

## OVERENSKOMST FOR TEKNISKE FUNKTIONÆRER

### OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023

Nedennævnte parter har i forligsinstitutionens regi indgået aftale om fornyelse af Overenskomsten for Tekniske Funktionærer 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 overenskomstparterers vedtægter eller love. Træffes en sådan beslutning ikke, bortfalder nærværende fornyelsesaftale. I tilfælde af enighed om afstemning udsættes en varslet arbejdsstandsning under afstemningsproceduren, og den kan tidligst træde i kraft på femtedagen efter fristen for afgivelse af svar.

Der tages forbehold for DA's godkendelse af forhandlingsresultatet.

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

- 1 Protokollat om Teknisk gennemgang af elevbestemmelser i overenskomsten
- 2 Protokollat om Pension af feriegodtgørelse omfattet af feriegarantiordningen
- 3 Protokollat om Særlig opsparing for nyoptagne virksomheder
- 4 Protokollat om Uddannelses- og samarbejdsfond – DIO II og TL
- 5 Protokollat om Omformulering af ”jobskiftereglen” i bestemmelserne om feriefridage og redaktionel ændring af § 17 om feriefridage
- 6 Protokollat om Orientering af tillidsrepræsentanten vedrørende dækningsområde
- 7 Protokollat om Organisationsaftale om tillidsrepræsentanters ret til frihed i forbindelse med indkaldte informationsmøder
- 8 Protokollat om Styrkelse af tillidsrepræsentanternes rolle
- 9 Protokollat om Overførsel af ferie
- 10 Protokollat om Feriefridage
- 11 Protokollat om Udvalgsarbejde om databeskyttelse
- 12 Protokollat om Ændring af bestemmelser om barsel
- 13 Protokollat om Pensionssatser
- 14 Protokollat om Adgang til at indgå lokalaftaler
- 15 Protokollat om Opdatering af uddannelsesbetegnelse i overenskomstens § 1
- 16 Protokollat om Udvalgsarbejde om uddannelse samt informations- og vejledningsmateriale om natarbejde
- 17 Protokollat om Redaktionel redigering af overenskomstens § 15
- 18 Protokollat om Nye regler og rammer vedr. natarbejde
- 19 Protokollat om Tilskud til dækning af medarbejdernes løntab
- 20 Protokollat om anbefaling om øget screening af natarbejdere
- 21 Protokollat om Tre-måneders samtale
- 22 Protokollat om Lønforhold og betalingsbetingssatser
- 23 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
- 24 Protokollat om Styrkelse af aftalt uddannelse
- 25 Protokollat om Organisationsaftale om Uddannelsesrepræsentant


- 26 Protokollat om Løndannelsen i overenskomsten
- 27 Protokollat om Særlig opsparing
- 28 Protokollat om Gravides natarbejde
- 29 Protokollat om Seniorordning, redaktionelle ændringer
- 30 Protokollat om Implementering af arbejdsvilkårsdirektivet
- 31 Protokollat om Overenskomstens varighed

Herefter udestår ingen krav parterne imellem.


København, den 14. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI

For Teknisk Landsforbund

  
Kaj Sudgaard  

---

  
Kar Kongsgaard

---


**OVERENSKOMST FOR TEKNISKE FUNKTIONÆRER**

**OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023**

**Nr. 1**

**PROTOKOLLAT**

**om**

**Teknisk gennemgang af elevbestemmelser i overenskomsten**


Parterne er enige om nedenstående ordlyd i 4. afsnit i overenskomstens § 4, stk. 3, udgår:

”, og der skal, hvor dette er muligt, anvendes abonnementskort, klippekort eller lignende”.

København, den 14. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI

For Teknisk Landsforbund

  
\_\_\_\_\_  
Kaj Svulgaard  
Kam Kongsgaard

  
\_\_\_\_\_  
Paul Erik Sørensen

## OVERENSKOMST FOR TEKNISKE FUNKTIONÆRER

### OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023

Nr. 2

## PROTOKOLLAT

om

### **Pension af feriegodtgørelse omfattet af feriegarantiordningen**

I forbindelse med overgangen til den nye ferielov er der opstået tvivl blandt nogle af parternes medlemmer om tidspunktet for beregning af pension af feriegodtgørelse.

Dette skyldes, at tidspunktet for den løbende beskatning af feriegodtgørelse omfattet af en feriegarantiordning er ændret. Tidligere blev feriegodtgørelsen beskattet løbende, når den blev optjent og hensat i forbindelse med lønudbetalingen, men fra 1. september 2019 blev feriegodtgørelse omfattet af 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.

Det ændrede beskatningstidspunkt har medført en tvivl om, hvorvidt der skulle ske en senere afregning af pension af feriegodtgørelse omfattet af feriegarantiordning. Det skyldes, at der i overenskomstens § 28, stk. 3 står, at *"Af den A-skattepligtige lønindkomst udgør bidraget minimum:"*. Feriegodtgørelse omfattet af 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 feriegarantiordning skulle ændres med overgangen til den nye ferielov. Tidspunkter for beregning af pension af feriegodtgørelse er således uændret.

Parterne er således enige om, at virksomhederne fortsat skal afregne pension af feriegodtgørelse omfattet af feriegaranti i takt med, at feriegodtgørelsen optjenes.

I forlængelse af ovenstående enighed, har parterne aftalt, at pension af feriegodtgørelse, der er optjent men ikke udbetalt til medarbejderen forud for ikrafttrædelsesdatoen, kan indbetales til pensionselskabet. Indbetalingen skal ske som ved fratræden.

Der er enighed om, at nedenstående tekst ved overenskomstfornyelsen indskrives som ny anmærkning i slutningen af overenskomstens § 28, stk. 3:


*"Anm. om Pension af feriepenge omfattet af feriegarantiordning  
Der beregnes pension af feriegodtgørelse til medarbejdere, der er berettiget til pension, jf. overenskomstens § 28, stk. 3.*

*Pension af feriegodtgørelse omfattet af feriegarantiordning beregnes i takt med, at feriegodtgørelsen optjenes. Det er således uden betydning, at feriegodtgørelsen først beskattes, når den udbetales til medarbejderen.”*

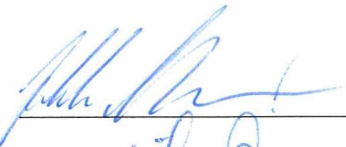
København, den 14. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI

For Teknisk Landsforbund

  
\_\_\_\_\_

Kenn Kongsgaard

  
\_\_\_\_\_

Paul Madsen

PROTOKOLLAT

om

Særlig opsparing for nyoptagne virksomheder


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

- ”2. Virksomhederne kan i lønnen jf. § 4 fradrage det på indmeldelsestidspunktet gældende bidrag til Særlig opsparing § 5, stk. 1, fraregnet 4,0 procentpoint (fra 1. marts 2024 6,0 procentpoint).
3. Virksomhederne er fra indmeldelsen forpligtede til at betale bidrag til Særlig opsparing efter § 5, stk. 1, fraregnet 4,0 procentpoint (fra 1. marts 2024 6,0 procentpoint), samt bidrag efter nedenstående optrapningsordning. Såfremt virksomheden ikke ønsker optrapning, betales det fulde bidrag efter § 5, stk. 1.  
  
Senest ved indmeldelsen skal virksomheden indbetale 1,0 pct. (fra 1. marts 2024 1,5 pct.) i bidrag til Særlig opsparing.  
  
Senest 1 år efter skal virksomheden indbetale 2,0 pct. (fra 1. marts 2024 3,0 pct.) i bidrag til Særlig opsparing.  
  
Senest 2 år efter skal virksomheden indbetale 3,0 pct. (fra 1. marts 2024 4,5 pct.) i bidrag til Særlig opsparing.  
  
Senest 3 år efter skal virksomheden indbetale 4,0 pct. (fra 1. marts 2024 6,0 pct.) i bidrag til Særlig opsparing.  
  
Optrapningsordningen skal snarest efter indmeldelsen protokolleres mellem DIO II og Teknisk Landsforbund efter begæring fra DIO II, eventuelt i forbindelse med tilpasningsforhandlinger.”
4. For så vidt angår de 4,0 procentpoint (fra 1. marts 2024 6,0 procentpoint) kan nyoptagne medlemmer af DIO I kræve optrapning som følger:

Parterne er enige om at træde sammen forud for 1. marts 2024 og drøfte det resultat, som DIO I og CO-Industri evt. måtte opnå enighed om i henhold til protokollat 54, sidste afsnit i overenskomstforliget på industriens overenskomster.


København, den 14. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI

  
\_\_\_\_\_

Kam Konggaard

For Teknisk Landsforbund

  
\_\_\_\_\_

Bodil

Paul Gade

**OVERENSKOMST FOR TEKNISKE FUNKTIONÆRER**

**OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023**

**Nr. 4**

**PROTOKOLLAT**

**om**

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

Parterne er enige om, at indsætte følgende nederst i § 26, stk. 4:



”

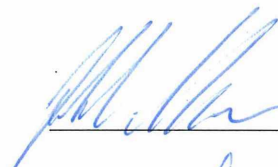

- 40 øre pr. præsteret arbejdstime pr. 1. juli 2023.”

København, den 14. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI

For Teknisk Landsforbund

  
\_\_\_\_\_  


  
\_\_\_\_\_  




## PROTOKOLLAT

om

### **Omformulering af "jobskiftereglen" i bestemmelserne om feriefridage og redaktionel ændring af § 17 om feriefridage**

Parterne har drøftet den såkaldte "jobskifteregel" i overenskomsten, idet formuleringen af reglen giver anledning til misforståelser.

Parterne er derfor enige om, at § 17, stk. 3, litra g (efter redaktionel ændring stk. 1, litra g) ændres til følgende:

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

Ændringen har alene til formål at præcisere, at bestemmelsen kun finder anvendelse for medarbejdere, der skifter job.

Derudover er parterne enige om følgende redaktionelle ændringer af § 17:

Stk. 1, 2 og 3 erstattes af nyt stk. 1:

*"Medarbejderen har ret til fem feriefridage pr. 1. september.*

*Om retten til at afholde feriefridagene gælder:*

- a. *Berettiget er medarbejdere, der har været beskæftiget i virksomheden uafbrudt i 9 måneder.*
- b. *Feriefridagene omregnes til og afvikles som timer inden for ferieafholdelsesperioden.*
- c. *Der ydes fuld løn på feriefridagene.*
- d. *Feriefridage placeres efter samme regler som restferie, jf. ferielovens bestemmelser. Det gælder dog ikke for feriefridage i en opsigelsesperiode efter virksomhedens opsigelse af medarbejderen.*



- e. Ved fratræden udbetales kompensation for ikke afholdte feriefridage. Holdes feriefridagene ikke inden ferieafholdelsesperioden der knytter sig til de tildelte feriefridages udløb udbetales kompensation pr. ubrugt feriefridag.
- f. Der betales ikke feriegodtgørelse og ferietillæg af løn under feriefridage eller kompensation herfor.
- g. Medarbejderen kan uanset jobskifte kun afholde fem feriefridage i hver ferieafholdelsesperiode, der knytter sig til de tildelte feriefridage.”

Stk. 4 bliver til stk. 2.

København, den 14. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI

For Teknisk Landsforbund

  
Kaj Svoldgaard  
  
Kasper Kongsgaard

  
Paul Erik Pedersen  
  
Bent  
  
Paul Erik Pedersen

## OVERENSKOMST FOR TEKNISKE FUNKTIONÆRER

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023

Nr. 6

### PROTOKOLLAT

om

#### Orientering af tillidsrepræsentanten vedrørende dækningsområde

Parterne er enige om, at nedenstående indsættes i overenskomsten som nyt stk. 5 i § 23, herefter bliver nuværende stk. 5 til stk. 6 og så fremdeles:


*”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.”*

København, den 14. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI

For Teknisk Landsforbund

  
\_\_\_\_\_  
Karl Kongsgaard

  
\_\_\_\_\_  
Paul Erik Nielsen

## OVERENSKOMST FOR TEKNISKE FUNKTIONÆRER

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023

Nr. 7

### PROTOKOLLAT

om

#### **Organisationsaftale om tillidsrepræsentanters ret til frihed i forbindelse med indkaldte informationsmøder**

I forbindelse med overenskomstfornyelsen 2023 ønsker overenskomstparterne at støtte op om udbredelsen af information om de nye elementer i overenskomsterne mellem DI Overenskomst II og Teknisk Landsforbund.

Valgte tillidsrepræsentanter har derfor ret til frihed med løn til deltagelse i nærmeste informationsmøde (inklusive 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.

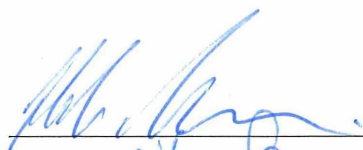


(Denne aftale optrykkes ikke).

København, den 14. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI

For Teknisk Landsforbund

  
Kaj Svoldgaard  
  
Kar Kongsgaard

  
M. K. K.  
  
Bodil  
  
Paul

## PROTOKOLLAT

om

### Styrkelse af tillidsrepræsentanternes rolle

Tillidsrepræsentanter spiller en vigtig rolle for opretholdelsen af et stærkt samarbejde på overenskomstens 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.

#### Valg af tillidsrepræsentanter

Parterne er enige om at reducere det antal medarbejdere, der skal være beskæftiget på virksomheden/ i afdelingen, før der er ret til at vælge en tillidsrepræsentant.

Den nuværende tekst overenskomstens § 22, stk. 1, udgår og erstattes af følgende:

*"I virksomheder, hvor der beskæftiges 5 medarbejdere under overenskomstens område, 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."*

#### Valg af tillidsrepræsentant i arbejdstiden

Som nyt sidste afsnit overenskomstens § 22, stk. 3, indsættes følgende:

*"Der er ret til at vælge en tillidsrepræsentant i arbejdstiden. Dette aftales lokalt."*

#### Vikarers valgret

Parterne er enige om, at vikarer fra vikarbureauer ikke har stemmeret ved valg af tillidsrepræsentant på brugervirksomheder.

Som nyt tredje punktum i overenskomstens § 22, stk. 3, tilføjes derfor:

*"Vikarer fra vikarbureauer har ikke stemmeret."*

#### Organisering

Parterne er enige om, at understrege, at der ikke må lægges hindringer i vejen for organiseringen, og at denne organisering kan lattes ved adgang til orientering til nyansatte medarbejdere.

Som nyt sidste afsnit i overenskomstens § 23, stk. 1, tilføjes derfor:

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


Som nyt stk. 2 i overenskomst § 22, tilføjes:

*"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."*

Som følge heraf bliver det nuværende stk. 2 til stk. 3 og så fremdeles.

København, den 14. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI

  
\_\_\_\_\_  
Kam Kongsgaard

For Teknisk Landsforbund

  
\_\_\_\_\_  
Bodil  
Poul Erik Steen

PROTOKOLLAT

om

Overførsel af ferie

Parterne har drøftet begrænsningerne for overførsel af ferie i overenskomsten.

Parterne er enige om at lempe på de nuværende regler i § 14, stk. 3 om overførsel af ferie for derved at nærme sig ferielovens bestemmelser.

Parterne er derfor enige om, at § 14, stk. 3, 2. afsnit, ændres til følgende:

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

Parterne er i forlængelse heraf enige om, at Bilag A, stk. 1 og Bilag B ændres i overensstemmelse med ændringen i § 14, stk. 3, 2. afsnit.

Stk. 1 i bilag A ændres til følgende:

*1. Overført ferie*

*”Parterne har i overensstemmelse med nedenstående regler aftalt, at \_\_\_\_\_ feriedage overføres til næste ferieafholdelsesperiode.*

*Der kan maksimalt overføres 10 feriedage. Feriedage, som medarbejderen er forhindret i at afvikle på grund af egen sygdom, barselsorlov, orlov til adoption, kan overføres uanset denne begrænsning.”*

Bilag B ændres til følgende:

*”Eksempler på overførsel af feriedage*

**År 0**

*Medarbejder har 25 feriedage. Medarbejder holder 20 feriedage i ferieafholdelsesperioden. Medarbejder overfører max. 5 feriedage til næste ferieafholdelsesperiode.*

### **År 1**

Medarbejder har 25 feriedage + 5 overførte feriedage, i alt 30 feriedage. Medarbejder holder 20 feriedage. Medarbejder har 10 feriedage til gode, som overføres til næste ferieafholdelsesperiode.

### **År 2**

Medarbejder har 25 feriedage + 10 feriedage, i alt 35 feriedage. Medarbejder kan maksimalt overføre 10 feriedage og holder 25 feriedage af de 35 feriedage. Medarbejder har herefter igen 10 feriedage ekstra, som kan overføres til næste ferieafholdelsesperiode.”

Derudover er parterne enige om følgende redaktionelle ændringer i overenskomsten:

I § 14, stk. 3, 3. og 4. afsnit slettes:

”(indtil 1. januar 2021: inden 30. september efter ferieårets udløb)”.


I Bilag A, stk. 3.1 og stk. 3.4 slettes:

”(indtil 1. januar 2021: inden 30. september efter ferieårets udløb)”.

København, den 14. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI

For Teknisk Landsforbund

  
\_\_\_\_\_  
Kam Kongsgaard

  
\_\_\_\_\_  
Bodil Jensen  
Pauline Jensen



## OVERENSKOMST FOR TEKNISKE FUNKTIONÆRER

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023

Nr. 10

### PROTOKOLLAT

om

#### Feriefridage

Der er enighed om, at § 17, stk. 3, litra a (efter redaktionel ændring stk. 1, litra a), ændres fra:

*"Berettiget er medarbejdere, der har været beskæftiget i virksomheden uafbrudt i 9 måneder."*

til:

*"Berettiget er alle, der har været beskæftiget i virksomheden uafbrudt i 9 måneder. Hvis en medarbejder har været beskæftiget i 9 måneder den 31. august, er der ret til fem feriefridage i det ferieår, der slutter samme dag. Herefter er der ret til fem nye feriefridage i det efterfølgende ferieår, der begynder 1. september."*

Parterne er enige om, at der hermed ikke er taget stilling til anciennitetsreglerne i overenskomsten.

København, den 14. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI

For Teknisk Landsforbund

---

*Ole Svedgaard*  
*Kenn Kongsgaard*

---

*Per Sørensen*  
*Bodil Sørensen*  
*Paul Sørensen*

**OVERENSKOMST FOR TEKNISKE FUNKTIONÆRER**

**OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023**

**Nr. 11**

**PROTOKOLLAT**

**om**

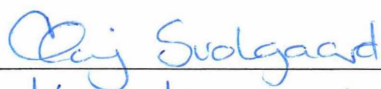
**Udvalgsarbejde om databeskyttelse**

Parterne følger det udvalgsarbejde, som DI og CO-industri har aftalt omkring databeskyttelse (Industrirforligets protokollat 53). Når resultatet af industriens drøftelser foreligger optager TL og DIO II dialog med henblik på at implementere resultatet helt eller delvist for denne overenskomsts område.

København, den 14. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI

For Teknisk Landsforbund

  
\_\_\_\_\_  
Kaj Svulgaard  
Kam Konggaard

  
\_\_\_\_\_  
Bodil  
Paul S. M. M. M.

PROTOKOLLAT

om

**Ændring af bestemmelser om barsel**

§ 18 udgår og erstattes af:

**”§ 18. Barsel**

**Stk. 1.**

Arbejdsgiveren betaler til medarbejdere, der på det forventede fødselstidspunkt har 9 måneders uafbrudt beskæftigelse i virksomheden, fuld løn under fravær på grund af graviditet fra 4 uger før det forventede fødselstidspunkt (tidl. graviditetsorlov) og indtil 10 uger efter fødslen (tidl. barselorlov).

Til adoptanter, der på modtagelsestidspunktet har 9 måneders anciennitet, betales løn fra 4 uger før modtagelsen af barnet og indtil 10 uger efter modtagelsen, i det omfang, der i henhold til Barselslovens § 8 er ret til fravær i perioden.

Beløbet indeholder den ved lovgivningen fastsatte maksimale dagpengesats.

**Stk. 2.**

Under samme betingelser som i stk. 1 betales der i indtil 2 uger fuld løn til den anden forælder i forbindelse med fødslen (tidl. fædreorlov).

**Stk. 3.**

Under samme betingelser som i stk. 1 yder arbejdsgiveren endvidere fuld løn under orlov i indtil 20 uger (tidl. forældreorlov). Betalingen i disse 20 uger svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden.

Af disse 20 uger har den forælder, der har ret til at holde de 10 ugers orlov efter stk. 1, ret til at holde 9 uger, og den anden forælder har ret til at holde 8 uger.

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

De resterende 3 ugers orlov ydes enten til den ene eller anden forælder.

De 20 uger skal afholdes inden for 52 uger efter fødslen.

Medmindre andet aftales, skal de 20 uger varsles med 3 uger.

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

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

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

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

Under samme betingelser som i stk. 1 yder arbejdsgiveren endvidere fuld løn under orlov i indtil 24 uger (tidl. forældreorlov). Betalingen i disse 24 uger svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden.

Af disse 24 uger har den forælder, der har ret til at holde de 10 ugers orlov 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.

De resterende 5 ugers orlov ydes enten til den ene eller anden forælder eller deles mellem dem.

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

Medmindre andet aftales, skal de 24 uger varsles med 3 uger.

Hvis barselslovens frister for varsling af orlov efter stk. 3 ikke overholdes, kan den ønskede orlov først påbegyndes ved udløbet af de angivne frister regnet fra varslingens afgivelse, medmindre andet aftales.

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

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

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

#### **Stk. 4.**

Under de 14 ugers orlov efter fødslen (tidl. barselorlov) indbetales et ekstra pensionsbidrag til medarbejdere med 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt.

Pensionsbidraget for en fuldtidsansat udgør:

**Arbejdsgiverbidrag**

**Arbejdstagerbidrag**

**Samlet bidrag**

**kr. pr. mdr.**

**1.360,00**

**kr. pr. mdr.**

**680,00**

**kr. pr. mdr.**

**2.040,00**

Til deltidsansatte indbetales et forholdsmæssigt bidrag.

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

Under de 10 ugers orlov efter stk. 1 (tidl. barselsorlov) indbetales et ekstra pensionsbidrag til medarbejdere med 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt.

Pensionsbidraget for en fuldtidsansat udgør:

**Arbejdsgiverbidrag**  
**kr. pr. mdr.**

**2.957,00**

**Arbejdstagerbidrag**  
**kr. pr. mdr.**

**592,00**

**Samlet bidrag**  
**kr. pr. mdr.**



**3.549,00**

Til deltidsansatte indbetales et forholdsmæssigt bidrag.

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

København, den 14. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI

  
Ole Svendsgaard  
  
Karin Kongsgaard

For Teknisk Landsforbund

  
Boel  
  
Paul

**PROTOKOLLAT**

**om**

**Pensionssatser**

Parterne har drøftet fordelingen mellem arbejdsgiver- og arbejdstagerbidraget til pension i § 28, stk. 3.

Arbejdsgiverbidraget udgør 8,0 pct., og arbejdstagerbidraget 4,0 pct.

Parterne er enige om, at arbejdsgiverbidraget pr. 1. juni 2023 udgør 10,0 pct., og at arbejdstagerbidraget udgør 2,0 pct.

Således tilføjes følgende i § 28, stk. 3:

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

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

***Arbejdsgiverbidrag 10,00 pct.***

***Arbejdstagerbidrag 2,00 pct.***


***Samlet bidrag 12,00 pct.***

*Bruttoløn*

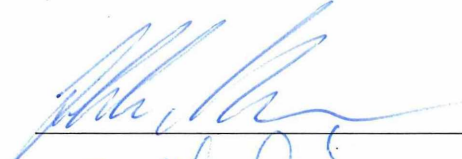
*Såfremt det kan dokumenteres, at den aftalte bruttomånedsløn indeholder arbejdsgiverens bidrag til en eksisterende mulig pensionsordning for medarbejderen, kan det overenskomst-aftalte samlede pensionsbidrag modregnes i lønnen, indtil det obligatoriske bidrag måtte overstige det for ansættelsen gældende på det tidspunkt, hvor virksomheden omfattes af denne aftale. Uoverensstemmelser behandles i henhold til overenskomstens bestemmelser herom.”*

København, den 14. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI

  
\_\_\_\_\_  
Kam Kunggaard

For Teknisk Landsforbund

  
\_\_\_\_\_  
Bodil  
Paul E. Møller

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 overenskomstens § 22, tilføjes som nyt stk. 8:

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

København, den 14. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI

For Teknisk Landsforbund

  
Kaj Svejgaard  
  
Kim Kongsgaard

  
Paul Johnsen  
  
Paul Johnsen



## OVERENSKOMST FOR TEKNISKE FUNKTIONÆRER

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023

Nr. 15

### PROTOKOLLAT

om

#### Opdatering af uddannelsesbetegnelser i overenskomstens § 1

Parterne er enig om følgende ændringer i overenskomsten:

#### **§ 1, stk. 1, litra b (bilag D):**

"Professionsbachelor i medie- og sonokommunikation" ændres til "Professionsbachelor i lyddesign".

#### **Bilag C:**

Som konsekvens af ovenstående ændringer foretages følgende ændringer i overenskomstens bilag C:

Der indsættes et nyt afsnit over anmærkningen i bilag C. Afsnittet har følgende ordlyd:

*"Overenskomst for Tekniske Funktionærer 2020 – 2023*

Eksisterende betegnelse

Ny betegnelse

Bilag D:

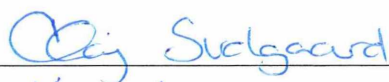
Professionsbachelor i medie- og  
Sonokommunikation”

Professionsbachelor i lyddesign


Parterne er desuden enige om i bilag C at rette overskriften "Overenskomst for Tekniske Funktionærer 2020 – 2023" til "Overenskomst for Tekniske Funktionærer 2017 – 2020."

København, den 14. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI

  
\_\_\_\_\_  
Kan Karsgaard

For Teknisk Landsforbund

  
\_\_\_\_\_  
Bodil  
Paul Erik Møller

## OVERENSKOMST FOR TEKNISKE FUNKTIONÆRER

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023

Nr. 16

### PROTOKOLLAT

om

#### Udvalgsarbejde om uddannelse samt informations- og vejledningsmateriale om natarbejde

Parterne er enige om at følge udvalgsarbejdet på industriens område. Parterne har konstateret at udvalget afsluttes senest 1. marts 2024 og er enige om at træde sammen inden da for at drøfte resultatet af udvalgsarbejdet for så vidt angår nedenstående temaer og tage stilling til en eventuel implementering heraf.

For så vidt angår udvidet helbreds kontrol for medarbejdere over 50 år er parterne dog enige om, at de minimumskrav, som parterne på industriens området bliver enige om, omsættes til en organisationsaftale på nærværende område.

Temaer som drøftes er:

Dokumentationsskema

Særlig APV

Uddannelse

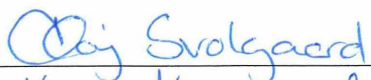

Udvidet helbreds kontrol for medarbejdere over 50 år



Information

København, den 14. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI

For Teknisk Landsforbund

  
Kaj Svoltgaard  


  
Bodil Gyen  


## PROTOKOLLAT

om

### Redaktionel redigering af overenskomstens § 15

Parterne er enige om, at overenskomstens § 15, stk. 2 og stk. 3 redigeres redaktionelt således at de får følgende ordlyd:

**”Stk. 2.**

*Til medarbejdere og ansatte under uddannelse indrømmes der frihed med løn, når det er nødvendigt, i forbindelse med hospitalsindlæggelse, herunder når indlæggelsen sker helt eller delvist i hjemmet. Reglen vedrører børn under 14 år.*

*Der er maksimalt ret til frihed i sammenlagt en uge pr. barn inden for en 12 måneders periode. Friheden fordeles mellem indehavere af forældremyndigheden efter deres skøn.*

*Medarbejderen skal på opfordring fremlægge dokumentation for hospitalsindlæggelsen.*

*Det er en forudsætning for ovenstående, at virksomheden modtager refusion fra kommunen.*

*Anm. til stk. 2.:*

*Ved ordet ”nødvendig” i ovenstående bestemmelse forstås: Et brev fra hospitalet om, at hospitalet anbefaler eller henstiller, at en af barnets forældre indlægges eller opholder sig sammen med barnet på hospitalet, herunder når indlæggelsen sker helt eller delvist i hjemmet, er tilstrækkelig til at dokumentere nødvendigheden. En egentlig lægeerklæring er ikke påkrævet.”*

**”Stk. 3.**

*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 børneomsorgsdage 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 den særlige opsparing, jf. § 5.”*


Parterne er endvidere enige om, at følgende slettes i ”stk. 4”:

”Med virkning fra 1. maj 2020 gælder følgende:”

København, den 14. marts 202

For DI Overenskomst II v/DI

For Teknisk Landsforbund

  
\_\_\_\_\_  
Karl Kongsgaard

  
\_\_\_\_\_  
Bodil  
Paul Erik Petersen

**PROTOKOLLAT**

**om**

**Nye regler og rammer vedr. natarbejde**

Parterne er enige om at implementere NFA's anbefalinger om natarbejde i overenskomsten.

NFA's anbefalinger er:

- Højst tre nattevagter i træk
- Højst 9 timer ad gangen
- Mindst 11 timer mellem to vagter
- Gravide normalt arbejder maksimalt 1 nattevagt om ugen for at mindske risiko for abort og andre graviditetskomplikationer.

DIO II og Teknisk Landsforbund er på den baggrund enige om at følgende principper indarbejdes i overenskomsten:

1. De lokale parter skal, evt. i samarbejde med arbejdsmiljøorganisationen, 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
2. Hvis de lokale parter, evt. i samarbejde med arbejdsmiljøorganisationen, vurderer, at NFA's anbefalinger følges, anvendes nuværende regler i overenskomsten uændret.
  3. Hvis de lokale parter, evt. i samarbejde med arbejdsmiljøorganisationen, vurderer, at NFA's anbefalinger ikke følges, sættes følgende aktiviteter i værk for medarbejdere, hvis normale arbejdstid 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

På denne baggrund foretages følgende tilføjelser og ændringer af overenskomsten, så de træder i kraft den 1. marts 2024:

I overenskomstens § 10, som nyt sidste stk. 8, indsættes følgende tekst:

***”Forebyggende tiltag ved natarbejde***

*Parterne er enige om, at tilrettelæggelsen af natarbejde følger anbefalingerne fra Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA), herunder de særlige anbefalinger for gravide. I Protokollat om natarbejde og helbreds kontrol har parterne aftalt efter hvilke principper, natarbejderes natarbejde bør planlægges for at følge anbefalingerne, samt hvilke tiltag, der skal foretages, hvis anbefalingerne ikke følges.”*

I protokollat om natarbejde og helbreds kontrol indsættes et nyt 3. og 4. afsnit. Som følge heraf rykkes de nuværende afsnit (”Hyppighed”, ”Hvornår skal helbreds kontrollen foregå” mv.).

I det nye 3. afsnit i protokollat om natarbejde og helbreds kontrol indsættes følgende tekst:

***”Forebyggende tiltag ved natarbejde***

*Parterne har implementeret NFA’s anbefalinger om natarbejde:*

- *Højst tre nattevagter i træk*
- *Højst 9 timer ad gangen*
- *Mindst 11 timer mellem to vagter*
- *Gravide normalt arbejder maksimalt 1 nattevagt om ugen for at mindske risiko for abort og andre graviditets komplikationer.*

*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 almindelige regler i overenskomsten uændret.*

*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”

### **Særligt om gravides natarbejde:**

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.

Som nyt 4. afsnit i protokollat om natarbejde og helbreds kontrol indsættes følgende tekst:

#### **”Gravides natarbejde**

*Nedenstående gælder fra 1. marts 2024 under følgende forudsætninger:*

- At Arbejdstilsynet indarbejder NFA's anbefalinger om gravides natarbejde i f.eks. Bekendtgørelse om arbejdets udførelse § 8, jf. bilag 2.
- At natarbejde udover en nattevagt om ugen bliver omfattet af Barselslovens § 6, stk. 2, nr. 2, og at der således vil være adgang til refusion.

*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 højest arbejder en nattevagt om ugen.*

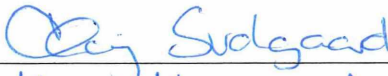
*Hvis det ikke er muligt for arbejdsgiveren at omlægge arbejdstiden, så pågældende medarbejder højest arbejder 1 nattevagt om ugen, eller overføre medarbejderen til*




andre arbejdsopgaver, har medarbejderen ret til fravær for øvrige nattevagter ud over 1 om ugen med betaling som ved graviditetsorlov efter overenskomstens § 18, stk. 1. 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 14. marts 2023


For DI Overenskomst II v/DI



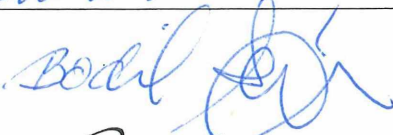

---



For Teknisk Landsforbund



---

**OVERENSKOMST FOR TEKNISKE FUNKTIONÆRER**

**OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023**

**Nr. 19**

**PROTOKOLLAT**

**om**

**Tilskud til dækning af medarbejdernes løntab**

Parterne er enige om, at forbedre den hidtidige ordning med tilskud til delvis dækning af medarbejdernes løntab ved uddannelsen.

Den hidtidige ordning hvor midlerne fra kompetencefonden kan anvendes til:

Tilskud til delvis dækning af medarbejdernes løntab ved uddannelse, dog højst et beløb, som med tillæg af evt. offentlig løntabsgodtgørelse udgør 85 pct. af lønnen eksklusiv tillæg.

Ændres for uddannelsesforløb, der tildeles støtte og gennemføres efter den 1. september 2023 til:


Midlerne fra kompetencefonden kan anvendes til tilskud til delvis dækning af medarbejdernes løntab ved uddannelsen, dog højst et beløb, som med tillæg af evt. offentlig løntabsgodtgørelse udgør 100 pct. af lønnen eksklusiv tillæg.



(Denne aftale optrykkes ikke).

København, den 14. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI

For Teknisk Landsforbund

  
Kam Kongsgaard

  
Bodil  


**OVERENSKOMST FOR TEKNISKE FUNKTIONÆRER**

**OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023**

**Nr. 20**

**PROTOKOLLAT**

**om**

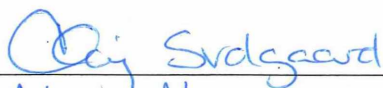

**Anbefaling om øget screening af natarbejdere**

Med baggrund i NFA's anbefalinger om natarbejde er parterne enige om at anmode regeringen om at sikre, at natarbejdere tilbydes den tilstrækkelige og nødvendige screening for kræftformer relateret til natarbejde.

København, den 14. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI

For Teknisk Landsforbund

  
Kaj Svendsgaard  
  
Kasper Kongsgaard

  
Boel Kjær  
  
Per Erik Petersen

**OVERENSKOMST FOR TEKNISKE FUNKTIONÆRER**

**OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023**

**Nr. 21**

**PROTOKOLLAT**

**om**

**Tre-måneders samtale**

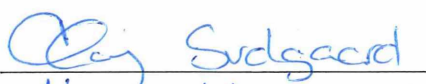
Parterne er enige om, at nedenstående indsættes som nyt sidste afsnit i overenskomst § 11, stk. 9.

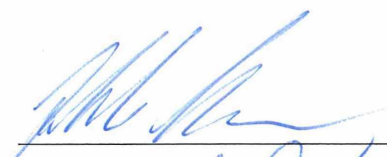

*”Hvis der i forbindelse med en nyansættelse på virksomheden er aftalt funktionsløn, finder overenskomstparterne det hensigtsmæssigt, at medarbejderen og virksomheden ca. tre måneder efter medarbejderens tiltrædelse af stillingen holder en samtale om stillingsindhold og arbejdets omfang. Hvis en af parterne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

København, den 14. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI

For Teknisk Landsforbund

  
\_\_\_\_\_  
Karin Kongsgaard

  
\_\_\_\_\_  
Boel  


**OVERENSKOMST FOR TEKNISKE FUNKTIONÆRER**

**OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023**

**Nr. 22**

**PROTOKOLLAT**

**om**

**Lønforhold og betalingssatser**

**Overenskomstens elev- og praktikantsatser**

Elevlønnen i § 4, stk. 2, reguleres med i gennemsnit 4,5 pct. pr. 1. marts 2023 og med 3,5 pct. pr. 1. marts 2024:

Pr. 1. marts 2023	Pr. 1. marts 2024
kr. 16.188	kr. 16.755

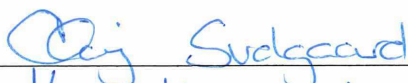
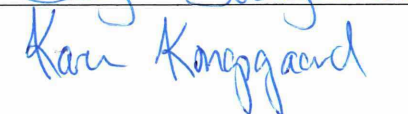
Praktikantlønnen i § 4, stk. 4, reguleres med i gennemsnit 4,5 pct. pr. 1. marts 2023 og med 3,5 pct. pr. 1. marts 2024:


Pr. 1. marts 2023	Pr. 1. marts 2024
kr. 17.127	kr. 17.726

København, den 14. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI

For Teknisk Landsforbund

  
Kaj Svendsgaard  
  
Karu Kongsgaard

  
Bodil  
  
Paul

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 som nyt stk. 9 i § 14:

*”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, med mindre 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."*

Nuværende stk. 9 bliver herefter til stk. 10.

København, den 14. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI

For Teknisk Landsforbund

  
Kaj Sølgaard  
  
Kasper Kongsgaard

  
Boel  
  
Paul Erik Tørris

**PROTOKOLLAT**

om

**Styrkelse af aftalt uddannelse**

Overenskomstparterne er enige om at styrke mulighederne for aftalt uddannelse med støtte fra overenskomstens Kompetenceudviklingsfond. Disse muligheder styrkes ved at nedenstående uddannelser bliver en del af en positivliste.

- Akademiuddannelsen i energiteknologi
- Diplomuddannelsen i bioteknologi, procesteknologi og kemi
- Diplomuddannelsen i energi og miljø
- Diplomuddannelsen i softwareudvikling

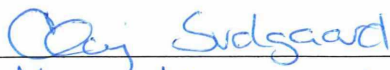

Bestyrelsen for kompetenceudviklingsfonden fastsætter nærmere retningslinjer herom.

(Dette protokollat optrykkes ikke)

København, den 14. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI

For Teknisk Landsforbund

  
Kaj Sidsgaard  
  
Karu Kongsgaard

  
Paul Madsen  
  
Paul Madsen  
  
Paul Madsen



**PROTOKOLLAT**

om

**Organisationsaftale 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 overenskomstens § 24.

Nedenstående indsættes som nyt stk. 7 i overenskomstens § 26:

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

København, den 14. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI

For Teknisk Landsforbund

  
\_\_\_\_\_  
Karl Kongsgaard

  
\_\_\_\_\_  
Paul [unclear]  
Paul [unclear]

## PROTOKOLLAT

om

### Løndannelsen i overenskomsten

Parterne har drøftet den lokale løndannelse i mindstebetalingssystemet i overenskomsten.

Parterne er enige om, at løndannelsen i overenskomsten 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 bestemmelsen i overenskomstens § 4, stk. 1, 2. afsnit.

Parterne er endvidere enige om, at udgangspunktet i overenskomsten er, at lønnen for den enkelte medarbejder i hvert tilfælde aftales mellem virksomheden og medarbejderen efter bestemmelserne i overenskomstens § 4, stk. 1, afsnit 1, 3 og 4.

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

Parterne er enige om, at der i **overenskomsten** indsættes følgende nye tekst som nyt 4. afsnit i § 4, stk. 1:

*”Hvor de lokale parter ønsker at forhandle lønnen kollektivt, kan dette aftales lokalt.”*

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 enige om, at der i **overenskomsten** indsættes følgende nye tekst som nyt 6. afsnit i § 4, stk. 1:

*”Med henblik på bedst muligt at kunne understøtte sine kolleger i forbindelse med indgåelse af aftaler om løn efter § 4, 1. afsnit 1 og 3. – 4. afsnit, kan tillidsrepræsentanten anmode om at få belyst virksomhedens produktivitet, konkurrenceevne, økonomiske situation og fremtidsudsigter, herunder bl.a. ordrebeholdning, markedssituation og produktionsforhold.”*

Som en konsekvens heraf vil det nuværende afsnit 4 i overenskomst § 4, stk. 1 blive rykket, så det fremadrettet fremgår i § 4, stk. 1 som afsnit 5. Ligeledes vil de nuværende afsnit 5, 6, 7 og 8 blive rykket, så de fremadrettet fremgår i § 4, stk. 1, som henholdsvis afsnit 7, 8, 9 og 10.

Endelig er parterne enige om at styrke parternes rolle i forbindelse med den fagretlige behandling af uenigheder vedrørende lokale lønforhandlinger.

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

***”Organisationsaftale om organisationernes rolle i forbindelse med den fagretlige behandling af uenigheder vedrørende lokale lønforhandlinger***

*Parterne er enige om, at løndannelsen i overenskomsten 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 industriens overenskomster. Overenskomstparterne finder det hensigtsmæssigt, at der i givet fald indgås lokalaftale 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 II og Teknisk Landsforbund skal ved fagretlig behandling af sager vedrørende lokale lønforhandlinger understøtte et roligt og godt samarbejde mellem de lokale parter og sørge for, at de lokale parter lever op til overenskomsternes regler og intentionerne med disse.*

*DI Overenskomst II og CO-industri kan forud for afvikling af mæglingsmøde efter overenskomstens § 25, stk. 2, opfordre de lokale parter til at genoptage de lokale lønforhandlinger og til at fremsende et fyldestgørende referat fra de lokale lønforhandlinger, der belyser, hvilke elementer der har været drøftet.*

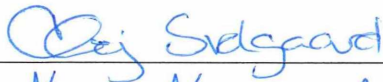

*Endvidere kan DI Overenskomst II og Teknisk Landsforbund opfordre virksomheden til over for en på virksomheden valgt tillidsrepræsentant at redegøre for virksomhedens produktivitet, konkurrenceevne, økonomiske situation og fremtidsudsigter, herunder bl.a. ordrebeholdning, markedssituation og produktionsforhold.*

*Uden at forpligte de lokale parter kan DI Overenskomst II og Teknisk Landsforbund komme med forslag til tiltag, der med udgangspunkt i ovenstående kan medvirke til en lønforbedring for medarbejderne.*




*Hvor de lokale parter genoptager de lokale lønforhandlinger efter ovenstående regler, suspenderes fristen på en måned i overenskomstens § 25, stk. 2.”.*

København, den 14. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI

  
Kaj Sødgaard  
  
Karsten Kongsgaard

For Teknisk Landsforbund

  
Paul Erik Steen  
  
Søren Sørensen  
  
Paul Erik Steen

## PROTOKOLLAT

om

### Særlig opsparing

Parterne har drøftet behovet for at synliggøre Særlig opsparing over for medarbejderen for at understøtte det frie valg ved at lade bidrag til, udbetaling fra samt indestående på Særlig opsparing fremgå af medarbejderens lønseddel. Parterne er enige om, at det ikke skal betragtes som bodspålagt brud på overenskomsten, hvis bidrag, udbetaling eller indestående ikke fremgår af lønsedlen.

Derudover har parterne aftalt, at § 5 ændres til følgende:

#### **”§ 5 Særlig opsparing**

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

1. Medarbejdere, omfattet af overenskomsten, opsparer 7,0 pct. af den aktuelle ferieberettigede løn (pr. 1. marts 2024 9,0 pct.).
2. Disponerer medarbejderen ikke over hele bidraget til den særlige opsparing (i forbindelse med seniorordning, børneomsorgsdage, børns lægebesøg mv.) inden 1. juni, kan virksomheden udbetale det resterende bidrag løbende sammen med medarbejderens løn, dog maksimalt 3 pct., medmindre de lokale parter har aftalt andet. Det er en forudsætning for udbetaling, at virksomheden kan dokumentere, at medarbejderne er blevet opfordret til at disponere.

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

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

##### **Stk. 2.**

I beløbet er indeholdt feriegodtgørelse, ferietillæg og evt. feriefridagsopsparing.

##### **Stk. 3.**

Samtidig med opgørelsen af medarbejderens eventuelle tilgodehavende på den særlige opsparing udbetales et ikke ferieberettigende tillæg til medarbejderen. Dette tillæg udgør 26 øre pr. præsteret arbejdstime i kalenderåret.

Ved udgangen af juni måned og ved kalenderårets udløb samt ved fratræden opgøres saldoen og beløbet samt det ikke ferieberettigende tillæg udbetales til medarbejderen.

Indbetalinger på den særlige opsparing kan for aftaler indgået i henhold til § 19 om seniorordning opspares, hvorefter de sædvanlige udbetalingsterminer ovenfor ikke finder anvendelse.

Når medarbejderen holder fri i forbindelse med barns 2. hele sygedag, børneomsorgsdage eller til afholdelse af børns lægebesøg, jf. § 15, stk. 1, stk. 3 eller stk. 4, kan medarbejderen vælge at få udbetalt et beløb fra den særlige opsparing.



**Stk. 4.**



Såfremt LG ikke garanterer for beløbenes udbetaling, indestår DIO II.”

København, den 14. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI

For Teknisk Landsforbund

  
Kaj Svrdgaard  


  
Bodil  


**PROTOKOLLAT**

**om**

**Gravides natarbejde**

DIO II og Teknisk Landsforbund 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 Børselslovens § 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 § 18, stk. 1.

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.

På baggrund af ovenstående indsættes en tekst i overenskomstens protokollat om natarbejde og helbreds kontrol. Teksten og den nærmere placering fremgår af Protokollat om Nye regler og rammer for natarbejde.

København, den 14. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI

For Teknisk Landsforbund

---

Ole Svulgaard  
Kam Karggaard

---

Bodil  
Paul Erik Jensen



## PROTOKOLLAT

om

### Seniorordning, redaktionelle ændringer

Parterne har drøftet en række redaktionelle ændringer i bestemmelsen om seniorordning i overenskomstens protokollat nr. 11 samt behovet for at synliggøre reglerne om seniorordning ved at flytte disse fra protokollat nr. 11 til en ny § 19.

Parterne er enige om, at der alene er tale om redaktionelle – og ikke indholdsmæssige – ændringer i bestemmelsen

Som følge af ovenstående udgår overenskomstens protokollat nr. 11, og § 19 erstattes af nedenstående:

#### **”Seniorordning**

*Medarbejderen kan indgå i en seniorordning fra 5 år før den til enhver tid gældende folkepensionsalder for medarbejderen.*

*Seniorordningen kan finansieres på følgende vis:*

- a) *Indbetaling til Særlig opsparing, jf. § 5.*
- b) *Medarbejderen og virksomheden kan aftale, at medarbejderen fra 5 år før seniorordningen kan iværksættes, kan opspare værdien af ikke-afholdte feriefridage, efter jf. § 17 stk. 1, og akkumulere denne. Værdien heraf kan komme til udbetaling i forbindelse med afholdelse af yderligere seniorfridage.*
- c) *Yderligere seniorfridage kan opnås ved konvertering af løbende pensionsbidrag efter § 28, stk. 7.*

*De valgte midler under b) og c) indsættes på Særlig opsparing.*

*Ved afholdelse af seniorfridage reduceres Særlig opsparing, jf. § 5, med et beløb svarende til 1/25 af månedslønnen pr. dag, jf. § 6, stk. 1.*

*Efter denne bestemmelse kan der maksimalt afholdes så mange seniorfridage, som det opsparede beløb svarer til, jf. betalingen ovenfor.*

Medmindre andet aftales, skal medarbejderen senest 1. juni give virksomheden skriftlig besked om, hvorvidt medarbejderen ønsker at indgå i en seniorordning med seniorfridage i den kommende ferieafholdelsesperiode, og i så fald, hvor stor en andel af pensionsbidraget medarbejderen ønsker at konvertere til løn. Endvidere skal medarbejderen give besked om, hvor mange seniorfridage medarbejderen ønsker at holde den kommende ferieafholdelsesperiode. Dette valg er bindende for medarbejderen og vil fortsætte i de følgende ferieafholdelsesperioder. Medarbejderen kan dog hvert år inden 1. juni meddele virksomheden, om der ønskes ændringer for den kommende ferieafholdelsesperiode.

Ved seniorordningens første år sker konverteringen fra og med den lønningsperiode, hvori medarbejderen er 5 år fra den til enhver tid gældende folkepensionsalder.

Placeringen af seniorfridage sker, medmindre andet aftales, efter de samme regler, som er gældende for placeringen af feriefridage, jf. § 17, stk. 1.

Alternativt til seniorfridage kan medarbejder og virksomhed aftale en arbejdstidsreduktion i form af f.eks. længere sammenhængende arbejdsfri perioder, fast reduktion i den ugentlige arbejdstid eller andet.

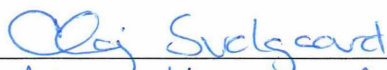
Ved aftale om fast reduktion i den ugentlige arbejdstid kan det konverterede pensionsbidrag udbetales løbende som et tillæg til lønnen, jf. § 28, stk. 7.



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

København, den 14. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI

For Teknisk Landsforbund

  
Karl Kongsgaard

  
Bodil  
  
Paul

PROTOKOLLAT

om

**Implementering af direktiv (EU) 2019/1152 af 20. juni 2019 om gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår i Den Europæiske Union (arbejdsvilkårsdirektivet)**

Protokollat nr. 11. Seniorordning udgår og erstattes af nyt protokollat nr. 11. Ansættelsesbeviser, hvor nuværende bestemmelser i § 19 indsættes som første afsnit under overskriften "Ansættelsesaftale".

Derudover tilføjes følgende under overskriften "Ansættelsesbeviser":

*"Protokollat om implementering af direktiv (EU) 2019/1152 af 20. juni 2019 om gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår i Den Europæiske Union (arbejdsvilkårsdirektivet).*

*Parterne har indgået nedenstående aftale med henblik på at implementere arbejdsvilkårsdirektivet i overenskomsten. Nedenstående træder i kraft samme dato, som den danske lov, der implementerer arbejdsvilkårsdirektivet (Lov om ansættelsesbeviser og visse arbejdsvilkår), træder i kraft, hvilket parterne forventer sker den 1. juli 2023.*

- 1. Parterne er enige om, at arbejdsvilkårsdirektivets artikel 1 – 7 samt artikel 15 – 19 implementeres med ordlyden i henholdvis § 1, stk. 1 - 3, §§ 2 – 5 samt §§ 12 - 15 i Lov om ansættelsesbeviser og visse arbejdsvilkår.*
- 2. Parterne er enige om, at overenskomsten sikrer den overordnede beskyttelse af medarbejderne, og lever op til arbejdsvilkårsdirektivets formål, jf. artikel 1, stk. 1. Hermed anses arbejdsvilkårsdirektivets kapitel tre for implementeret, jf. direktivets artikel 14.*
- 3. Parterne er enige om, at såfremt rettidig eller korrekt ansættelsesbevis ikke er udleveret til medarbejderen, kan bod/godtgørelse ikke pålægges en arbejdsgiver, der senest 15 dage efter, at medarbejderen eller dennes organisation overfor arbejdsgiveren har rejst skriftligt krav om rettidig eller korrekt ansættelsesbevis, efterkommer kravet, medmindre der foreligger systematisk brud på bestemmelsen om ansættelsesaftaler.*

4. Eventuelle uoverensstemmelser om oplysningspligt og ansættelsesbeviser behandles efter de fagretlige regler, der gælder mellem Teknisk Landsforbund og DIO II.”

Såfremt den danske lov, der implementerer arbejdsvilkårsdirektivet (Lov om ansættelsesbeviser og visse arbejdsvilkår) afgørende ændrer ved forudsætningerne for eller opstiller krav eller kriterier, der afviger fra tilsvarende bestemmelser i nærværende aftale, drøfter parterne konsekvenserne heraf med henblik på, at det oprindelige aftaleforhold genoprettes i det omfang, det er teknisk og lovmæssigt muligt.

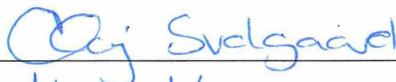

I eksisterende afsnit om ansættelsesaftale indsættes følgende anmærkning som sidste afsnit:  
”Anmærkning:

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

København, den 14. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI

For Teknisk Landsforbund

  
Kaj Svulgaard  
  
Karin Konggaard

  
Bodil  
  
Paul

**OVERENSKOMST FOR TEKNISKE FUNKTIONÆRER**

**OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023**

**Nr. 31**

**PROTOKOLLAT**

**om**

**Overenskomstens varighed**

I § 31 ændres følgende:

I første afsnit ændres "1. marts 2020" til "1. marts 2023".



I andet afsnit ændres "1. marts 2023" til "1. marts 2025".



I tredje afsnit ændres "14. marts 2020" til "14. marts 2023".

København, den 14. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI

For Teknisk Landsforbund

  
Kaj Svelgaard  
  
Kari Kongsgaard

  
Bodil Sj  
  
Paul Erik Tolstrup