

# TRIKINSØGEROVERENSKOMSTEN MELLEM DANSK INDUSTRI DIO I OG SERVICEFORBUNDET

## OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023

Nedennævnte parter har i forligsinstitutionens regi indgået aftale om fornyelse af Trikinsøgeroverenskomsten 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.

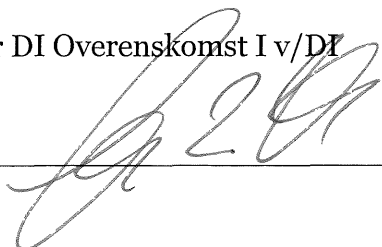
Der er mellem nedennævnte parter i forbindelse med aftalen om overenskomstfornyelse udarbejdet og underskrevet papirer i henhold til nedennævnte opstilling:

	Side
1. Protokollat om teknisk redigering	2
2. Protokollat om tilslutning til udvalgsarbejder på gennembrudsforlig	3
3. Protokollat om nye regler og rammer vedr. natarbejde	4
4. Protokollat om pensionssatser	7
5. Protokollat om feriegodtgørelse omfattet af feriegarantiordningen	8
6. Protokollat om forhøjet pensionsbidrag under barselsorlov	10
7. Protokollat om Industriens Uddannelses- og Samarbejdsfond	11
8. Protokollat om Fritvalg for nyoptagne virksomheder	12
9. Protokollat om ændring af bestemmelser om barsel	14
10. Protokollat om tillidsrepræsentantbestemmelser	16
11. Protokollat om styrkelse af tillidsrepræsentantens rolle	20
12. Protokollat om adgang til at indgå lokalaftaler	22
13. Protokollat om adgang til at fravige ferielovens § 7 og § 15	23
14. Protokollat om overenskomstskabelon	25
15. Protokollat om overførsel af ferie	26
16. Protokollat om frihed i fritvalgsordningen	27
17. Protokollat om lønforhold og betalingsatser	28

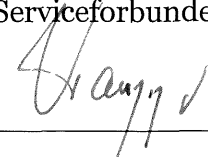
Herefter udestår ingen krav parterne imellem.

København, den 12. marts 2023

For DI Overenskomst I v/DI



For Serviceforbundet



**TRIKINSØGEROVERENSKOMSTEN MELLE  
DANSK INDUSTRI DIO 1 OG SERVICEFORBUNDET**

**OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023**

**Nr. 1**

**P R O T O K O L L A T**

**om**

**Teknisk redigering af Trikinsøgeroverenskomsten**

Ved OK2020 indgik overenskomtparterne protokollat 12 omkring en gennemgribende tekstmæssig redigering af overenskomsten samt at udarbejde udkast til bestemmelser om tillidsrepræsentant og arbejdsmiljørepræsentanter.

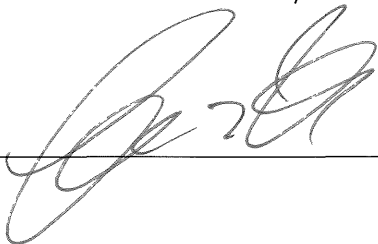
Resultatet af dette arbejde foreligger i filen ” Slagteriernes Arbejdsgiverforening - trikinsøgere 2023 - ARBEJDSDOKUMENT 20220922.docx”.

Overenskomtparterne er enige om, at den tekniske redigering ikke ændrer ved praksis eller ved overenskomtparternes fælles forståelse af Trikinsøgeroverenskomsten.

Endelig er overenskomtparterne enige om, at nye og ændrede tekster i nærværende protokollatpakke fra OK2023 indskrives i filen ” Slagteriernes Arbejdsgiverforening - trikinsøgere 2023 - ARBEJDSDOKUMENT 20220922.docx”.

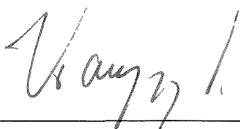
København, den 12. marts 2023

For DI Overenskomst I v/DI



---

For Serviceforbundet



---

**TRIKINSØGEROVERENSKOMSTEN MELLEM  
DANSK INDUSTRI DIO 1 OG SERVICEFORBUNDET**

**OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023**

**Nr. 2**

**P R O T O K O L L A T**

**om**

**Tilslutning til udvalgsarbejder på gennembrudsforlig**

Overenskomstparterne har drøftet gennembrudsforliget fra DI og CO-Industri.

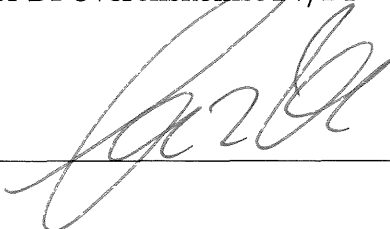
Overenskomstparterne er enige om at tilslutte sig og følge med i nedenstående udvalgsarbejder mellem DI og CO-Industri:

- Protokollat nr. 9 om Ny viden om tilrettelæggelse af natarbejde
- Protokollat nr. 10 om Anbefaling om øget screening af natarbejdere
- Protokollat nr. 11 om Overvågning af natarbejde

Såfremt udvalgene mellem DI og CO-Industri i overenskomstperioden resulterer i udvalgsrapporter, ændret praksis, anbefalinger m.v. vil underskrevne overenskomstparter træde sammen og drøfte, hvorvidt de fremkomne resultater mellem DI og CO-Industri kan have indflydelse på Trikinsøgeroverenskomsten.

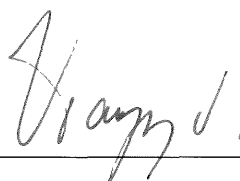
København, den 12. marts 2023

For DI Overenskomst Iv/DI



---

For Serviceforbundet



---

**TRIKINSØGEROVERENSKOMSTEN MELLE  
DANSK INDUSTRI DIO I OG SERVICEFORBUNDET**

**OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023**

**Nr. 3**

**PROTOKOLLAT**

**om**

**Nye regler og rammer vedr. natarbejde**

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

I "Protokollat om natarbejde og helbreds kontrol" indsættes to nye afsnit til sidst i protokollatet.

I det første nye afsnit indsættes følgende tekst:

***"Forebyggende tiltag ved natarbejde***

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

- *Højest tre nattevagter i træk*
- *Højest 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.*

*Virksomheder, der har natarbejdere, skal derfor gennemføre følgende tiltag:*

*De lokale parter skal, eventuelt i samarbejde med arbejdsmiljøorganisationen, drøfte, om man 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, eventuelt i samarbejde med arbejdsmiljøorganisationen, vurderer, at NFA's anbefalinger følges, anvendes almindelige regler i overenskomsten uændret, herunder reglerne om helbreds kontrol.*

*Hvis de lokale parter, eventuelt 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:**

Overenskomstparterne 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.

Det 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.

I "Protokollat om natarbejde og helbreds kontrol" indsættes et nyt afsnit 2 med følgende tekst, hvis forudsætningerne er opfyldte:

#### ***"Gravides natarbejde***

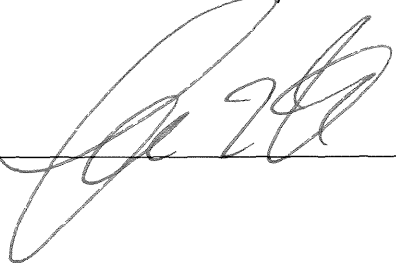
*Når virksomheden er underrettet om eller på anden måde bliver bekendt med, at en medarbejder er gravid, skal virksomheden hurtigst muligt og senest 2 uger efter til en uges udgang omlægge medarbejderens arbejdstid eller overføre medarbejderen til andre arbejdsopgaver, så pågældende højst arbejder en 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 med betaling som ved graviditetsorlov efter overenskomstens § 12, 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."*

Protokollatet er gældende fra 1. marts 2024.

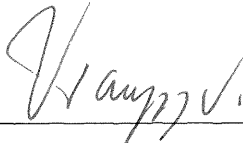
København, den 12. marts 2023

For DI Overenskomst I y/DI



---

For Serviceforbundet



---

**TRIKINSØGEROVERENSKOMSTEN MELLEM  
DANSK INDUSTRI DIO I OG SERVICEFORBUNDET**

**OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023**

**Nr. 4**

**PROTOKOLLAT**

**om**

**Pensionssatser**

Overenskomstparterne er enige om, at nuværende § 9, stk. 1, første afsnit:

*"Pensionsbidraget udgør 12,0 %, af den ansattes ferieberettigede løn plus ferie- og søgnehelligdagsbetaling. Den ansatte betaler 1/3 af bidraget, arbejdsgiveren 2/3."*

Erstattes af følgende tabel:

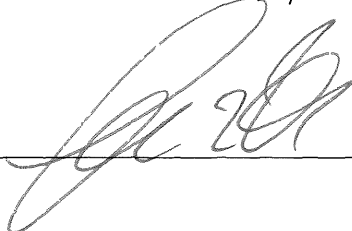
”

	<i>Arbejdsgiver- bidrag</i>	<i>Arbejdstager- bidrag</i>	<i>Samlet bidrag</i>
	8,0 %	4,0 %	12,0 %
<i>1. juni 2023</i>	10,0 %	2,0 %	12,0 %

”

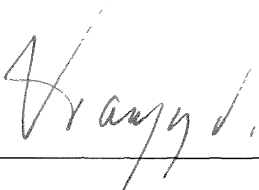
København, den 12. marts 2023

For DI Overenskomst I v/DI



---

For Serviceforbundet



---

**TRIKINSØGEROVERENSKOMSTEN MELLEM  
DANSK INDUSTRI DIO I OG SERVICEFORBUNDET**

**OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023**

**Nr. 5**

**PROTOKOLLAT**

**om**

**Pension af feriegodtgørelse omfattet af feriegarantiordning**

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 den beskattes fortsat, når den bliver indbetalt til FerieKonto.

Det ændrede beskatningstidspunkt har medført tvivl om, hvorvidt der skulle ske en senere afregning af pension af feriegodtgørelse omfattet af feriegarantiordning.

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

Overenskomstparterne 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.

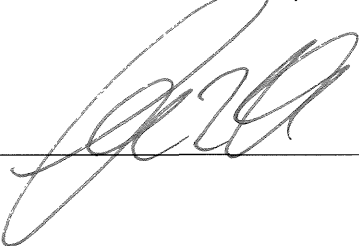


Overenskomstparterne er enige om, at der i § 9 som et sidste afsnit indsættes følgende tekst:

*”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.”*

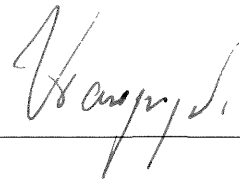
København, den 12. marts 2023

For DI Overenskomst I v/DI



---

For Serviceforbundet



---

**TRIKINSØGEROVERENSKOMSTEN MELLEM  
DANSK INDUSTRI DIO I OG SERVICEFORBUNDET**

**OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023**

**Nr. 6**

**PROTOKOLLAT**

**om**

**Forhøjet pensionsbidrag under barselsorlov**

På baggrund af vedtagelsen af ny barselslov og forkortelsen af barselsorloven fra 14 til 10 uger er parterne enige om, at bestemmelserne om forhøjet pensionsbidrag i Trikinsøgeroverenskomsten § 9, stk. 2, skal tilpasses.

Som følge af ovenstående er der enighed om, at der efter Industriens Overenskomst § 34, stk. 2, 2. afsnit, tilføjes følgende:

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

*Under de 10 ugers orlov efter § 9, stk. 1, indbetales et ekstra pensionsbidrag til medarbejdere med 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt:”*

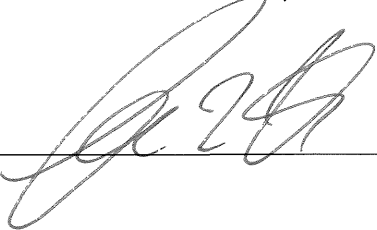
*Arbejdsgiverbidrag kr. pr. time/kr. pr. måned: 18,45/2.957*

*Arbejdstagerbidrag kr. pr. time/kr. pr. måned: 3,69/592*

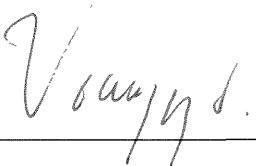
*Samlet bidrag kr. pr. time/kr. pr. måned: 22,14/3.549”*

København, den 12. marts 2023

For DI Overenskomst I v/DI



For Serviceforbundet



**TRIKINSØGEROVERENSKOMSTEN MELLEM  
DANSK INDUSTRI DIO I OG SERVICEFORBUNDET**

**OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023**

**Nr. 7**

**PROTOKOLLAT**

**om**

**Industriens Uddannelses- og Samarbejdsfond**

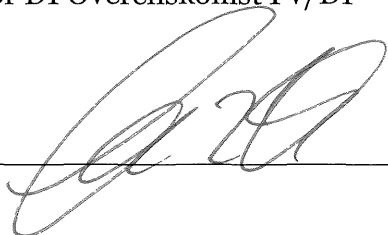
Parterne er enige om, at Trikinsøgeroverenskomstens bestemmelser om Industriens Uddannelses- og Samarbejdsfond ændres således:

Afsnittet "Til Industriens Uddannelses- og Samarbejdsfond opkræves pr. 1. marts 2020 65 øre/arbejdstime." tilføjes:

*"Pr. 1. juli 2023 - 75 øre"*

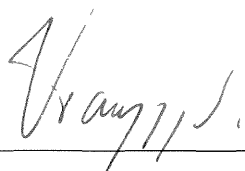
København, den 12. marts 2023

For DI Overenskomst I v/DI



---

For Serviceforbundet



---

**TRIKINSØGEROVERENSKOMSTEN MELLE  
DANSK INDUSTRI DIO I OG SERVICEFORBUNDET**

**OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023**

**Nr. 8**

**PROTOKOLLAT**

**om**

**Fritvalg for nyoptagne virksomheder**

I Trikinsøgeroverenskomsten ændres Protokollat om optrapning af fritvalgsordning til følgende:

- ”1. *Nyoptagne medlemmer af DIO I, der forinden indmeldelsen ikke har etableret en fritvalgslønkonto eller tilsvarende ordning, eller som har en fritvalgslønkonto eller tilsvarende ordning med lavere bidrag, kan indtræde i overenskomstens Fritvalgs Lønkonto efter nedenstående regler. Virksomheder, der forinden indmeldelsen har en fritvalgslønkonto eller tilsvarende ordning med samme bidrag som beskrevet i Trikinoverenskomstens Protokollat om Fritvalgsordning, er ikke omfattet af nedenstående pkt. 2-4.*
2. *Virksomhederne kan i lønnen jf. § 3 og 4 fradrage det på indmeldelsestidspunktet gældende bidrag til Fritvalgs Lønkontoen som beskrevet i Trikinoverenskomstens Protokollat om Fritvalgsordning, fraregnet 7,7 procentpoint.*
3. *Virksomhederne er fra indmeldelsen forpligtede til at betale bidrag til Fritvalgs Lønkontoen som beskrevet i Trikinoverenskomstens Protokollat om Fritvalgsordning, fraregnet 7,7 procentpoint, samt bidrag efter nedenstående optrapningsordning. Såfremt virksomheden ikke ønsker optrapning, betales det fulde bidrag efter som beskrevet i Trikinoverenskomstens Protokollat om Fritvalgsordning.*
4. *For så vidt angår de 7,7 procentpoint kan nyoptagne medlemmer af DIO I kræve optrapning som følger:*

*Senest fra tidspunktet for DI-meddelelse til Serviceforbundet om virksomhedens optagelse i DIO I skal virksomheden indbetale 1,93 pct. (fra 1. marts 2024 2,43 pct.) i bidrag til Fritvalgs Lønkontoen.*

*Senest 1 år efter skal virksomheden indbetale 3,85 pct. (fra 1. marts 2024 4,85 pct.) i bidrag til Fritvalgs Lønkontoen.*

*Senest 2 år efter skal virksomheden indbetale 5,78 pct. (fra 1. marts 2024 7,28 pct.) i bidrag til Fritvalgs Lønkontoen.*

*Senest 3 år efter skal virksomheden indbetale 7,7 pct. (fra 1. marts 2024 9,7 pct.) i bidrag til Fritvalgs Lønkontoen.*

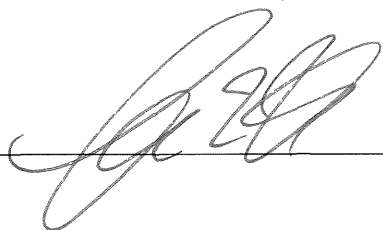
*Optrapningsordningen skal senest 2 måneder efter indmeldelsen protokolleres mellem DIO I og Serviceforbundet efter begæring fra DIO I, eventuelt i forbindelse med tilpasningsforhandlinger.*

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

Aftalen træder i kraft 1. marts 2024.

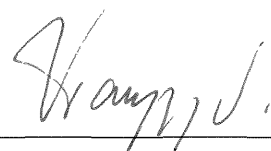
København, den 12. marts 2023

For DI Overenskomst I v/DI



---

For Serviceforbundet



---

**TRIKINSØGEROVERENSKOMSTEN MELLEM  
DANSK INDUSTRI DIO I OG SERVICEFORBUNDET**

**OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023**

**Nr. 9**

**PROTOKOLLAT**

**om**

**Ændring af bestemmelser om barsel**

På baggrund af vedtagelsen af ny barselslov, er parterne enige om, at barselsbestemmelsen i Trikinsøgeroverenskomsten skal 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 Trikinsøgeroverenskomsten § 9, stk. 1 tilføjes følgende:

***”§ 9 Barsel***

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

*Til medarbejdere, der på det forventede fødselstidspunkt har 9 måneders anciennitet i virksomheden, udbetaler arbejdsgiveren løn under fravær op grund af barsel fra 4 uger før det forventede fødselstidspunkt (før: graviditetsorlov) og i indtil 10 uger efter fødselstidspunktet (før: barselorlov), dog max. 135,00 kr./time. Ovennævnte beløb fremkommer ved et suppleringsstillæg til den ved lovgivning fastsatte sygedagpengesats tillagt arbejdsmarkedsbidrag.*

*Under samme betingelser betales der løn til den anden forælder i indtil 2 uger i forbindelse med fødslen (før: fædreorlov).*

*Ancienniteten skal være opnået på fødsels- eller adoptionstidspunktet.*

*Derudover betaler arbejdsgiveren under samme betingelser fuld løn under orlov i indtil 24 uger (før: forældreorlov).*

*Af disse 24 uger har den forælder, der afholder barselorloven, ret til at holde 9 uger og den anden forælder 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 indenfor 52 uger efter fødslen.*

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

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

*Det er en forudsætning for betalingerne, at arbejdsgiveren er berettiget til refusion maksimale dagpengesats. Såfremt refusionen måtte være mindre, nedsættes betaling til medarbejderen tilsvarende.”*

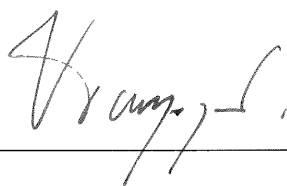
København, den 12. marts 2023

For DI Overenskomst Ly/DI



---

For Serviceforbundet



---

**TRIKINSØGEROVERENSKOMSTEN MELLE  
DANSK INDUSTRI DIO I OG SERVICEFORBUNDET**

**OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023**

**Nr. 10**

**PROTOKOLLAT**

**om**

**Tillidsrepræsentant bestemmelser.**

Overenskomstparterne er enige om at indsætte nedenstående nye bestemmelse som § 15 i overenskomsten

***”Bestemmelser for tillidsrepræsentanter.***

***Stk. 1. Hvor vælges en tillidsrepræsentant***

*På et produktionssted med 5 medarbejdere eller derover, kan de dér beskæftigede medarbejdere af deres midte vælge en til at være tillidsrepræsentant over for ledelsen eller dennes repræsentant. I virksomheder eller afdelinger med under 5 arbejdere vælges ingen tillidsrepræsentant, medmindre begge parter ønsker det.*

*Ved en virksomhed forstås i denne forbindelse en geografisk afgrænset enhed.*

***Stk. 2. Hvem kan vælges til tillidsrepræsentant***

*Tillidsrepræsentanten skal vælges blandt de anerkendte dygtige arbejdere, der har arbejdet mindst 1 år på den pågældende virksomhed.*

***Stk. 3. Valg af tillidsrepræsentant***

*Valget af tillidsrepræsentant skal finde sted på en sådan måde, at alle medarbejdere, som er beskæftiget på afdelingen på valgtidspunktet, sikres mulighed for at kunne deltage i valget, der kun er gyldigt, når mindst en tredjedel af de dér beskæftigede medarbejdere har stemt for vedkommende.*

*Valget er i øvrigt ikke gyldigt, før det er blevet godkendt af Serviceforbundet og meddelt DIO I for de pågældende virksomheder, der dog er berettiget til at gøre indsigelse mod valget over for Serviceforbundet.*

*Serviceforbundet giver tilsagn om, at arbejdere, der vælges til tillidsrepræsentanter, og som ikke forud for valget har gennemgået et kursus for tillidsrepræsentanter, hurtigst muligt efter valget gennemgår en sådan uddannelse. Fra DIO I's side giver man tilsagn om at medvirke til, at den nyvalgte tillidsrepræsentant får den fornødne frihed til at deltage i kurset.*



#### **Stk. 4. Stedfortræder for tillidsrepræsentant**

*Hvor en tillidsrepræsentant er fraværende på grund af sygdom, ferie, deltagelse i kursus eller lignende, kan der efter aftale med arbejdsgiveren udpeges en stedfortræder for tillidsrepræsentanten. En således udpeget stedfortræder har i den periode, hvori han fungerer, den samme beskyttelse som den valgte tillidsrepræsentant, såfremt han opfylder betingelserne for at blive valgt til tillidsrepræsentant i henhold til stk. 2.*

#### **Stk. 5. Samarbejde og opgaver**

*Det er tillidsrepræsentantens – såvel som arbejdsgiverens og dennes repræsentants – pligt at gøre sit bedste for at vedligeholde og fremme et godt samarbejde på arbejdsstedet.*

*Tillidsrepræsentanten repræsenterer de medarbejdere, der udgør valggrundlaget. Ved lokale forhandlinger skal såvel tillidsrepræsentanten som ledelsen være bemyndiget til at indgå bindende aftaler for samtlige medarbejdere.*

*Opnås der ikke ved tillidsrepræsentantens henvendelse til ledelsen en tilfredsstillende ordning, kan tillidsrepræsentanten frit anmode sin organisation om at tage sig af sagen, men arbejdet skal fortsættes uforstyrret og afvente resultatet af organisationernes behandling af sagen.*

#### **Stk. 6. Funktion i arbejdstiden**

*Tillidsrepræsentanten skal have den nødvendige tid til at varetage sit arbejde som tillidsrepræsentant. Det skal dog ske, så det er til mindst mulig gene for tillidsrepræsentantens produktive arbejde.*

*”Den nødvendige tid” betyder at tillidsrepræsentanten bl.a. skal have frihed til deltagelse i møder, der er en følge af:*

- *Reglerne for behandling af faglig strid*
- *Hovedaftalen*
- *Arbejdsretsloven*

*Denne frihed medfører også aflønning, forudsat at sagen omhandler en af de medarbejdere, som den pågældende tillidsrepræsentant er valgt af eller i øvrigt repræsenterer.*

*Dersom det er nødvendigt, at tillidsrepræsentanten for at opfylde sine forpligtelser som tillidsrepræsentant på virksomheden må forlade sit arbejde i arbejdstiden, skal tillidsrepræsentanten senest dagen før underrette arbejdsgiveren eller dennes repræsentant, med angivelse af tidspunkt og anslået varighed.*

*Efter forudgående henvendelse kan en repræsentant fra den lokale afdeling komme på virksomheden og drøfte lokale forhold med ledelsen.*

*Tillidsrepræsentanten skal ved forestående ansættelser og afskedigelser bedst muligt holdes orienteret herom og har i øvrigt påtaleret i henhold til*

*regler for behandling af faglig strid, ved eventuelt forekommende urimeligheder ved ansættelser og afskedigelser.*

*Hvis arbejdsgiveren efter anmodning orienterer tillidsrepræsentanten om en gennemført ansættelse eller afskedigelse, kan arbejdsgiveren ikke pålægges at udrede en bod, medmindre der foreligger systematisk brud på bestemmelsen.*

*Tillidsrepræsentanten skal til udførelse af sit hverv have den nødvendige adgang til it-faciliteter, herunder internet.*

### **Stk. 7 Aflønning**

*Tillidsrepræsentanten kan indgå i lokale forhandlinger omkring evt. løntillæg for hvervet som tillidsrepræsentant.*

### **Stk. 8. Afskedigelse af tillidsrepræsentant**

*En tillidsrepræsentants afskedigelse skal begrundes i tvingende årsager, og ledelsen har pligt til at give ham et opsigelsesvarsel på i alt 4 måneder. Såfremt en tillidsrepræsentant har fungeret som sådan i en sammenhængende periode på mindst 5 år, har han dog krav på 6 måneders varsel.*

*Er afskedigelsen begrundet i arbejdsmangel, bortfalder varselspligten i henhold til denne bestemmelse.*

*Anmærkning: Parterne er fortsat enige om, at en tillidsrepræsentant aldrig kan opsiges med kortere varsel end dennes individuelle opsigelsesvarsel.*

### **Stk. 9. Fremgangsmåde ved afskedigelse**

*Hvis en arbejdsgiver finder, at der foreligger tvingende årsager efter stk. 12, afsnit 1, til at opsiges en tillidsrepræsentant, der er valgt efter reglerne i stk. 1 til 3, skal han rette henvendelse til DIO I, der derefter kan rejse spørgsmålet i henhold til reglerne for behandling af faglig strid.*

*Mæglingsmøde skal i så fald afholdes senest 7 kalenderdage efter mæglingsbegæringens fremkomst, og den fagretlige behandling skal i øvrigt fremmes mest muligt.*

*En tillidsrepræsentants arbejdsforhold kan normalt ikke afbrydes i varselsperioden, før hans organisation har fået lejlighed til at prøve afskedigelsens berettigelse ved fagretlig behandling.*

*Fastslås det ved den fagretlige behandling, at der foreligger tvingende årsager til afskedigelse af tillidsrepræsentanten, betragtes opsigelsesvarslet som afgivet ved mæglingsbegæringens fremkomst.*

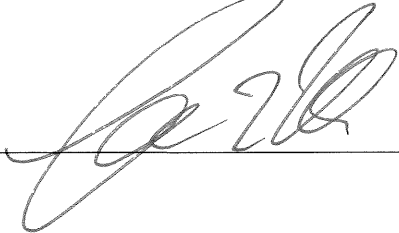
### **Stk. 10. Opsigelsesvarsel efter ophør**

*En tillidsrepræsentant, der ophører med hvervet efter at have virket som sådan mindst 1 år, og som fortsat beskæftiges på virksomheden, har inden for 1 år efter fratræden som tillidsrepræsentant ved afskedigelse fra virksomheden krav på mindst 1 måneds opsigelsesvarsel udover det individuelle varsel.*

*Parterne er enige om, at man med dette forlængede opsigelsesvarsel fraviger det normale princip om, at medarbejderen fratræder ved en måneds udgang, og at dette er til gunst for medarbejderen.”*

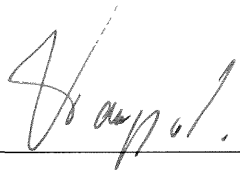
København, den 12. marts 2023

For DI Overenskomst I y/DI



---

For Serviceforbundet



---

**TRIKINSØGEROVERENSKOMSTEN MELLEM  
DANSK INDUSTRI DIO I OG SERVICEFORBUNDET**

**OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023**

**Nr. 11**

**PROTOKOLLAT**

**om**

**Styrkelse af tillidsrepræsentanternes rolle**

Tillidsrepræsentanter spiller en vigtig rolle for opretholdelsen af et stærkt samarbejde på industriens 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 tillidsrepræsentant i arbejdstiden

Som nyt sidste afsnit i § 15 stk. 3 indsættes følgende:

*”Valg af tillidsrepræsentant foregår i arbejdstiden. Dette aftales lokalt.”*

Vikarers valgret

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

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 § 15 stk. 1 indsættes følgende:

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

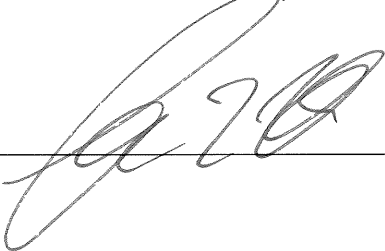
## Møder med nyansatte

Som nyt afsnit i § 15 stk. 6 indsættes følgende:

*”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.”*

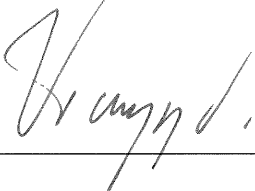
København, den 12. marts 2023

For DI Overenskomst Ly/DI



---

For Serviceforbundet



---

**TRIKINSØGEROVERENSKOMSTEN MELLEM  
DANSK INDUSTRI DIO I OG SERVICEFORBUNDET**

**OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023**

**Nr. 12**

**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.

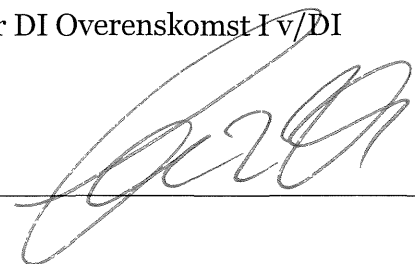
Følgende tekst sættes ind som nyt protokollat om lokalaftaler.

*”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.*

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

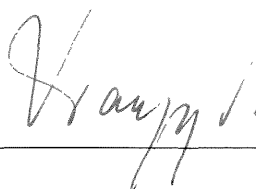
København, den 12. marts 2023

For DI Overenskomst Iv/DI



---

For Serviceforbundet



---

**TRIKINSØGEROVERENSKOMSTEN MELLE  
DANSK INDUSTRI DIO I OG SERVICEFORBUNDET**

**OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023**

**Nr. 13**

**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 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 stykke i Trikinsøgeroverenskomsten i § 13, stk. 6:

*”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.*

*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.*

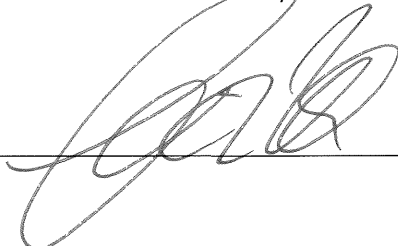
*Hvor medarbejderen ophæver eller opsiger sit ansættelsesforhold på grund af virksomhedens væsentlige misligholdelse, kan der ikke ske modregning.*

*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. ”*

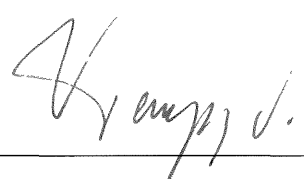
København, den 12. marts 2023

For DI Overenskomst Lv/DI



---

For Serviceforbundet



---



**TRIKINSØGEROVERENSKOMSTEN MELLEM  
DANSK INDUSTRI DIO 1 OG SERVICEFORBUNDET**

**OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023**

**Nr. 14**

**PROTOKOLLAT**

**om**

**Overenskomstkabelon**

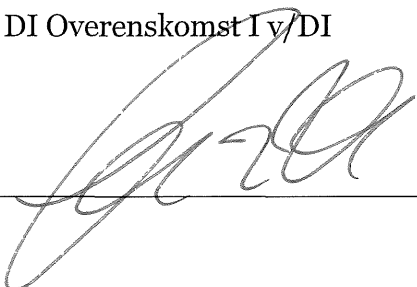
DI har udviklet en ny standardskabelon for overenskomster. Trikinsøgeroverenskomst 2020-2023 er overført til den nye overenskomstkabelon, se filen ” 729045 Trikinsøgeroverenskomst - 2020-2023” af 18. februar 2023.

Overenskomstparterne er enige om at når alle ovenstående protokollater fra OK2023 er indarbejdet tekstmæssigt, skal den samlede nye overenskomsttekst overføres til DI's nye standardskabelon for overenskomster.

Afslutningsvis er overenskomstparterne er enige om, at Trikinsøgeroverenskomst 2023-2025 kun offentliggøres i elektronisk udgave.

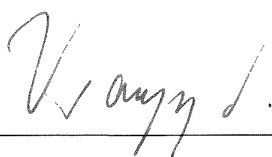
København, den 12. marts 2023

For DI Overenskomst 1 v/DI



---

For Serviceforbundet



---

**TRIKINSØGEROVERENSKOMSTEN MELLE  
DANSK INDUSTRI DIO I OG SERVICEFORBUNDET**

**OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023**

**Nr. 15**

**PROTOKOLLAT**

**om**

**Overførsel af ferie**

Parterne har drøftet begrænsningerne for overførsel af ferie i Trikinsøgeroverenskomsten.

Parterne er enige om at lempe på de nuværende regler i Trikinsøgeroverenskomstens § 13, stk. 5, litra b (2. bullet), for derved at nærme sig ferielovens bestemmelser.

Parterne er derfor enige om, at Trikinsøgeroverenskomsten § 8, stk. 5, litra b (2. bullet), ændres til følgende:

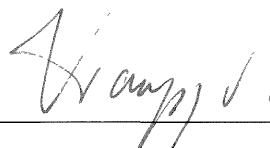
*"b. Der kan maksimalt overføres sammenlagt 10 feriedage."*

København, den 12. marts 2023

For DI Overenskomst I v/ DI



For Serviceforbundet



**TRIKINSØGEROVERENSKOMSTEN MELLEM  
DANSK INDUSTRI DIO I OG SERVICEFORBUNDET**

**OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023**

**Nr. 16**

**PROTOKOLLAT**

**om**

**Fritvalsordning.**

Overenskomstparterne har drøftet 1. og 3. afsnit i § 7 stk. 3, litra c) frihed og er enige om at ændre i afsnit 1 til følgende.

*”Friheden i Fritvalsordningen blev indført i 2003 og har sit udspring i en tidligere feriefridagsordning. Når der vælges frihed indsættes den aftalte %-sats løbende på medarbejderens opsparingskonto.”*

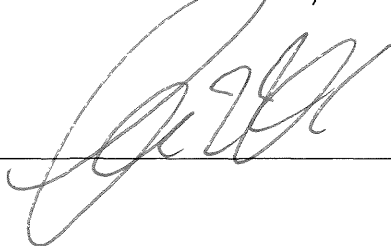
3. afsnit i litra c) ændres til:

*”Fritvalgsfridagene placeres efter samme regler som restferie, jf. ferielovens bestemmelser. Det gælder dog ikke fritvalgsfridage i en opsigelsesperiode efter virksomhedens opsigelse af medarbejderen. Såfremt en medarbejder ønsker det og virksomheden accepterer dette, kan fritvalgsfridagene omregnes til og afvikles i timer.”*

Øvrige afsnit i litra c) i § 7 Fritvalsordning er uændret.

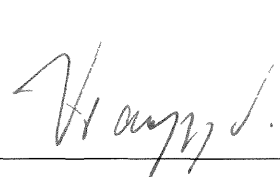
København, den 12. marts 2023

For DI Overenskomst I v/DI



---

For Serviceforbundet



---

**TRIKINSØGEROVERENSKOMSTEN MELLEM  
DANSK INDUSTRI DIO I OG SERVICEFORBUNDET**

**OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023**

**Nr. 17**

**PROTOKOLLAT**  
**om**  
**Lønforhold og betalingssatser**

Parterne er enige om nedenstående satser.

Den i Trikinsøgeroverenskomsten § 4 nævnte minimalløn udgør:

pr. 1. marts 2023	22.523,28 kr/måned
pr. 1. marts 2024	23.244,77 kr/måned

Samtlige tillæg for arbejde på forskudt arbejdstid (§ 2, stk. 3) weekendarbejde (§ 2, stk. 7) og skiftehold (§ 3), forhøjes:

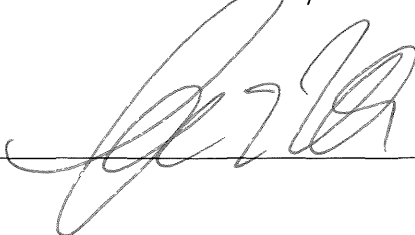
pr. 1. marts 2023 med 4,5%,
pr. 1. marts 2024 med 3,5%

Protokollat om Fritvalgsordning forøges:

pr. 1. marts 2024 med 2,0%, til 9,7%

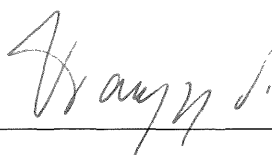
København, den 12. marts 2023

For DI Overenskomst I v/DI



---

For Serviceforbundet



---