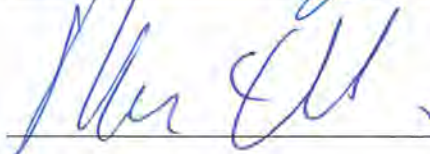
---

---

For Dansk El-Forbund



---



---

**PROTOKOLLAT**

**om**

**Anvendelse om FerieKonto**

Parterne er enige om, at virksomheder, der måtte ønske det, kan benytte FerieKonto.

Parterne er som følge heraf blevet enige om følgende tilføjelse som nyt stk. 8 til El-Overenskomsten § 35 "Feriepengegaranti":

*"Organisationerne er enige om, at feriepengegarantiordningen benyttes af de af organisationernes medlemmer, der er beskæftiget på byggeriets område under DIO III. Såfremt en virksomhed ønsker at benytte FerieKonto, kan dette finde sted. I givet fald skal virksomheden skriftligt orientere medarbejderne herom, forud for overgangen til FerieKonto."*

København, den 17. marts 2023

For DI Overenskomst III v/DI



---

---

For Dansk El-Forbund


---

---

## PROTOKOLLAT

om

### Ændringer i bestemmelser om barsel

På baggrund af vedtagelsen af ny barselslov er parterne enige om, at barselsbestemmelsen i El-Overenskomsten tilpasses til de nye orlovsperioder.

Parterne er enige om frem til 1. juli 2023 at følge principperne i overgangsordningen indgået mellem DA og FH om betaling under fravær på grund af graviditet og barsel.

Som følge af ovenstående, er der enighed om, at der foretages ændringer/tilføjelser i El-Overenskomstens § 28 om barsel:

#### § 28

#### **For børn født eller modtaget 1. juli 2023 eller senere gælder følgende:**

Graviditetsorlov/barselsorlov

1. *"Til medarbejdere der på det forventede fødselstidspunkt har 6 måneders anciennitet inden for de seneste 18 måneder, betaler virksomheden løn under fravær på grund af graviditet fra 4 uger før det forventede fødselstidspunkt og indtil 10 uger efter fødslen (før: graviditetsorlov/barselsorlov)."*

2. *"Til adoptanter betales løn under orlov i op til 10 uger fra barnets modtagelse."*

Fædreorlov/medmødreorlov

3. *"Under samme betingelser betales der i indtil 2 uger løn under fædreorlov/medmødreorlov (før fædre/medmødreorlov)".*

Forældreorlov

4. *"Under samme betingelser yder virksomheden betaling under forældreorlov i indtil 24 uger. Af disse 24 uger har den forælder, der afholder barselsorloven efter stk. 1, ret til at holde 9 uger, og den anden forælder har ret til at holde 10 uger.*

*Holdes orloven, der er reserveret den enkelte forælder ikke, bortfalder betalingen, og de resterende 5 ugers orlov ydes enten til den ene eller den anden forælder eller deles mellem dem.*

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

Medmindre andet aftales skal orlov med løn efter stk. 1, 2, 3 og 4 varsles med 3 uger. Hvis fristerne for varsling af orlov ikke overholdes, kan den ønskede orlov først påbegyndes ved udløbet af de angivne frister regnet fra varslingsens afgivelse, medmindre andet aftales.

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

Betaling under orlov

5. ”Betaling under de ovennævnte orlovsperioder svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden, dog maks. 225 kr. pr. time fra begyndelsen af lønningsperiode, hvori 1. marts 2023 indgår.

6. Løn under orlov beregnes som medarbejderens forventede indtægtstab pr. arbejdstimer inklusiv systematisk forekommende genetillæg i orlovsperioden.

7. Hvis det forventede indtægtstab pr. arbejdstimer ikke kendes, beregnes løn under orlov på grundlag af indtjeningen i de sidste 13 uger før orlovens begyndelse. I indtjeningen indgår systematisk forekommende genetillæg, men ikke uregelmæssige betalinger, der ikke har relation til de i perioden udførte arbejdstimer. Eventuelt akkordoverskud i 13-ugers perioden indgår forholdsmæssigt med de timer, der relaterer sig til akkordoverskuddet.

8. Hvis det præsterede antal arbejdstimer i den forudgående 13-ugers periode ikke kendes, beregnes timetallet på grundlag af en arbejdstid på 37 timer om ugen.

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

København, den 17. marts 2023


For DI Overenskomst III v/DI



---

---

For Dansk El-Forbund

---

---

## **PROTOKOLLAT**

**om**

### **Ændring af El-Overenskomstens bestemmelse om ansættelsesbeviser**

Parterne er enige om at ændre i overenskomsternes eksisterende implementering af Rdir. 91-533-EØF - om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for arbejdskontrakten eller ansættelsesforholdet med sigte på at imødekomme de nye krav i Arbejdsvilkårsdirektivet (2019/1152 af 20. juni 2019 om gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår i Den Europæiske Union).

Parterne er enige om, at El-Overenskomsten sikrer den overordnede beskyttelse af medarbejderne, herunder at overenskomsterne både lever op til arbejdsvilkårsdirektivets formål, jf. artikel 1, stk. 1 og sikrer medarbejderne den overordnede beskyttelse, der er omhandlet i direktivets artikel 8-13. Hermed anses arbejdsvilkårsdirektivets kapitel tre for implementeret, jf. direktivets artikel 14.

§ 3 i El-Overenskomsten ændres således:

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 mangler ved ansættelsesbeviset herefter rettet, eller manglende ansættelsesbevis udleveret, senest 15 arbejdsdage efter berettiget krav er rejst over for vedkommende arbejdsgiverorganisation, kan bod ikke pålægges virksomheden, medmindre der foreligger systematiske brud på virksomhedens oplysningspligt.

Ovenstående fravigelse af ansættelsesbevisloven (nach frist) 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

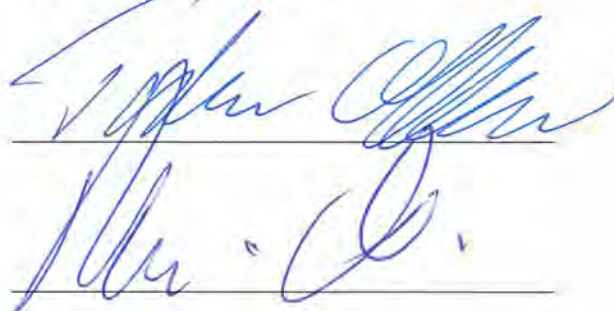
For DI Overenskomst III v/DI



---

---

For Dansk El-Forbund



---

---

## PROTOKOLLAT

om

### Arbejds miljø

Parterne er enige om at tilføje et nyt protokollat om arbejdsmiljø i El-Overenskomsten. Protokollatet erstatter de eksisterende protokollater om:

- Arbejds miljø
- Byggeriets Arbejds miljøbus
- Den arbejdsmiljøpolitiske indsats på bygge- og anlægsområdet
- Styrkelse af det forebyggende arbejdsmiljøarbejde
- Arbejds miljøuddannelsesordning

Der indsættes følgende ny tekst:

#### ***”Protokollat om Arbejds miljø***

*Parterne er enige om at samarbejde om arbejdsmiljø for at mindske arbejdsulykker og nedslidning i branchen. Der er behov for en flerstrengt indsats, som indeholder virksomhedernes arbejdsmiljøindsats, parternes understøtning af virksomhedernes indsats og myndighedens indsats.*

*Dette protokollat om arbejdsmiljø beskriver denne flerstrengede indsats, som indeholder følgende:*

- (1) Arbejds miljø i virksomheder*
- (2) Parternes indsats overfor virksomheder*
- (3) BAM-BUS og Videntjenesten*
- (4) Parternes arbejdsmiljøpolitiske indsats*

*I det følgende uddybes de enkelte dele i indsatsen.*

## **(1) Arbejdsmiljø i virksomheder**

Parterne er enige om, at arbejdsmiljøet er et vigtigt element i forbindelse med det daglige arbejde. Overholdelse af de til enhver tid gældende regler indenfor arbejdsmiljøområdet er en nødvendighed for at sikre medarbejdernes sikkerhed og sundhed, ligesom agtpågivenhed og opmærksomhed omkring forhold, der fremover vil kunne medvirke til en forbedring af niveauet i enten virksomheden eller branchen, generelt er af stor betydning.

Parterne er derfor enige om at tilskynde såvel medarbejderen som virksomhedens ledelse til at leve op til deres respektive ansvar samt indgå i et konstruktivt samarbejde med det formål at sikre en sikkerheds- og sundhedsmæssig høj standard. I virksomheder, hvor arbejdsmiljøorganisationen (AMO) er påkrævet, foregår dette samarbejde heri.

Parterne er samtidig enige om, at det fortsat er virksomhedens ledelse, der i henhold til gældende regler er ansvarlig for, at den enkelte medarbejder får mulighed for at udføre arbejdet i overensstemmelse hermed. Arbejdsgiveren skal således stille de fornødne sikkerhedsforanstaltninger og tekniske hjælpemidler til rådighed samt på fornøden vis instruere den ansatte i arbejdets udførelse. I den forbindelse kan den ansatte søge vejledning, hvis den ansatte er i tvivl om, hvorvidt en arbejdssituation indebærer en risiko for sikkerhed og sundhed. Vejledningen kan f.eks. hentes gennem virksomhedens AMO, Byggeriets Arbejdsmiljøbus (BAM-Bus), Branchefællesskab for Arbejdsmiljø i Bygge og Anlæg (BFA Bygge og Anlæg), organisationerne eller Arbejdstilsynet.

Parterne er endvidere enige om, at medarbejderne har pligt til at medvirke til, at arbejdsforholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarlige inden for deres arbejdsområde. Såfremt en medarbejder på trods af virksomhedens instruktion og tilstedeværelsen af det nødvendige sikkerhedsudstyr alligevel tilsidesætter klare og velkendte arbejdsmiljøregler, skal dette betragtes som et alvorligt brud på ansættelsesforholdet, der i givet fald kan medføre ansættelsesretlige konsekvenser. Uoverensstemmelser herom kan behandles i henhold til overenskomstens regler for behandling af faglig strid.

## **(2) Parternes indsats overfor virksomheder**

Parterne er enige om vigtigheden af det forebyggende arbejdsmiljøarbejde i virksomhederne.

Derfor igangsætter parterne en indsats om samarbejde om arbejdsmiljø på virksomheder, og en indsats om adfærd. Indsatserne er målrettet både arbejdsgiveren og de ansatte.

### Samarbejde om arbejdsmiljø i virksomheder

Ifølge lovgivningen skal virksomhederne og de ansatte samarbejde om arbejdsmiljø. I virksomheder med mindst 10 ansatte gøres dette gennem en arbejdsmiljøorganisation (AMO), i virksomheder under 10 ansatte gøres dette i direkte samarbejde mellem arbejdsgiveren og de ansatte.

I løbet af 2023 opdateres reglerne på AMO-området. Når BFA Bygge og Anlægs materialer på området er opdateret, formidler parterne materialet i en fælles indsats, der retter sig til virksomheder både med og uden AMO.

### Indsats om sikkerhedskultur og adfærd



For at understøtte det forebyggende arbejdsmiljøarbejde i virksomhederne er det vigtigt, at der også arbejdes med at påvirke sikkerhedskulturen og adfærden i branchen med henblik på at mindske arbejdsulykker og nedslidning.

Parterne vil derfor igangsætte:

1. En kortlægning af initiativer, der allerede er iværksat i branchen.
2. Konkretisering af, hvilke initiativer der er behov for.
3. Initiativer, herunder videndeling om forskellige adfærdsregulerende værktøjer, f.eks. i et online idékatalog.

### **(3) Byggeriets Arbejdsmiljøbus og Videntjeneste om arbejdsmiljø for bygherrer og rådgivere**

Byggeriets Arbejdsmiljøbus (BAM-BUS) er parternes fælles mobile konsulenttjeneste, som har til formål at formidle god arbejdsmiljøpraksis og viden om udvikling af godt arbejdsmiljø og forebyggelse af arbejdsmiljøproblemer til byggepladser og til byggevirksomhederne og deres ansatte. BAM-BUS er normeret med p.t. ti fuldtidskonsulenter, en sekretær og en sekretariats-leder.

Videntjenesten om arbejdsmiljø for bygherrer og rådgivere (Videntjenesten) skal medvirke til at udbrede viden til aktørerne i planlægningsfasen om værdiskabelse i byggeprocesserne gennem en god arbejdsmiljøindsats. Under forudsætning af, at der kan opnås finansiering integreres Videntjenesten fra 2025 i BAM-BUS i forbindelse med ny mål- og rammeplan.

Parterne er enige om:

- at puljen til at drive BAM-BUS er 12 øre pr. time, og at midlerne hentes i eksisterende Fond for Samarbejde og Arbejdsmiljø
- at BAM-BUS fortsat skal samle viden og formidle til virksomheder, medarbejdere og organisationer. Formidlingsindsatsen skal koordineres med BFA Bygge og Anlæg
- at BAM-BUS fortsat skal fungere som en konsulenttjeneste, hvor konsulenterne er neutrale i forhold til parternes særinteresser
- at arbejde på, at BAM-BUS fra 2025 kan udbyde brancherettet supplerende arbejdsmiljøuddannelse. I løbet af 2023 og 2024 skal parterne afklare, hvordan den supplerende arbejdsmiljøuddannelse kan indgå som en kerneydelse/tilbud fra 2025 samt finansiering, indhold og form.

Aftalen om BAM-BUS kan af begge parter opsiges til bortfald med 6 måneders varsel til overenskomstperiodens udløb.

### **(4) Parternes arbejdsmiljøpolitiske indsats**

De nationale arbejdsmiljømål, herunder branchemål sætter retningen og adresserer de største udfordringer inden for bygge- og anlægsområdet, og parterne er enige om, at der er behov for tilstrækkelige ressourcer til både Arbejdstilsynet og parterne til at arbejde med opfyldelse af disse mål.

Parterne er enige om følgende i forhold til Arbejdstilsynet:

- Arbejdstilsynets indsats, viden og kompetencer skal styrkes for at opnå et sikkert og sundt arbejdsmiljø
- Fokus på ordnede forhold for fair konkurrence, herunder tilsynet med udenlandske virksomheder og RUT-registrering

- *Arbejdsgiver, ansat, leverandør, projekterende, rådgiver og bygherre har hver især et ansvar efter Arbejds miljøloven. Arbejdstilsynet skal føre tilsyn med, at hver af aktørerne lever op til deres forpligtelser i Arbejds miljølovgivningen*
- *Arbejdstilsynets fokus på arbejdsgiverens forpligtelser skal fastholdes, men der skal også 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*
- *Tidligt samarbejde mellem Arbejdstilsynet og parterne, når nye initiativer skal udvikles for at sikre de bedst mulige indsatser på bygge- og anlægsområdet.”*

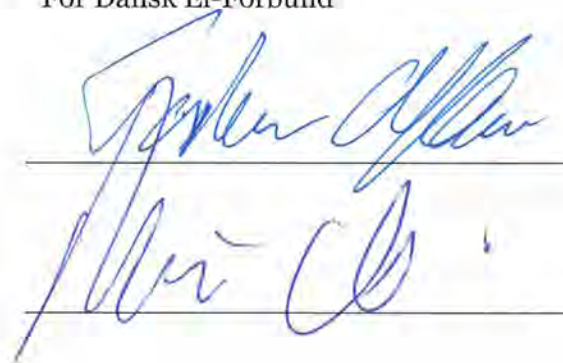
København, den 17. marts 2023

For DI Overenskomst III v/DI



---

For Dansk El-Forbund



---

---

## PROTOKOLLAT

om

### Natarbejde og helbreds kontrol

Parterne er enige om, at følgende protokollat om natarbejde og helbreds kontrol erstatter det nuværende protokollat om natarbejde og helbreds kontrol i El-Overenskomsten:

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

*Parterne er enige om følgende:*

#### **1. Almindelige regler**

*I forbindelse med implementeringen af EU-direktiv om arbejdstid er der mellem nedennævnte parter indgået følgende aftale om natarbejde:*

*Ved natarbejde forstås en ansat, der normalt udfører mindst 3 timer af sin daglige arbejdstid i natperioden eller forventes at udføre en nærmere aftalt del af sin årlige arbejdstid i natperioden.*

*Virksomhederne skal sikre, at der tilbydes natarbejdere gratis helbreds kontrol, inden de begynder beskæftigelse ved natarbejde og derefter med regelmæssige mellemrum.*

*Virksomhederne skal endvidere sikre, at natarbejdere, der lider af helbreds problemer, som påviseligt skyldes, at de udfører natarbejde, når det er muligt, overføres til dagarbejde, som passer dem.*

#### **2. Forebyggende tiltag ved natarbejde**

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

- *Højst tre nattevagter i træk*
- *Højst 9 timer ad gangen*
- *Mindst 11 timer mellem to vagter*
- *At gravide normalt arbejder maksimalt 1 nattevagt om ugen for at mindske risiko for abort og andre graviditetskomplikationer (se protokollat om gravides natarbejde).*

*Virksomheder, der har natarbejdere, 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, jf. pkt. 1 i protokollatet.

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 årlig 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

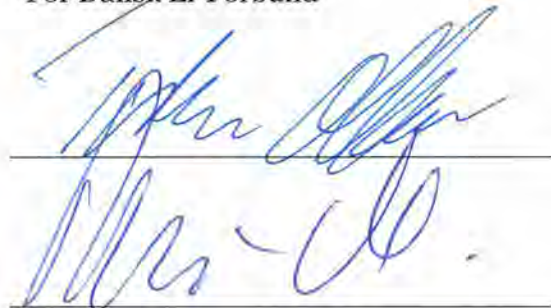
Aftalen ændrer ikke ved overenskomstens andre bestemmelser om natarbejde, herunder betalingen herfor."

København, den 17. marts 2023

For DI Overenskomst III v/DI



For Dansk El-Forbund



## PROTOKOLLAT

om

### Gravides natarbejde

Følgende tekst skal indsættes som nyt protokollat i overenskomsterne:

#### ***”Protokollat om 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



For DI Overenskomst III v/DI



---

---

For Dansk El-Forbund

---

---

## PROTOKOLLAT

om

### Øvrige tiltag vedr. natarbejde

Parterne er enige om følgende øvrige tiltag vedrørende natarbejde:

#### 1. Ny viden om tilrettelæggelse af natarbejde

DIO I og CO-Industri ønsker at igangsætte forskning om, hvordan arbejdstiden kan tilrettelægges mest hensigtsmæssigt inden for industrien under hensyntagen til NFA's anbefalinger inden udgangen af 2023. DIO III og Dansk El-Forbund er enige om at følge og eventuelt støtte denne forskningsindsats.

#### 2. Anbefaling om øget screening af natarbejdere

DIO III og Dansk El-Forbund bakker op om DIO I og CO-Industris anmodning til regeringen om at sikre, at natarbejdere tilbydes den tilstrækkelige og nødvendige screening for kræftformer relateret til natarbejde.

#### 3. Udvalgsarbejde

Parterne er enige om, at nedsætte et udvalg, som i overenskomstperioden skal arbejde med følgende:

- Undersøge muligheden for at kortlægge omfanget af natarbejde samt undersøge, i hvor høj grad virksomheder med natarbejde tilbyder helbreds kontrol
- Følge og drøfte følgende initiativer som DIO I og CO-Industri igangsætter i forhold til natarbejde:
  - o Information fra Arbejdstilsynet om arbejdsulykker ved natarbejde
  - o Dokumentationsskema til brug ved drøftelsen mellem de lokale parter om, hvorvidt NFA's anbefalinger følges
  - o Minimumskrav til en specifik APV, der er rettet mod natarbejde, som ikke lever op til NFA's anbefalinger
  - o Behovet for evt. uddannelsestilbud rettet mod medarbejdere, tillidsrepræsentanter, arbejdsmiljørepræsentanter samt

virksomhedsrepræsentanter i virksomheder med natarbejde med fokus på bl.a. organisering af arbejdstid, hviletid, sundhed og helbredsrisici

- Opdatering af pjecer om natarbejde og om helbreds kontrol ved natarbejde
- Minimumskrav til spørgeskema mv. til brug for særlig helbreds kontrol af natarbejdere, der er fyldt 50 år og udfører natarbejde, der ikke lever op til NFA's anbefalinger.
- Drøfte behovet for fælles aktiviteter, herunder en informationskampagne og vejledningsmateriale om tilrettelæggelse om natarbejde og sikre udvikling og afholdelse af dette – evt. i regi af Branchefællesskabet for Arbejdsmiljø i Bygge og Anlæg.

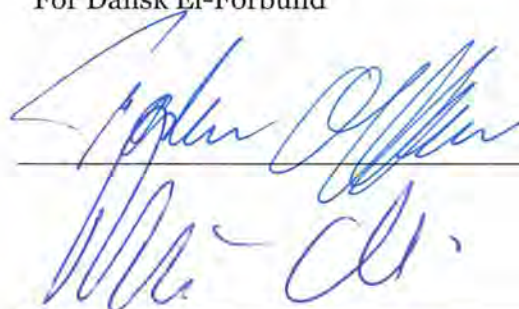
København, den 17. marts 2023

For DI Overenskomst III v/DI



---

For Dansk El-Forbund



---



**PROTOKOLLAT**

**om**

**§ 51 arbejdsstandsning og -vægning pga. sikkerhed og sundhed**

Parterne er enige om, at den eksisterende § 51 i El-Overenskomsten vedrørende arbejdsstandsning ændres til følgende:

***”§ 51 Arbejdsstandsning og -vægning pga. sikkerhed og sundhed***

*Stk. 1 Overenskomstens regler indskrænker ikke medarbejderes ret til uden forudgående mægling eller voldgift at deltage i arbejdsstandsninger med hjemmel i ”Norm for behandling af faglig strid”.*

*Stk. 2 Der henvises i denne forbindelse til Normens § 17, stk. 2, hvoraf det fremgår, at hvis der opstår risiko for sikkerhed og sundhed, berettiger det medarbejderen til at standse arbejdet.”*

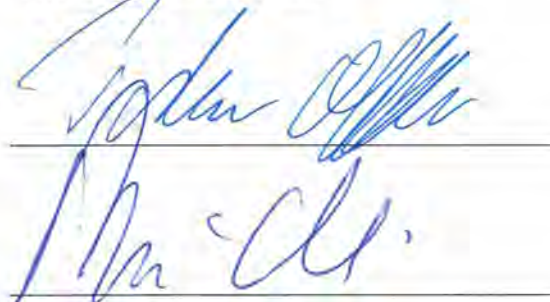
København, den 17. marts 2023

For DI Overenskomst III v/DI



---

For Dansk El-Forbund



---

---

## PROTOKOLLAT

om

### Kompetenceudvikling i El-branchen

Overenskomstparterne er enige om, at det er relevant at sætte fokus på øget kompetenceudvikling af medarbejdere i branchen.

Det gælder både i forhold til at styrke medarbejdernes almene kompetencer, at få flere ufaglærte til at uddanne sig til faglærte samt at give de faglærte i branchen mulighed for at videreuddanne sig inden for branchen.

Kompetenceudvikling af medarbejdere inden for digital og grøn omstilling samt ny teknologi er væsentligt for virksomhedernes udvikling og vækst såvel som for medarbejdernes muligheder for at fastholde og udvikle deres beskæftigelsesmuligheder.

Overenskomstparterne er på den baggrund enige om:

1. at sætte fokus på behovet for at styrke de almene kompetencer inden for læsning og skrivning blandt medarbejderne i branchen, herunder også danskkundskaber hos ikke-dansktalende medarbejdere i branchen. Endvidere er parterne enige om, at der mangler et effektivt offentligt uddannelsesstilbud til målgruppen

Der kan søges om tilskud fra Bygge- og Anlægsbranchens Udviklingsfond til ordblindeundervisning (OBU), forberedende voksenundervisning (FVU) og almen voksenuddannelse (AVU).

2. at der er behov for kompetenceudvikling i branchen, herunder særligt inden for den digitale og grønne omstilling.

Parterne er derfor enige om, at bestyrelsen for Bygge- og Anlægsbranchens Udviklingsfond bør

- Øge tilskuddet fra Bygge- og Anlægsbranchens Udviklingsfond til en række udvalgte kurser vedrørende grøn- og digital omstilling, automatisering, og anden teknologi i produktion samt øvrige udvalgte kurser.
- Promovere ovenstående kurser på PensionDanmarks hjemmeside.
- Indføre tilskud til deltagerbetaling på udvalgte kurser og/eller uddannelser.

Der kan søges om forhøjede tilskud samt deltagerbetaling for aktiviteter, der er påbegyndt i perioden fra den 1. august 2023 og indtil udløbet af overenskomstperioden, medmindre parterne beslutter en længere periode og under

forudsætning af, der er finansiering til formålet fra Bygge- og Anlægsbranchens Udviklingsfond. Der afsættes kr. 8 mio. i overenskomstperioden til dette formål.

For at øge kompetenceniveauet i branchen kan der derudover søges om tilskud fra Bygge- og Anlægsbranchens Udviklingsfond til deltagelse i akademiuddannelsen i byggeteknologi, akademiuddannelsen i byggekoordination samt akademiuddannelsen i energiteknologi.

3. at anbefale virksomheder og medarbejdere at gøre brug af PensionDanmarks efteruddannelsessite til planlægning af kompetenceudvikling.

Der skal arbejdes med markedsføring af PensionDanmarks efteruddannelsessitet for at øge kendskabet til og brugen af efteruddannelse. Dette arbejde skal formaliseres i fondens bestyrelse inden udgangen af 2023, og der skal sættes fokus på, at overenskomsterne har sikret støtteordningerne, og at overenskomstparterne skal identificeres som afsendere af markedsføringskampagner.

4. at fortsætte arbejdet med opkvalificeringsteamet i Byggeriets Uddannelser, hvor fokus ligger på at styrke opkvalificeringen i bygge- og anlægsbranchen med særligt fokus på digitalisering, bæredygtighed og grøn omstilling.

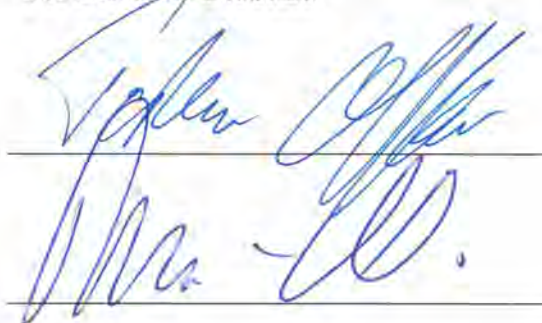
Den nødvendige økonomi til at understøtte aktiviteterne findes i Bygge- og Anlægsbranchens Udviklingsfond.

København, den 17. marts 2023

For DI Overenskomst III v/DI



For Dansk El-Forbund



## **PROTOKOLLAT**

**om**

### **Opkvalificering af ufaglærte medarbejdere**

Overenskomstparterne er enige om at ufaglærte medarbejdere i branchen skal tilskyndes til at uddanne sig til faglært niveau via ordningen om erhvervsuddannelse for voksne med to års relevant erhvervs erfaring (euv1) eller tage en brancheuddannelse.

Der etableres derfor i den kommende overenskomstperiode en forsøgsordning, som giver mulighed for opkvalificering af ufaglærte medarbejdere, hvor virksomheder kan søge tilskud i bygge- og anlægsbranchens udviklingsfond.

Virksomheden kan søge tilskud for medarbejdere, der har tre måneders anciennitet ved uddannelsens start, hvor eventuel læretid ikke indgår. Tilskuddet er betinget af, at der mellem virksomheden og medarbejderen skriftligt er indgået en uddannelsesaftale.

Tilskuddet ydes som et engangsbeløb, som fastsættes af bestyrelsen for bygge- og anlægsbranchens udviklingsfond. Tilskuddet udbetales efter ansøgning fra virksomheden, og virksomheden skal i ansøgningen vedlægge uddannelsesaftalen for at få tilskud til forløbet. Udbetalingen finder sted ved uddannelsens færdiggørelse. I det tilfælde hvor uddannelsen ikke gennemføres efter prøvetidens udløb ydes et forholdsmæssigt tilskud til virksomheden svarende til den periode, uddannelsen har varet.

Støtten til opkvalificering af ufaglærte medarbejdere træder i stedet for støtte til frihed til uddannelse i kapitel 11, således at medarbejderen ikke kan gøre brug af uddannelsen i de kalenderår, hvor opkvalificeringen gennemføres.

Under uddannelsen modtager medarbejderen løn efter satserne i El-Overenskomstens § 24, stk. 1.

Bygge- og anlægsbranchens Uddannelsesfond etablerer de nærmere rammer for støtte, der kan ydes til opkvalificering af ufaglærte medarbejdere i den kommende overenskomstperiode, og fastsætter en gældende positivliste for hvilke uddannelsesforløb, der berettiger til tilskud.


Opkvalificeringsteamet i Byggeriets Uddannelser udvides i overenskomstperioden med 1-2 medarbejdere, der primært skal arbejde med at udbrede kendskabet hos virksomheder og medarbejdere til opkvalificering af ufaglærte.

Tilskud til opkvalificering af ufaglærte medarbejdere kan søges for uddannelsesforløb, der er påbegyndt i perioden fra den 1. juni 2023 og indtil udløbet af overenskomstperioden og under forudsætning af, at der er dækning i fonden inden for rammerne af den støtte, der er afsat til formålet.

Overenskomtparterne er enige om at afsætte kr. 20 mio. i overenskomstperioden til dette formål. Den nødvendige økonomi til at understøtte aktiviteterne, findes i Bygge- og anlægsbranchens udviklingsfond.

København, den 17. marts 2023


For DI Overenskomst III v/DI



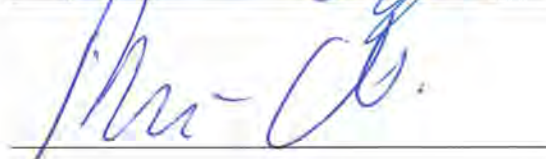
---

---

For Dansk El-Forbund



---



---

**PROTOKOLLAT**

**om**

**Udvalg vedrørende efter- og videreuddannelse**

Overenskomstparterne er enige om i den kommende overenskomstperiode at nedsætte et arbejdsudvalg, der vil drøfte, hvordan overenskomsteksterne om uddannelse i højere grad kan anspore til øget efter- og videreuddannelse og på samme tid sikre, at der er klarhed om efter- og videreuddannelsesmulighederne og tilskudsmulighederne fra Bygge- og anlægsbranchens Udviklingsfond.

Udvalgsarbejdet skal være afsluttet senest den 1. marts 2024.

København, den 17. marts 2023

For DI Overenskomst III v/DI



---

For Dansk El-Forbund



---

**PROTOKOLLAT**

**om**

**Ændring af § 44 i El-Overenskomsten**

Parterne er enige om, at § 44, stk. 2, i El-Overenskomsten ændres med indsættelse af nyt afsnit, hvorefter stk. 2 får følgende, samlede ordlyd:

”2.

Efter tre måneders beskæftigelse har medarbejdere efter aftale med virksomheden ret til at deltage i selvvalgt uddannelse af op til 2 ugers (10 arbejdsdages) varighed.

Uddannelsen skal være relevant i forhold til beskæftigelse indenfor overenskomstens dækningsområde.

Medarbejderen har ret til at opsamle (akkumulere) uddannelsesuger, således at disse kan overføres fra et år til det næste uden at bortfalde, dog kan maks. 6 uger kræves afviklet inden for et kalenderår.”

København, den 17. marts 2023

For DI Overenskomst III v/DI



---

---

For Dansk El-Forbund



---

---

**PROTOKOLLAT**

**om**

**Digital indberetning**


1. Der er mulighed for, ved lokal enighed, at lade indberetninger ske digitalt. Dog kan virksomheden med 3 måneders varsel benytte sig af digital indberetning, medmindre andet aftales. Efter udløbet af varslet vil medarbejdere, som ikke kan benytte digitale løsninger forsat kunne indberette som hidtil.
2. Den digitale indberetning følger de almindelige retningslinjer for indberetning af ugesedler i henhold til overenskomstens bestemmelser herom.
3. Den digitale indberetning skal give mulighed for at indberette alle løndelev og godtgørelser, herunder men ikke begrænset til overtid, genetillæg, oplysninger om arbejdsart ved fritekstfelter og afkrydsningsfelter.
4. Virksomheden stiller det nødvendige udstyr til rådighed for den digitale indberetning for medarbejderne. Den enkelte medarbejder har ikke ret til personligt udstyr.
5. Hvis der anvendes digital indberetning skal medarbejderen have en kopi/kvittering som dokumenterer det af medarbejderen indberettede. Kopien/Kvitteringen sendes til e-Boks eller den af medarbejderen sidst anmeldte e-mailadresse.
6. Kopien/Kvitteringen fremsendes forud for evt. kritik af den af medarbejderen digitale indberetning, dog senest 2 dage før lønudbetaling.
7. Foretager virksomheden kritik af det indberettede skal meddelelse herom ske til medarbejderen, indenfor overenskomstens tidsfrist, dog senest samtidig med lønudbetaling.
8. Medarbejderen kan herudover, af virksomheden, rekvirere en kopi/kvittering, samt evt. kritik, ved fysisk udskrift, fotokopi eller lign.
9. Når virksomheden har endeligt godkendt indberetningerne, kan medarbejderen ikke længere rette i de godkendte indberetninger.
10. Uoverensstemmelser om digitale indberetninger kan behandles efter regler for behandling af faglig strid.

Ovenstående protokollat træder i kraft den 01.01.2024



København, den 17. marts 2023

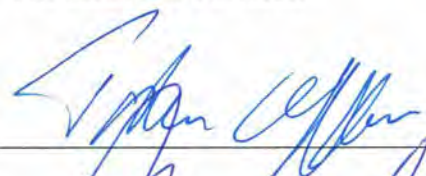
For DI Overenskomst III v/DI



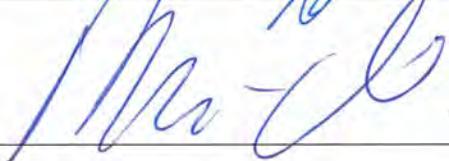
---

---

For Dansk El-Forbund



---



---

**PROTOKOLLAT**

**om**

**Arbejdstid**

Parterne er enige om, at der lokalt kan indgås aftale om 4 dages arbejdsuge.

Som følge heraf tilføjes som ny § 7 i El-Overenskomsten:

*”Der kan lokalt aftales 4 dages arbejdsuge, hvor den ugentlige arbejdstid fordeles på 4 ud af ugens 5 første dage (mandag til fredag). En sådan aftale må ikke medføre en længere normal daglig arbejdstid end 10 effektive timer.*

*Overarbejde på den af ugens første 5 dage, som ikke indgår i en 4-dages uge, betales med et tillæg til timelønnen på 100 %, som beregnes af mindstebetalingsatsen.”*

Den nuværende § 7 om varierende ugentlig arbejdstid ændres til at være ny § 8, og de efterfølgende bestemmelser i kapitlet ændres tilsvarende.

København, den 17. marts 2023

For DI Overenskomst III v/DI



For Dansk El-Forbund



**PROTOKOLLAT**

**om**

**Opsigelse under sygdom**

I overenskomstens § 45 stk. 7 ændres perioden på 4 måneder til 3 måneder.

Som følge af ovenstående udgår teksten ” Bestemmelserne gælder kun permanente arbejdspladser”

København, den 17. marts 2023

For DI Overenskomst III v/DI



For Dansk El-Forbund

