

ALARM- OG ELEKTRIKEROVERENSKOMSTEN

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

Nedennævnte parter har i forligsinstitutionens regi indgået aftale om fornyelse af Alarm- og Elektrikeroverenskomsten og Alarm- og Elektrikeroverenskomsten samt G4S Security Services A/S-protokollater for en 3-årig periode. Aftalen indgår i et samlet mæglingsforslag, såfremt et sådant fremsættes af forligsmanden. Fremsættes et samlet mæglingsforslag ikke, træder overenskomstparterne sammen for at drøfte situationen med henblik på eventuel beslutning om at sende overenskomstforliget til afstemning i henhold til de respektive overenskomstparters vedtægter eller love. Træffes en sådan beslutning ikke, bortfalder nærværende fornyelsesaftale. I tilfælde af enighed om afstemning udsættes en varslet arbejdsstandsning under afstemningsproceduren, og den kan tidligst træde i kraft på femtedagen efter fristen for afgivelse af svar.

Der tages forbehold for DA's godkendelse af forhandlingsresultatet.

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

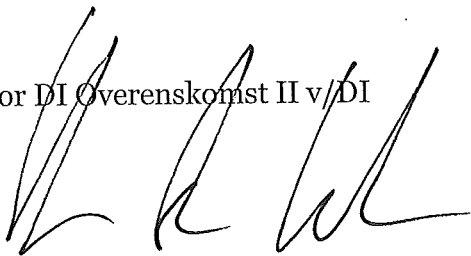
1. Protokollat om Lønforhold og betalingssatser
2. Protokollat om Medarbejderes ret til frihed i familiemæssige situationer
3. Protokollat om Overførsel af ferie
4. Protokollat om Databeskyttelse
5. Protokollat om Organisationsaftale om standardaftale om ansvarsfordelingen ved tillidsrepræsentanters brug af arbejdsgiverens it-systemer til behandling af personoplysninger
6. Protokollat om Protokollering af optrappingsordninger for nyoptagne virksomheder
7. Protokollat om Udvalgsarbejde om arbejdsudleje og om afdækning af udviklingen i andre arbejdsformer
8. Protokollat om Samarbejdsfond
9. Protokollat om Optræning af fritvalgsbidrag for nyoptagne virksomheder
10. Protokollat om Aktiviteter i regi af Samarbejdsfonden
11. Protokollat om Digitalt værktøj til at fastsætte lærlingeløn
12. Protokollat om Tillidsrepræsentantens adgang til at deltage i informationsmøder om overenskomstfornyelse
13. Protokollat om Synliggørelse af løn og løndelev
14. Protokollat om Uddannelse
15. Protokollat om Vederlag til arbejdsmiljørepræsentanter
16. Protokollat om Mulighed for at aftale opt-out vedrørende 48-timers reglen
17. Protokollat om Søgnehelligdags- og fritvalgskonto og feriefridage
18. Protokollat om Ændring af barselsbestemmelsen
19. Protokollat om Afspadsring
20. Protokollat om Uddannelse i forbindelse med afskedigelse
21. Protokollat om Ændring af forskudsbeløbet
22. Protokollat om Forhøjelse af pensionsbidragssatser for 18-19 årige lærlinge

23. Protokollat om Befordringsgodtgørelse for lærlinge
24. Protokollat om Videreførelse af forsøgsordning om selvvalgt uddannelse
25. Protokollat om Redaktionel ændring af protokollat I (om akkordlønsregulering)


Herefter udestår ingen krav parterne imellem.

København, den 13. marts 2025

For DI Overenskomst II v/DI



For Dansk El-forbund:



PROTOKOLLAT

om

Lønforhold og betalingssatser

§ 7. Basisløn

Basislønnen i § 7 pr. time forhøjes med 3,75 kr. 1. maj 2025, 3,50 kr. 1. marts 2026 og 3,50 kr. 1. marts 2027 og udgør

pr. 1. maj 2025	kr. 157,35
pr. 1. marts 2026	kr. 160,85
pr. 1. marts 2027	kr. 164,35

§ 6. Regulering af satser vedrørende turnustjeneste

Samtlige tillæg for arbejde på turnustjeneste i § 6, stk. 2, forhøjes pr. 1. maj i 2025 med 3,5 pct.

Samtlige tillæg for arbejde på turnustjeneste i § 6, stk. 2, forhøjes pr. 1. marts i 2026 med 3,5 pct.

Samtlige tillæg for arbejde på turnustjeneste i § 6, stk. 2, forhøjes pr. 1. marts i 2027 med 3,5 pct.

Dette betyder følgende ændringer i § 6, stk. 2:

For turnustjeneste betales følgende tillæg:

På hverdage med undtagelse af lørdage betales på andet og tredje skift:

Fra kl. 17.00 til 22.00:

- 1. maj 2025 kr. 19,63 pr. time + personlig løn
- 1. marts 2026 kr. 20,32 pr. time + personlig løn
- 1. marts 2027 kr. 21,03 pr. time + personlig løn

Fra kl. 22.00 til 06.00:

- 1. maj 2025 kr. 27,83 pr. time + personlig løn
- 1. marts 2026 kr. 28,81 pr. time + personlig løn
- 1. marts 2027 kr. 29,81 pr. time + personlig løn

På lørdage:

Fra kl. 14.00 til 22.00:

- 1. maj 2025 kr. 44,74 pr. time + personlig løn
- 1. marts 2026 kr. 46,31 pr. time + personlig løn
- 1. marts 2027 kr. 47,93 pr. time + personlig løn

Fra kl. 22.00 til 06.00:

- 1. maj 2025 kr. 59,40 pr. time + personlig løn
- 1. marts 2026 kr. 61,48 pr. time + personlig løn
- 1. marts 2027 kr. 63,63 pr. time + personlig løn

På søn- og helligdage, juleaftensdag og nytårsaftensdag:

Fra kl. 06.00 til 17.00:

- 1. maj 2025 kr. 173,17 pr. time + personlig løn
- 1. marts 2026 kr. 179,23 pr. time + personlig løn
- 1. marts 2027 kr. 185,50 pr. time + personlig løn

Fra kl. 17.00 til 22.00:

- 1. maj 2025 kr. 173,17+19,63 pr. time + personlig løn
- 1. marts 2026 kr. 179,23+20,32 pr. time + personlig løn
- 1. marts 2027 kr. 185,50+21,03 pr. time + personlig løn

Fra kl. 22.00 til 06.00:

- 1. maj 2025 kr. 173,17+27,83 pr. time + personlig løn
- 1. marts 2026 kr. 179,23+28,81 pr. time + personlig løn
- 1. marts 2027 kr. 185,50+29,81 pr. time + personlig løn

Tillæg for manglende erstatningsfridag forhøjes pr. 1. maj 2025 med 3,5 pct. og pr. 1. marts 2026 med 3,5 pct og pr. 1. marts 2027 med 3,5 pct. Dette betyder følgende ændring i det nævnte tillæg i § 6, stk. 2:

- 1. maj 2025 kr. 905,32
- 1. marts 2026 kr. 937,01
- 1. marts 2027 kr. 969,81

Tillæg for overflytning af turnusmontører fra deres fastlagte skift til et andet skift forhøjes pr. 1. maj 2025 med 3,5 pct. og pr. 1. marts 2026 med 3,5 pct og pr. 1. marts 2027 med 3,5 pct. Dette betyder følgende ændring i det nævnte tillæg i § 6, stk. 2:

- 1. maj 2025 kr. 280,65
- 1. marts 2026 kr. 290,47
- 1. marts 2027 kr. 300,64

§ 11, stk. 1. Varskotillæg

Begge tillæg for manglende varsel i henhold til § 11, stk. 1, forhøjes pr. 1. maj i 2025 med 3,5 pct.

Begge tillæg for manglende varsel i henhold til § 11, stk. 1, forhøjes pr. 1. marts i 2026 med 3,5 pct.

Begge tillæg for manglende varsel i henhold til § 11, stk. 1, forhøjes pr. 1. marts i 2027 med 3,5 pct.

Dette betyder følgende ændring i det nævnte tillæg i § 11, stk. 1:

For overarbejde ud over en times varighed, dog ikke ud over 4 timer, betales:

- 1. maj 2025 kr. 126,77
- 1. marts 2026 kr. 131,20
- 1. marts 2027 kr. 135,80

For overarbejde ud over 4 timer betales:

- 1. maj 2025 kr. 380,24
- 1. marts 2026 kr. 393,55
- 1. marts 2027 kr. 407,32

Lærlingebestemmelser - § 5 Mindstebetaling og bilag 1, § 2, stk. 6 Befordringsgodtgørelse

Mindstebetalingen og befordringsgodtgørelsen for lærlinge forhøjes pr. 1. maj 2025 med 4,0 pct. og pr. 1. marts 2026 med 3,5 pct. og pr. 1. marts 2027 med 3,5 pct.

Dette betyder følgende ændringer i mindstebetalingen:

	1.maj 2025	1. marts 2026	1. marts 2027
1. 0-1 år	kr. 82,96	kr. 85,86	kr. 88,87
2. 1-2 år	kr. 94,10	kr. 97,39	kr. 100,80
3. 2-3 år	kr. 101,06	kr. 104,59	kr. 108,25
4. 3-4 år	kr. 116,89	kr. 120,98	kr. 125,21
5. over 4 år	kr. 146,04	kr. 151,15	kr. 156,44

Befordringsgodtgørelsen udgør følgende: 1. maj 2025: 1,28 kr. og 1. marts 2026: 1,32 kr. og 1. marts 2027: 1,37 kr.

Protokollat VII. Særligt tillæg

Det særlige tillæg forhøjes pr. 1. maj 2025 med 3,5 pct. og pr. 1. marts 2025 med 3,5 pct. og pr. 1. marts 2027 med 3,5 pct.

Dette betyder følgende ændring i det nævnte tillæg:

- 1. maj 2025 kr. 94,98
- 1. marts 2026 kr. 98,31
- 1. marts 2027 kr. 101,75

Konto for søgnehelligdags-/fritvalgsordning, jf. § 19, stk. 1

Pr. 1. marts 2026 forhøjes indbetalingen af den ferieberettigende løn med 1 pct.point., således at der pr. denne dato indbetales i alt 14,25 pct. af den ferieberettigende løn på medarbejderens konto for søgnehelligdags-/fritvalgsordning.

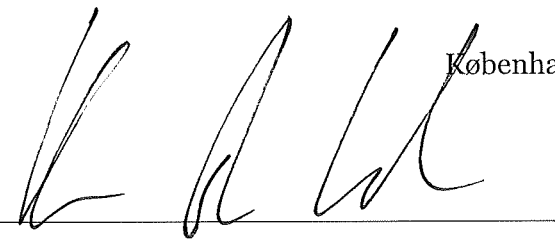
Pr. 1. marts 2027 forhøjes indbetalingen af den ferieberettigende løn med 1 pct.point., således at der pr. denne dato indbetales i alt 15,25 pct. af den ferieberettigende løn på medarbejderens konto for søgnehelligdags-/fritvalgsordning.

Pension, jf. § 10

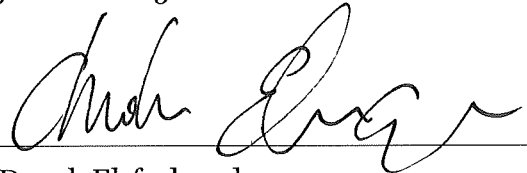
Pr. 1. maj 2025 forhøjes arbejdsgiverbidraget til pension med 1,0 pct.point, således at arbejdsgiverbidraget pr. denne dato udgør 11 pct.

I tilfælde, hvor der lokalt er aftalt et arbejdsgiverbidrag, der er højere end overenskomstens for de af overenskomsten omfattede medarbejdere, reguleres dette tilsvarende med 1,0 pct.point.

København, den 13. marts 2025



DI Overenskomst II v/DI



Dansk El-forbund

PROTOKOLLAT

om

Medarbejderes ret til frihed i familiemæssige situationer

Parterne er enige om at øge medarbejderes ret til frihed i særlige familiemæssige situationer, således at medarbejdere får ret til frihed i følgende situationer:

- Ret til barns tredje sygedag.
- Ret til at ledsage nærtstående ved akutte tilfælde og til helbredsconsultationer, behandlinger og møder med offentlig myndighed.
- Ret til børnebørns-omsorgsdage.

Parterne er på denne baggrund enige om at ændre teksten i Alarm- og Elektrikeroverenskomstens § 21, stk. 6, til følgende:

"Virksomheden yder frihed med fuld løn for én dag ved montørens børns første sygedag.

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

Til medarbejdere og ansatte under uddannelse indrømmes der frihed med fuld løn, når dette er nødvendigt af hensyn til pasning af medarbejderens syge hjemmeværende barn/børn.

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

Denne frihed omfatter kun den ene af barnets forældre og barnets første hele sygedag.

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

Såfremt barnet fortsat er sygt efter 1. hele sygedag har medarbejderen ret til yderligere 2 fridage. Disse fridage afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt

et beløb fra medarbejderens søgnehelligdags- og fritvalgskonto svarende til acontobeløbet, jf. § 19, stk. 2.”

Parterne er desuden enige om at tilføje et nyt stk. 10 i § 21, der giver medarbejderne ret til børnebørns-omsorgsdage. Teksten tilføjes som følgende:

”Medarbejdere og ansatte under uddannelse, med mindst 9 måneders anciennitet, har ret til 2 børnebørns-omsorgsdage pr. kalenderår. Reglen vedrører børnebørn under 14 år.

Medarbejderen kan højst afholde 2 børnebørns-omsorgsdage pr. kalenderår, uanset hvor mange børnebørn medarbejderen har.

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

Dagene afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin søgnehelligdags- og fritvalgskonto.”

Som et nyt stk. 11 i § 21 tilføjes følgende tekst, der giver medarbejdere med 9 måneders anciennitet ret til ledsagelse af nærtstående:

”Medarbejdere og ansatte under uddannelse, med mindst 9 måneders anciennitet, har ret til 2 dages frihed pr. kalenderår til at ledsage nærtstående ved akutte nødstilfælde og til planlagte helbreds-konsultationer, behandlinger og møder med offentlig myndighed. Retten til frihed gælder, såfremt medarbejderens deltagelse er påkrævet. Medarbejderen kan højst afholde 2 dages frihed pr. kalenderår, uanset hvor mange nærtstående medarbejderen har.

I forbindelse med kritisk sygdom eller udredning herfor har medarbejderen, udover ovenstående, ret til frihed til at ledsage nærtstående i op til 5 dage pr. kalenderår. Retten er betinget af, at der ikke eksisterer en anden adgang til frihed i henhold til lovgivningen. Yderligere fravær kan efter omstændighederne aftales mellem medarbejderen og virksomheden.

Medmindre der er tale om et akut nødstilfælde, placeres friheden efter aftale mellem virksomheden og medarbejderen under hensyntagen til virksomhedens tarv.

Nærtstående omfatter i denne bestemmelse forældre og ægtefælle/samlever.

Når medarbejderen er blevet bekendt med, at ledsagelse af en nærtstående er påkrævet, skal medarbejderen straks meddele virksomheden dette skriftligt.

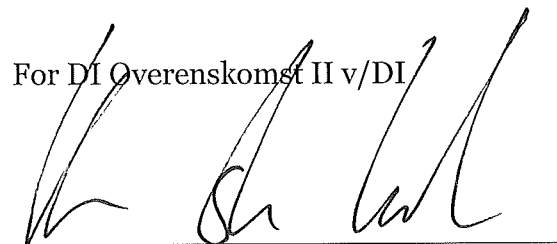
Friheden afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin søgnehelligdags- og fritvalgskonto.”

Parterne er desuden enige om at ændre overskriften i § 21 til følgende:

”§21 Sygdom/Børns sygdom/Hospitalsindlæggelse/Børneomsorgsdage/børnebørnsomsorgsdage/Ledsagelse af nærtstående”

København, den 13. marts 2025

For DI Overenskomst II v/DI



For Dansk El-forbund



PROTOKOLLAT

om

Overførsel af ferie

Med henblik på at opnå en forenkling af Alarm- og Elektrikeroverenskomstens feriebestemmelser, er parterne enige om at tilpasse Alarm- og Elektrikeroverenskomstens protokollat 3, § 4, i overensstemmelse med ferieloven, ved at fjerne begrænsningen i antal feriedage, der kan overføres. Som følge heraf udgår *Protokollat 1 bilag B Eksempler på overførsel af feriedage* af Alarm- og Elektrikeroverenskomsten.

Som følge af ovenstående er der enighed om, at Alarm- og Elektrikeroverenskomstens protokollat 3, § 4, affattes på følgende måde, og at nedenstående dermed erstatter hele den nuværende tekst:

"Medarbejder og arbejdsgiver kan aftale, at optjente og ikke afviklede feriedage ud over 20 dage kan overføres til den følgende ferieafholdelsesperiode.

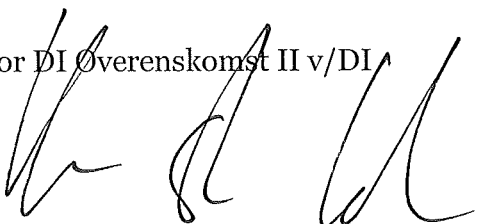
Medarbejderen og arbejdsgiveren skal skriftligt indgå en aftale om overførsel af ferie inden den 31. december ved ferieafholdelsesperiodens udløb. Parterne anbefaler, at den som Bilag A optrykte aftales anvendes. Såfremt den optrykte aftale ikke anvendes (fx hvis virksomheden ønsker at bruge samme blanket for alle medarbejdergrupper), skal aftalen mindst indeholde samme punkter som den optrykte aftale, som er godkendt af organisationerne.

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

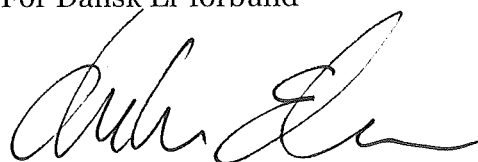
Resten af protokollat 3 er uændret.

København, den 13. marts 2025

For DI Overenskomst II v/DI

A handwritten signature in black ink, consisting of several stylized, overlapping loops and strokes, positioned above a horizontal line.

For Dansk El-forbund

A handwritten signature in black ink, featuring a prominent, sweeping initial stroke followed by a series of connected, fluid strokes, positioned above a horizontal line.

PROTOKOLLAT

om

Databeskyttelse

Parterne er enige om, at det eksisterende "Protokollat 13 – Organisationsaftale om databeskyttelse" udgår og erstattes af nedenstående tekst:

"Protokollat 13 – Organisationsaftale om databeskyttelse

Hvornår kan der udleveres personoplysninger?

Databeskyttelsesreglerne giver i flere tilfælde virksomheder mulighed for at udlevere personoplysninger til tillidsrepræsentanten. Det er f.eks. muligt, hvis overenskomster eller lovgivning medfører en pligt til at videregive oplysningerne til tillidsrepræsentanten. Det er også muligt at udlevere personoplysninger, hvis tillidsrepræsentanten har en berettiget interesse – f.eks. på baggrund af en lokalaftale – der overstiger den pågældende persons interesse i, at oplysningen ikke udleveres.

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

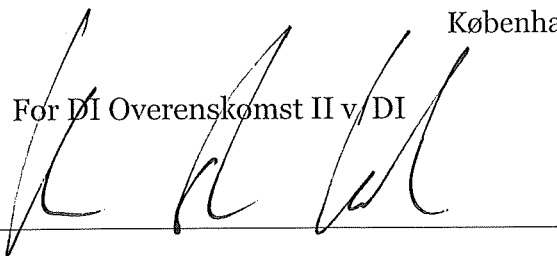
Parterne er enige om, at det ved gennemførelsen af Databeskyttelsesloven er sikret, at den hidtidige praksis for indsamling, opbevaring, behandling og udlevering af personoplysninger i henhold til de ansættelses- og arbejdsretlige forpligtigelser kan fortsætte.

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

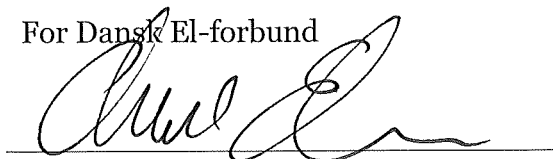
Parterne er enige om, at nærværende tekst hverken har til hensigt at indskrænke eller udvide arbejdsgivers pligter til eller muligheder for at videregive personoplysninger end de i Databeskyttelsesforordningen, Databeskyttelsesloven eller overenskomstens fastsatte bestemmelser."

København, den 13. marts 2025

For DI Overenskomst II v/ DI



For Dansk El-forbund



PROTOKOLLAT

om

Organisationsaftale om standardaftale om ansvarsfordelingen ved tillidsrepræsentanters brug af arbejdsgiverens it-systemer til behandling af personoplysninger

Baggrund

Denne aftale vedrører udmøntningen af ansvarsfordelingen i forhold til arbejdsgiverens og tillidsrepræsentantens forpligtelser, når tillidsrepræsentanter anvender arbejdsgivers it-udstyr og it-systemer ved udøvelsen af tillidsrepræsentanthvervet.

Datatilsynet har i "*Vejledning om databeskyttelse i forbindelse med ansættelsesforhold*" taget stilling til fordelingen af dataansvaret, når en tillidsrepræsentant anvender sin arbejdsgivers it-udstyr i forbindelse med udførelse af tillidsrepræsentantfunktionen.

Datatilsynet har fastslået, at tillidsrepræsentanten (eller dennes forbund) vil være dataansvarlig for den behandling af personoplysninger, som foretages med henblik på at forfølge behandlingsformålet (tillidsrepræsentantfunktionen), da formålene med behandlingen fastlægges af en af disse aktører. Såfremt tillidsrepræsentanten anvender arbejdsgiverens it-systemer ved udførelsen af sit hverv som tillidsrepræsentant, vil arbejdsgiveren dog være selvstændig dataansvarlig for opbevaringen.

Datatilsynet har samtidig udtalt, at parterne, når tillidsrepræsentanten anvender sin arbejdsgivers it-udstyr i forbindelse med udførelse af tillidsrepræsentantfunktionen, bør indgå en aftale, hvorefter arbejdsgiver alene må tilgå de personoplysninger, som behandles af tillidsrepræsentanten eller den faglige organisation, hvis særlige it-sikkerhedsmæssige forhold fordrer dette. Aftalen bør ligeledes regulere, hvorledes arbejdsgiver skal assistere tillidsrepræsentanten eller den faglige organisation i forbindelse med anmodninger fra de registrerede og sikkerhedshændelser mv.

DI og Dansk El-forbund er på denne baggrund enige om, i fællesskab, at stille en standardaftale til rådighed, som de lokale parter kan tiltræde i overensstemmelse med Datatilsynets anbefaling, hvis tillidsrepræsentanten på den enkelte virksomhed anvender sin arbejdsgivers it-udstyr eller systemer i forbindelse med udførelse af tillidsrepræsentantfunktionen.

Rækkevidde og opsigelse

Standardaftalen vedrører alene fordeling af ansvar og forpligtelser i henhold til databeskyttelsesreglerne i det omfang, tillidsrepræsentanten anvender sin arbejdsgivers it-udstyr i forbindelse med udførelse af tillidsrepræsentantfunktionen. Det er i aftalen forudsat, at tillidsrepræsentanten er dataansvarlig i forhold til de oplysninger, som tillidsrepræsentanten

behandler som led i udøvelsen af sit hverv som tillidsrepræsentant. Arbejdsgiver er ansvarlig for den tekniske opbevaring af data.

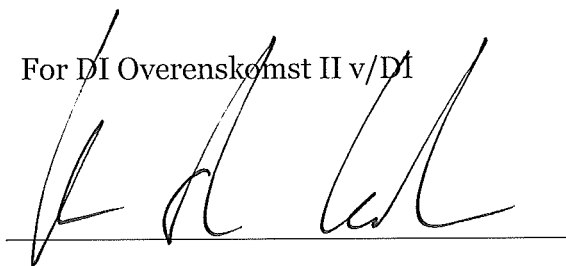
Det indbyrdes forhold mellem tillidsrepræsentanten og den faglige organisation reguleres ikke i denne aftale.

Anvendelse af standardaftalen, der er bilag A til dette dokument, er frivillig og forudsætter, at denne er tiltrådt af de lokale parter, men DI og Dansk El-forbund anbefaler, at aftalen tiltrædes lokalt, medmindre der er indgået anden aftale.

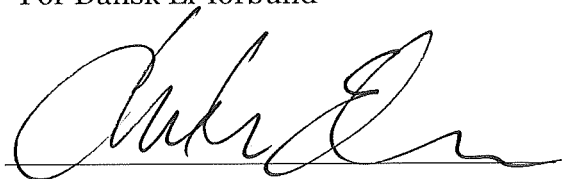
Denne aftale og den tilknyttede standardaftale er baseret på gældende retspraksis efter databeskyttelsesreglerne. Parterne er enige om at revidere materialet, såfremt der kommer ændringer heri. Såfremt parterne ikke kan nå til enighed om at revidere aftalen og den tilknyttede standardaftale, kan aftalen opsiges til bortfald med 6 måneders varsel.

København, den 13. marts 2025

For DI Overenskomst II v/DI



For Dansk El-forbund



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

Indgået

mellem
[Tillidsrepræsentanten/tillidsrepræsentanterne] (tillidsrepræsentanten/-erne)
og
[virksomhedens navn]

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

1. Formål

1.1. Aftalen vedrører tillidsrepræsentantens behandling af personoplysninger som led i tillidsrepræsentanthvervet ved brug af arbejdsgiverens it-udstyr og it-systemer (i det følgende samlet benævnt "it-systemer").

I henhold til Industriens Overenskomst § 4, stk. 9, og Industriens Funktionæroverenskomst § 19, stk. 8, skal tillidsrepræsentanten "til udførelse af sit hverv have den nødvendige adgang til it-faciliteter, herunder internet."

1.2. Aftalen understøtter parternes dataansvar og præciserer de databeskyttelsesretlige rammer i de situationer, hvor tillidsrepræsentanten, som led i varetagelsen af tillidsrepræsentanthvervet, behandler, herunder opbevarer, personoplysninger på et it-system, som virksomheden har stillet til rådighed for tillidsrepræsentanten. Aftalen sikrer, at virksomheden yder den nødvendige tekniske bistand til tillidsrepræsentanten med henblik på bl.a. at sikre:

- håndtering af de registreredes rettigheder,
- håndtering af evt. sikkerhedsbrud, og
- fortrolighed omkring den registreredes personoplysninger.

2. Ansvar

I overensstemmelse med de databeskyttelsesretlige regler gælder følgende:

- Tillidsrepræsentanten er ansvarlig for den behandling af personoplysninger, der sker som led i tillidsrepræsentantens varetagelse af sin funktion (behandlingsformålet).

Når tillidsrepræsentanten anvender virksomhedens it-systemer som led i udøvelsen af tillidsrepræsentanthvervet, er virksomheden dataansvarlig for opbevaring af de personoplysninger, som tillidsrepræsentanten opbevarer i virksomhedens it-systemer. Dette selvstændige dataansvar vil i langt de fleste tilfælde ikke forudsætte, at virksomheden har en direkte eller umiddelbar adgang til oplysningerne, jf. punkt 4.3.

Det er alene tillidsrepræsentanten, der har adgang til de personoplysninger, som vedkommende behandler som led i sit hverv på virksomhedens it-system. Det er således tillidsrepræsentanten eller vedkommendes faglige organisation, der er dataansvarlig i forhold til behandling af personoplysninger, som foretages som led i hvervet. Der henvises dog til punkt 4.3. Der henvises i øvrigt til Datatilsynets vejledning "*Databeskyttelse i ansættelsesforhold*".

3. De registreredes rettigheder

3.1 Tillidsrepræsentanten er ansvarlig for opfyldelsen af de registreredes rettigheder, som de fremgår af databeskyttelsesforordningens kapitel III og databeskyttelseslovens §§ 22 og 23 i forhold til den behandling, som tillidsrepræsentanten er dataansvarlig for. Der henvises endvidere til Datatilsynets "*Vejledning om de registreredes rettigheder*".

3.2. Tillidsrepræsentanten er i medfør af denne aftale ligeledes ansvarlig for at opfylde de registreredes rettigheder i forhold til virksomhedens opbevaring af personoplysninger, som tillidsrepræsentanten er dataansvarlig for behandlingen af se pkt. 2. Derved sikres det, at virksomheden ikke behandler eller får adgang til flere oplysninger, end hvad virksomhedens formål med opbevaring af personoplysninger forudsætter.

3.3 Virksomheden yder teknisk bistand til tillidsrepræsentanten i det omfang, dette er relevant og nødvendigt for, at tillidsrepræsentanten kan efterleve forpligtelserne over for de registrerede.

3.4. Såfremt virksomheden modtager en henvendelse eller en anmodning fra en mulig registreret om udøvelsen af dennes rettigheder vedrørende tillidsrepræsentantens behandling af personoplysninger, sendes denne med frigørende virkning til besvarelse hos tillidsrepræsentanten uden ugrundet ophold.

3.5. Tillidsrepræsentanten behandler eventuelle klager fra registrerede, såfremt klagerne omhandler forhold, som tillidsrepræsentanten er dataansvarlig for i henhold til denne aftale.

3.6. Modtager virksomheden henvendelser eller en anmodning fra en registreret om udøvelse af dennes rettigheder vedrørende it-sikkerhedsspørgsmål, risikovurderinger, konsekvensanalyser, overførselsgrundlag og spørgsmål om databehandling, besvares disse af virksomheden.

4. Behandlingssikkerhed og dokumentation for overholdelse af databeskyttelsesforordningen

4.1. Virksomhederne foretager passende tekniske og organisatoriske foranstaltninger for at sikre et sikkerhedsniveau, der tager højde for de tekniske risici forbundet med behandlingen, jf. databeskyttelsesforordningens artikel 32, herunder tager højde for, at tillidsrepræsentanten kan opbevare almindelige og følsomme personoplysninger som led i sit hverv.

4.2. Tillidsrepræsentantens anvendelse af virksomhedens it-systemer, sker på de generelle betingelser vedrørende sikkerhed, som virksomheden har fastsat, og som gælder for alle ansatte.

4.3. Virksomheden kan, som led i deres almindelige beføjelser som dataansvarlig for deres it-systemer ved afværgning af kritiske angreb på virksomhedens it-systemer, tilgå alle dele af disse systemer, hvis dette er påkrævet af it-sikkerhedsmæssige grunde.

Virksomheden må alene tilgå de personoplysninger, som tillidsrepræsentanten behandler i virksomhedens it-system som led i deres hverv som tillidsrepræsentant, hvis it-sikkerhedsmæssige forhold fordrer dette, således at fortroligheden ikke undermineres. Der henvises til pkt. 2. Virksomheden må alene tilgå tillidsrepræsentantens oplysninger i tilfælde, hvor it-sikkerheden ikke kan sikres på anden måde.

4.4. Hvis håndtering af brud på datasikkerheden eller en mistanke om brud på datasikkerheden medfører, at virksomheden i forbindelse med tilgangen til it-systemer, jf. pkt.

4.3., får adgang til de personoplysninger, som tillidsrepræsentanten behandler som led i sit hverv, skal virksomheden underrette tillidsrepræsentanten herom uden ugrundet ophold. Virksomheden oplyser tillidsrepræsentanten om, hvilke oplysninger der har været tilgået og berørt, samt årsagen hertil.

5. Anmeldelse af brud på persondatasikkerheden til tilsynsmyndigheden

5.1. Virksomheden anmelder brud på datasikkerheden, som kan henføres til virksomhedens tekniske eller organisatoriske foranstaltninger ved tillidsrepræsentantens anvendelse af virksomhedens it-system i forbindelse med tillidsrepræsentantens hverv, til tilsynsmyndigheden, jf. databeskyttelsesforordningens artikel 33.

5.2. Virksomheden orienterer uden ugrundet ophold tillidsrepræsentanten om sikkerhedsbruddet og om anmeldelsen heraf. Orienteringen skal indeholde de nødvendige oplysninger, for at tillidsrepræsentanten kan opfylde forordningens artikel 33 og 34, i tilfælde af at tillidsrepræsentanten ved samme databrud skal lave anmeldelse til Datatilsynet for de personoplysninger, tillidsrepræsentanten er ansvarlig for.

5.3. Tillidsrepræsentanten anmelder brud på persondatasikkerheden, som beror på tillidsrepræsentantens dataansvar – dvs. alle brud bortset fra brud omfattet af pkt. 5.1.

5.4 Virksomheden yder den tekniske bistand til tillidsrepræsentanten, der er relevant og nødvendigt for, at tillidsrepræsentanten, eller vedkommendes faglige organisation, kan foretage anmeldelse af et eventuelt brud, jf. pkt. 5.3.

6. Underretning om brud på persondatasikkerheden til den registrerede

6.1. Tillidsrepræsentanten underretter den registrerede om brud omfattet af pkt. 5.3., jf. databeskyttelsesforordningens artikel 34. Tillidsrepræsentanten underretter herudover den registrerede om brud, som tillidsrepræsentanten er blevet informeret om, jf. punkt 4.4.

6.2 Virksomheden yder teknisk bistand til tillidsrepræsentanten i det omfang, dette er relevant og nødvendigt for, at tillidsrepræsentanten kan foretage underretning af de registrerede.

7. Håndhævelse og opsigelse

7.1. Parterne kan drøfte forhold i aftalen lokalt. Parterne er enige om, at uenigheder om aftalens databeskyttelsesretlige forhold efter forordningen og loven behandles ved de almindelige domstole. De resterende dele af aftalen kan påtales og behandles efter de fagretlige regler

Hver af parterne i nærværende aftale kan skriftligt opsiges aftalen til bortfald med 6 måneders varsel til udgangen af en kalendermåned. Inden opsigelse af aftalen skal parterne påbegynde forhandlinger om ny aftale. Opsigelsen skal skriftligt begrundes.

Underskrift

[virksomhedens navn]

Underskrift

[Tillidsrepræsentanten/tillidsrepræsentanterne] (tillidsrepræsentanten/-erne)

PROTOKOLLAT

om

Protokollering af optrappingsordninger for nyoptagne virksomheder

Parterne er enige om, at nyoptagne virksomheders optrappingsordninger ikke længere skal protokolleres mellem parterne.

Som følge heraf ændres den nuværende bestemmelse i overenskomstens § 34, pkt. 4, 7. afsnit, fra:

”Ordningen skal senest 2 måneder efter indmeldelsen protokolleres mellem DIO II og Dansk El-forbund efter begæring fra DIO II, eventuelt i forbindelse med tilpasningsforhandlinger.”

til:

”Optrappingsordningen skal snarest efter indmeldelsen tilkendes overfor Dansk El-forbund, eventuelt digitalt, eller i forbindelse med tilpasningsforhandlinger. Betaler virksomheden allerede et fritvalgsbidrag eller tilsvarende skal oplysning samt sats fremgå af tilkendegivelsen.”

Nuværende bestemmelse i overenskomstens § 34, pkt. 4, 13. afsnit, fra:

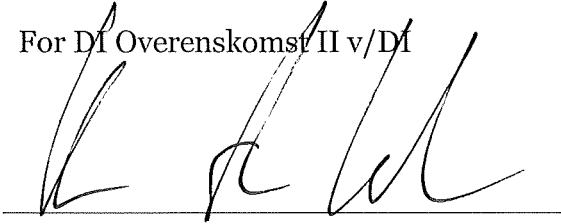
”Optrappingsordningen skal senest 2 måneder efter indmeldelsen protokolleres mellem DIO II og Dansk El-forbund efter begæring fra DIO II, eventuelt i forbindelse med tilpasningsforhandlinger.”

til:

”Optrappingsordningen skal snarest efter indmeldelsen tilkendes overfor Dansk El-forbund, eventuelt digitalt, eller i forbindelse med tilpasningsforhandlinger.”

København, den 13. marts 2025

For DI Overenskomst II v/DI



A handwritten signature in black ink, consisting of several large, stylized letters, positioned above a horizontal line.

For Dansk El-forbund



A handwritten signature in black ink, consisting of several large, stylized letters, positioned above a horizontal line.

PROTOKOLLAT

om

Udvalgsarbejde om arbejdsudleje og om afdækning af udviklingen i andre arbejdsformer

Parterne har ved forudgående overenskomstforhandlinger (senest Protokollat 16 "Om udvalgsarbejde vedrørende arbejdsudleje og afdækning af udviklingen i andre arbejdsformer" fra overenskomstforhandlingerne i 2023) aftalt, at følge resultaterne af drøftelserne mellem DI og CO-industri i de udvalg, der mellem DI og CO-industri blev nedsat i foregående overenskomstperioder, hvori DI og CO-industri drøfter arbejdsudleje og afdækningen af udviklingen af andre arbejdsformer.

Parterne er enige om, at det fortsat er relevant at følge resultaterne af dette udvalgsarbejde.

Protokollat 16 ændres således til:

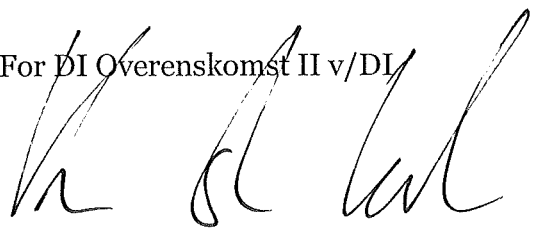
"Parterne er enige om i overenskomstperioden 2025-2028 fortsat at følge resultaterne af drøftelserne mellem DI og CO-industri i de udvalg, der mellem DI og CO-industri blev nedsat i foregående overenskomstperioder, hvori DI og CO-industri drøfter arbejdsudleje og afdækningen af udviklingen af andre arbejdsformer.

Redigeret ved OK2025."

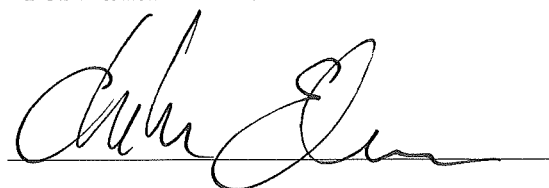
Parterne er enige om at bibeholde den oprindelige underskriftsdato af protokollatet; den 10. marts 2020.

København, den 13. marts 2025

For DI Overenskomst II v/DI



For Dansk El-forbund



PROTOKOLLAT

om

Samarbejdsfond

Parterne er enige om, at teksten i § 25a Samarbejdsfond erstattes med følgende formulering:

"Til den mellem parterne oprettede samarbejdsfond stiller DI Overenskomst II kr. 50.000,00 til rådighed hvert år den 1. marts i overenskomstperioden.

Til samarbejdsfonden indbetaler DI Overenskomst II's medlemsvirksomheder:

Pr. 1. marts 2025 55 øre pr. år pr. præsteret arbejdstime pr. medarbejder omfattet af nærværende overenskomst.

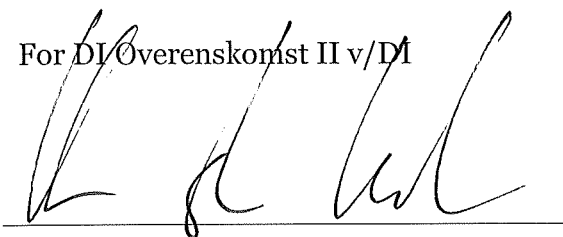
Pr. 1. marts 2026 60 øre pr. år pr. præsteret arbejdstime pr. medarbejder omfattet af nærværende overenskomst.

Pr. 1. marts 2027 65 øre pr. år pr. præsteret arbejdstime pr. medarbejder omfattet af nærværende overenskomst.


Opgørelsen finder sted hvert år den 31. december og beløbene indbetales til fonden senest den følgende 1. marts."

København, den 13. marts 2025

For DI Overenskomst II v/DI



For Dansk El-forbund



PROTOKOLLAT

om

Optrapning af fritvalgsbidrag for nyoptagne virksomheder

Parterne er enige om, at stigningerne i fritvalgsbidraget skal indgå i optrapningsordningen for nyoptagne virksomheder. Stigningen pr. 1. marts 2026 optrappes, hvorimod stigningen pr. 1. marts 2027 kan fradrages i medarbejderens løn.

I Alarm- og Elektrikeroverenskomstens § 34, ændres nr. 2-4 til følgende:

”2 Virksomhederne kan i lønnen, jf. § 8, fradrage det på indmeldelsestidspunktet gældende bidrag til søgnehelligdags/fritvalgsordning fraregnet 8,25 procentpoint (fra 1. marts 2026 9,25 procentpoint).

3 Virksomhederne er fra indmeldelsen forpligtede til at betale bidrag til Fritvalgs Lønkontoen efter § 19, stk. 1, fraregnet 8,25 procentpoint (fra 1. marts 2026 9,25 procentpoint), samt bidrag efter nedenstående optrapningsordning. Såfremt virksomheden ikke ønsker optrapning, betales det fulde bidrag efter § 19, stk. 1.

4 For så vidt angår de 6 procentpoint (fra 1. marts 2026 7 procentpoint) kan nyoptagne medlemmer af DIO II kræve optrapning som følger:

Senest fra tidspunktet for DI-meddelelse til Dansk EL-forbund om virksomhedens optagelse i DIO II skal virksomheden indbetale 1,5 pct. (fra 1. marts 2026 1,75 pct.) i bidrag til søgnehelligdags/fritvalgsordning.

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

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

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

Optrapningsordningen skal senest 2 måneder efter indmeldelsen protokolleres mellem DIO II og Dansk EL-Forbund efter begæring fra DIO II, eventuelt i forbindelse med tilpasningsforhandlinger.

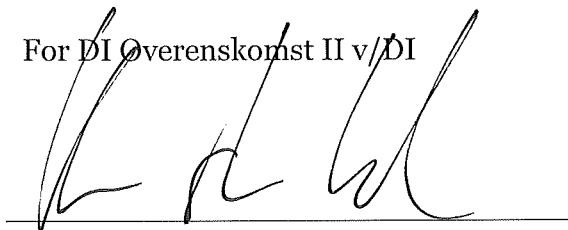
Nyoptagne medlemmer af DIO II kan kræve, at bidraget til DIO II og Dansk EL-forbunds Samarbejdsfond, jf. § 25A, fastsættes således:

Senest fra tidspunktet for DI-meddelelse til Dansk El-forbund om virksomhedens optagelse i DIO II skal virksomheden indbetale 25 pct. af det overenskomstmæssige bidrag. Senest 1 år efter skal virksomheden indbetale 50 pct. af det

overenskomstmæssige bidrag. Senest 2 år efter skal virksomheden indbetale 75 pct. af det overenskomstmæssige bidrag. Senest 3 år efter skal indbetalingen udgøre mindst fuldt overenskomstmæssigt bidrag. Optrapningsordningen skal senest 2 måneder efter indmeldelsen protokolleres mellem DIO II og Dansk El-forbund efter begæring fra DIO II, eventuelt i forbindelse med tilpasningsforhandlinger.”

København, den 13. marts 2025

For DIO Overenskomst II v/DI



For Dansk El-forbund



PROTOKOLLAT

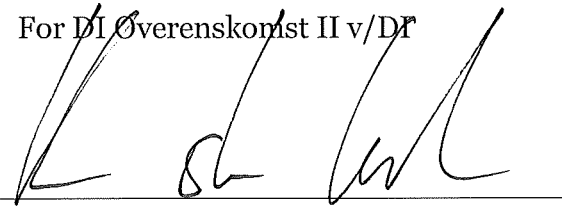
om

Aktiviteter i regi af Samarbejdsfonden

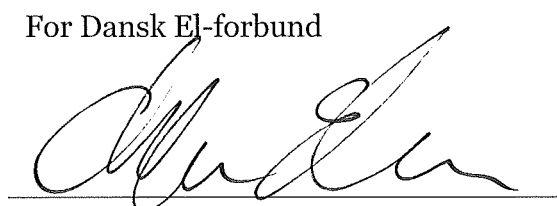
Parterne er enige om, at det indstilles til bestyrelsen i Samarbejdsfonden, jf. § 25a, at man ser velvilligt på evt. ansøgninger om bevillinger til et dagsarrangement eller lign. i overenskomstperioden med deltagelse af tillidsrepræsentanter, virksomheder og organisationer med henblik på at fremme og udbygge samarbejdet mellem parterne.

København, den 13. marts 2025

For DI Overenskomst II v/DI



For Dansk El-forbund



PROTOKOLLAT

om

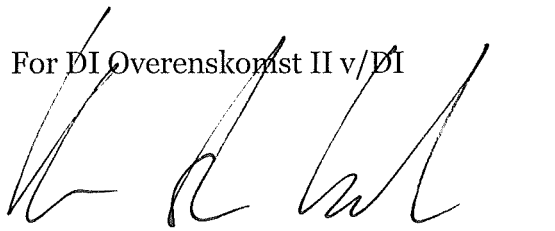
Digitalt værktøj til at fastsætte lærlingeløn

DI Overenskomst I v/DI og CO-industri har besluttet at nedsætte en arbejdsgruppe i den kommende overenskomstperiode, der får til opgave at udvikle et digitalt værktøj til lønindplacering af lærlinge.

Overenskomstparterne er enige om at følge arbejdsgruppens arbejde og eventuelt også det udvalgsarbejde, som Dansk El-forbund og TEKNIQ Arbejdsgiverne har implementeret i Elektrikeroverenskomsten 2025-2028, protokollat 7.

København, den 13. marts 2025

For DI Overenskomst II v/DI



For Dansk El-forbund



PROTOKOLLAT

om

Tillidsrepræsentanters adgang til at deltage i informationsmøder om overenskomstfornyelse

Overenskomstparterne ønsker at støtte op om udbredelsen af information om de nye elementer i overenskomsten mellem Dansk EL-Forbund og DI Overenskomst II.

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

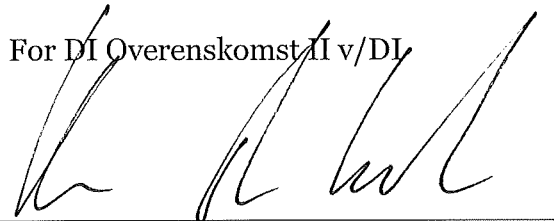
Tillidsrepræsentanten har pligt til hurtigst muligt efter indkaldelsen til informationsmødet er modtaget at underrette arbejdsgiveren om, hvornår og hvor informationsmødet afholdes samt varigheden af mødet.

Transportudgiften dækkes af forbundet/afdelinger.

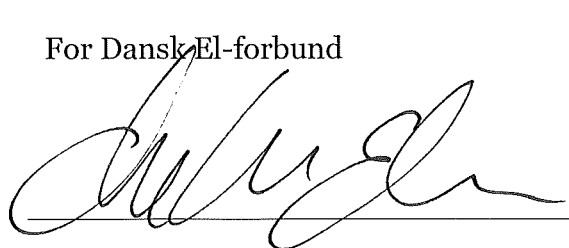
Organisationsaftalen træder i kraft ved organisationsaftalens underskrift.

København, den 13. marts 2025

For DI Overenskomst II v/DI



For Dansk El-forbund



PROTOKOLLAT

om

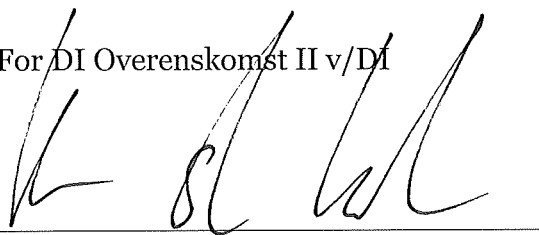
Synliggørelse af løn og lønde

Parterne er enige om, at det for medarbejdere og ansøgere til stillinger kan være en udfordring at få let tilgængelige oplysninger om, hvad de samlet set får i aflønning for deres arbejde. På Alarm- og Elektrikeroverenskomsten indgår der, udover den direkte løn, også afledte betalinger, som for eksempel pension og bidrag til søgnehelldags- og fritvalgskontoen.

Endvidere er overenskomstparterne enige om at afvente DI's samarbejde med lønsystemudbydere om at øge synligheden af den samlede lønpakke på medarbejdernes lønsedler.

København, den 13. marts 2025

For DI Overenskomst II v/DI



For Dansk El-forbund



PROTOKOLLAT

om

Uddannelse

Parterne er enige om at forsætte udvalgsarbejdet, jf. protokollat 10, i overenskomstperioden 2025-2028.

Af den årsag ændres andet og tredje afsnit, i protokollat 10, fra:

”Dette udvalgsarbejde fortsætter i overenskomstperioden 2023-2025.

Redigeret ved OK2023.”

til:

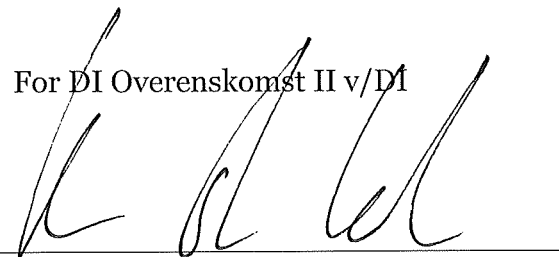
”Dette udvalgsarbejde fortsætter i overenskomstperioden 2025-2028.

Redigeret ved OK2025.”

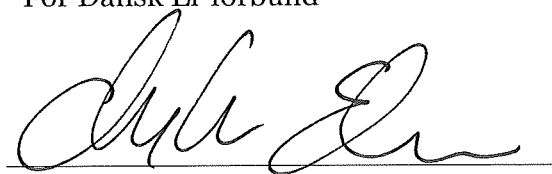
Parterne er enige om at bibeholde den oprindelige underskriftsdato af protokollatet; den 10. marts 2020.

København, den 13. marts 2025

For DI Overenskomst II v/DI



For Dansk El-forbund



PROTOKOLLAT

om

Vederlag til arbejdsmiljørepræsentanter

Arbejdsmiljørepræsentanter

Overenskomstparterne er enige om at arbejdsmiljørepræsentanter, der er medlem af Dansk El-forbund, tildeles et vederlag for rollen som arbejdsmiljørepræsentant, udover den betaling, der følger af arbejdsmiljølovens § 10, stk. 1.

Vederlaget tildeles for det hverv, der udføres som arbejdsmiljørepræsentant. Vederlaget er hverken pensionsberettiget eller feriepengeberettiget, og det indgår ikke i beregningen af øvrige overenskomstmæssige betalinger.

Arbejdsmiljørepræsentanterne tilmelder sig vederlagsbetalingen gennem Dansk El-forbund. Virksomhederne hvor arbejdsmiljørepræsentanterne er ansat attesterer oplysningerne.

Der indsættes følgende i slutningen af det nuværende protokollat 21, som omdøbes til: "Udvalgsarbejde om guidelines til et godt lokalt samarbejde mellem virksomheden og tillidsrepræsentanten og vederlag til arbejdsmiljørepræsentanter.":

"Arbejdsmiljørepræsentanter, der er medlem af Dansk El-forbund, modtager et årligt vederlag på 9.000 kr., som udbetales bagud, ved udgangen af 4. kvartal. Beløbet reduceres forholdsmæssigt, hvis arbejdsmiljørepræsentanten fratræder sit hverv i løbet af året eller ikke er medlem af Dansk El-forbund. Beløbet er fast uanset størrelsen på det område, som arbejdsmiljørepræsentanten dækker.

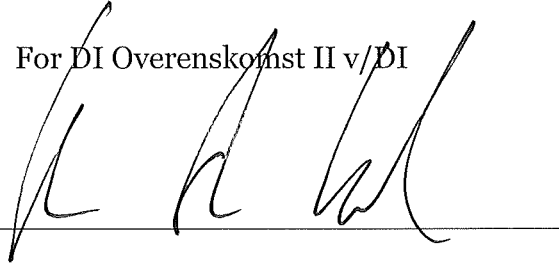
Vederlaget for 2025 udbetales forholdsmæssigt, og beløbet kommer til udbetaling ved udgangen af 4. kvartal 2025.

Ved bortfald af arbejdsmiljørepræsentanthvervet bortfalder vederlaget.

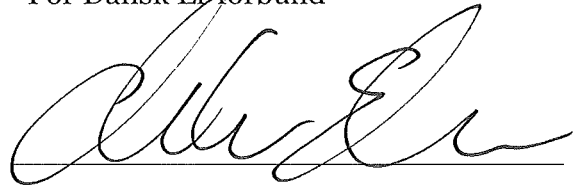
Vederlag til arbejdsmiljørepræsentanter organiseret hos Dansk EL-Forbund finansieres via Samarbejdsfonden. Fondens bestyrelse bemyndiges til én gang årligt at fastsætte det særskilte bidrag med henblik på at opnå balance mellem indbetaling og udbetaling til vederlaget."

København, den 13. marts 2025

For DI Overenskomst II v/DI

A handwritten signature in black ink, consisting of three distinct, stylized characters, positioned above a horizontal line.

For Dansk El-forbund

A handwritten signature in black ink, featuring a large, flowing initial 'D' followed by several connected strokes, positioned above a horizontal line.

PROTOKOLLAT

om

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

I forbindelse med den seneste ændring af arbejdstidsloven medio 2024 blev det muligt at aftale opt-out vedrørende 48-timersreglen i kollektive overenskomster.

Parterne er enige om, at muligheden for opt-out kan være relevant for virksomheder, der beskæftiger medarbejdere, der udfører samfundskritiske funktioner inden for de områder, der er angivet i artikel 17, stk. 3, litra a-c, i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden.

Behovet for at sikre samfundskritiske funktioner, som disse virksomheder enten selv eller på vegne af andre private eller offentlige aktører udfører, er afgørende for opretholdelsen af det danske samfund.

Virksomhederne kan opleve et behov for, at de medarbejdere, der udfører samfundskritiske funktioner, har rådighedstjeneste/beredskab på arbejdspladsen eller har hyppige "udkald" og/eller kort responstid ved rådighedstjeneste i hjemmet eller andet sted uden for virksomheden. Disse former for rådighedstjeneste/beredskab kan have den konsekvens, at alle de timer, hvori medarbejderne står til rådighed, bliver kategoriseret som arbejdstid, jf. bekendtgørelse nr. 324 af 23. maj 2002 om hvileperiode og fridøgn m.v.

På denne baggrund er disse medarbejdere i risiko for at overstige timeantallet i forhold til 48-timersreglen, og virksomheden har derfor behov for opt-out vedrørende 48-timersreglen.

Parterne er derfor enige om at indsætte et nyt bilag i Alarm- og Elektrikeroverenskomsten med titlen "*Mulighed for at aftale opt-out vedrørende 48-timersreglen i forbindelse med rådighedsvagter*", hvor organisationerne får adgang til at indgå aftale om opt-out vedrørende 48-timersreglen med følgende tekst:

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

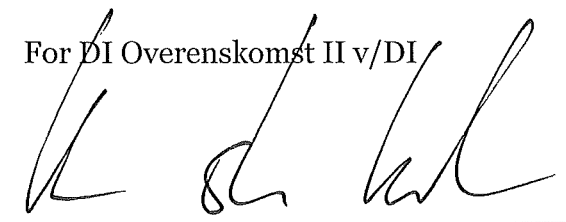
Jf. § 4 a i lovbekendtgørelse 2024-08-12 nr. 982 om gennemførelse af dele af arbejdstidsdirektivet kan DI og Dansk EL-Forbund, på anmodning fra de lokale parter i en virksomhed, der er omfattet af Alarm- og Elektrikeroverenskomsten, under overholdelse af de almindelige principper for beskyttelse af lønmodtagernes sikkerhed og sundhed, i overensstemmelse med lovens § 4 a, stk. 2-5, aftale, at der på den pågældende virksomhed gives adgang til opt-out.

I hvert enkelt tilfælde nedfældes en sådan aftale i en organisationsaftale mellem DI og Dansk EL-Forbund på baggrund af en konkret vurdering af, hvorvidt de konkrete forhold hos virksomheden opfylder lovens formål.

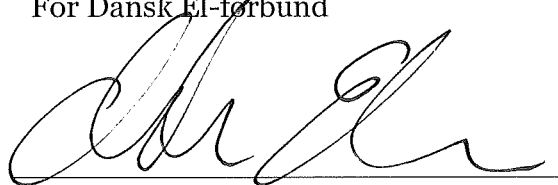
I organisationsaftalen aftaler DI og Dansk EL-Forbund vilkårene for adgangen til at indgå individuelle aftaler om, at lønmodtageren arbejder ud over 48 timer om ugen i den pågældende virksomhed.”

København, den 13. marts 2025

For DI Overenskomst II v/DI



For Dansk El-forbund



PROTOKOLLAT

Om

Søgnehelligdags- og fritvalgskonto og feriefridage

Parterne har drøftet en ændring af reglerne for betaling for feriefridage. Virksomheden kan fremover vælge enten at henlægge værdien af feriefridagene til søgnehelligdags- og fritvalgskontoen eller fortsætte efter de eksisterende regler i § 17, stk. 1-3.

En administration af feriefridagene via søgnehelligdags- og fritvalgskontoen vil forenkle de valg, som medarbejderne skal træffe, og det vil også gøre det lettere at håndtere medarbejdernes valgmuligheder.

Parterne har aftalt følgende nye bestemmelse i § 17, som skal erstatte den tidligere:

”§ 17 Feriefridage

Stk. 1

Medarbejderen har ret til 5 feriefridage pr. kalenderår, jf. stk. 2-4.

Stk. 2

Medarbejderne opsparer 2,25 % af den ferieberettigede løn svarende til løn for en gennemsnitlig arbejdsuge på 37 timer. I det nævnte beløb er indeholdt feriegodtgørelse.

For hver feriefridag udbetales á conto kr. 1.600.

Ved fratræden opgøres optjeningskontoen. Ved underskud på kontoen kan arbejdsgiveren modregne i medarbejderens løntilgodehavende.

Den enkelte medarbejders konto for feriefridage opgøres, og restbeløbet udbetales hvert år med sidste lønudbetaling i kalenderåret, med mindre den enkelte medarbejder inden den 30. november har fremsat ønske om, at restbeløbet – eller en del deraf – indbetales som ekstraordinært pensionsbidrag.

Stk. 3

Der kan uanset jobskifte kun afholdes de i stk. 1 nævnte feriefridage i hvert kalenderår.

Feriefridage placeres efter samme regler som restferie, jf. ferieloven, dog ikke lørdage og søndage. Det gælder dog ikke for feriefridage i en opsigelsesperiode efter virksomhedens opsigelse af medarbejderen.

Stk. 4

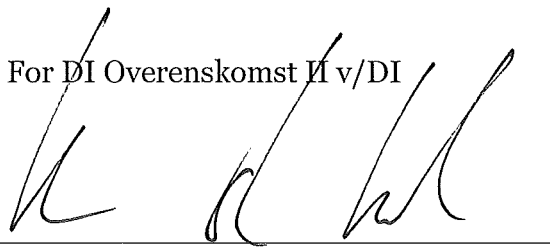
- a. *Virksomheden kan vælge at henlægge 2,25 pct. af den ferieberettigede løn til medarbejderens sønehelligdags- og fritvalgskonto, jf. § 19, stk. 1. Bidraget dækker betaling for feriefridage efter § 17, stk. 1-3.*
- b. *Virksomheden kan vælge at fortsætte administrationen af feriefridage efter reglerne i § 17, stk. 1-3. I så fald finder § 17, stk. 4, litra a, ikke anvendelse.”*

Såfremt virksomheden ønsker at benytte den i § 17, stk. 4 nævnte ordning, skal opstart ske pr. 1. januar.

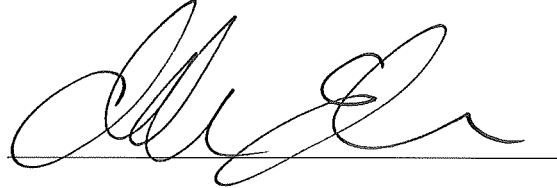
Ovenstående ændringer træder i kraft pr. 1. september 2025.

København, den 13. marts 2025

For DI Overenskomst II v/DI



For Dansk El-forbund



PROTOKOLLAT

om

Ændringer i barselsbestemmelsen

Parterne har drøftet barselsbestemmelsen i Alarm- og Elektrikeroverenskomsten, og er på den baggrund enige om, at § 22 affattes på følgende måde, og at nedenstående dermed erstatter hele den nuværende tekst i § 22:

”§ 22 Barsel

Stk. 1 - betingelser

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

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.

Lønnen svarer til den løn, den ansatte ville have oppebåret i perioden.

Orlov varsles efter barselslovens regler.

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

Stk. 2 – ved fravær under graviditet

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

Stk. 3 – ved fravær i de første 10 uger efter fødslen

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

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

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

Stk. 4 – ved fravær efter de første 10 uger efter fødslen

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

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

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

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

Stk. 5 – sociale forældre og nærtstående familiemedlemmer

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

Til en social forælder, der har fået overdraget orlov fra barnets mor og/eller den anden forælder efter reglerne i barselslovens § 23 b, betaler arbejdsgiveren løn efter overenskomstens § 22, stk. 3 og/eller stk. 4.

Til et nærtstående familiemedlem, der har fået overdraget orlov fra barnets mor og/eller den anden forælder efter reglerne i barselslovens § 23 c, betaler arbejdsgiveren løn efter overenskomstens § 22, stk. 4.

Orloven afholdes under samme betingelser som orlov efter overenskomstens § 22, stk. 4, og det er en forudsætning for retten til løn, at den sociale forælder eller nærtstående familiemedlem har fået overdraget retten til barselsdagpenge og opfylder betingelserne i § 22, stk. 1, i overenskomsten.

Anm.:

Under de 10 ugers orlov efter stk. 3 ydes forhøjet pensionsbidrag, jf. § 10, stk. 2.

Ovenstående regler kan vises på følgende måde:

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

*Kan også afholdes inden for de første 10 uger.

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

I Alarm- og Elektrikeroverenskomstens § 10, stk. 2, erstattes det hidtidige afsnit med overskriften ”Forhøjet pensionsbidrag under barselsorlov” af et nyt afsnit, der affattes således:

”Forhøjet pensionsbidrag under barsel

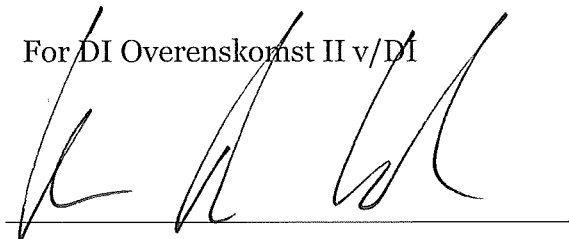
Under de 10 ugers orlov efter § 22, stk. 3, indbetales et ekstra pensionsbidrag til medarbejdere med 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt. Dette gælder dog ikke sociale forældre, der har fået overdraget ret til orlov efter § 22, stk. 5. Pensionsbidraget udgør:

	Pr. time	Pr. måned
Arbejdsgiverbidrag	kr. 18,45	kr. 2.957,00
Arbejdstagerbidrag	kr. 3,69	kr. 592,00
Samlet bidrag	kr. 22,14	kr. 3.549,00


”

København, den 13. marts 2025

For DI Overenskomst II v/DI

A handwritten signature in black ink, consisting of several stylized, overlapping loops and strokes, positioned above a horizontal line.

For Dansk El-forbund

A handwritten signature in black ink, featuring a series of fluid, interconnected loops and curves, positioned above a horizontal line.

PROTOKOLLAT

om

Afspadsering

Parterne er enige om at øge fleksibiliteten ved brug af afspadsering af overarbejde.

På den baggrund er parterne enige om at ændre teksten i § 11, stk. 4, til følgende:

”Stk. 4 Afspadsering (gældende for afspadsering, der ikke hidrører fra systematisk overarbejde, jf. stk. 5)

Overarbejde bør begrænses mest muligt.

Alt overarbejde ud over 9 timer indenfor 4 på hinanden følgende uger skal afspadseres.

Afspadseringens placering aftales individuelt og afvikles senest 5 måneder efter overarbejdets udførelse, medmindre andet aftales og som hele fridage.

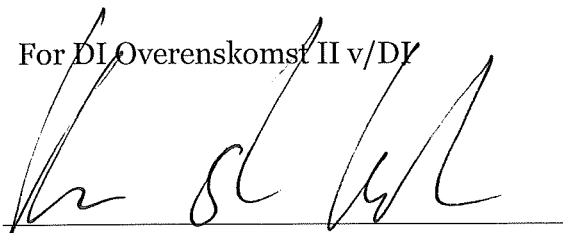
I tilfælde af uenighed kan arbejdstageren varsle afspadseringens placering med minimum 14 dages varsel.

Efter 5 måneder kan arbejdsgiveren placere afspadseringen med et varsel på 14 dage. Overskydende timer udbetales kontant.

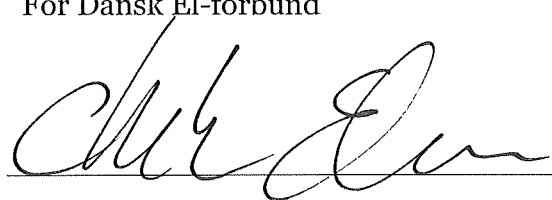
I særlige tilfælde eller på navngivne områder kan der dispenseres efter aftale med den stedlige tillidsrepræsentant.”

København, den 13. marts 2025

For DI Overenskomst II v/DY



For Dansk El-forbund



PROTOKOLLAT

om

Uddannelse i forbindelse med afskedigelse

Parterne ønsker at indføre en mulighed for selvvalgt uddannelse i op til to ugers forlænget opsigelsesvarsel i forbindelse med afskedigelse begrundet i virksomhedens forhold. Desuden ønskes en forenkling af rammerne for selvvalgt uddannelse i forbindelse med afskedigelse, idet reglen om, at to ugers ubrugt selvvalgt uddannelse kan anvendes ved opsigelse, ændres til i stedet at være en ret til to uger uafhængigt af tidligere forbrugt selvvalgt uddannelse.

Overenskomstens § 28 (Uddannelse og frihed i forbindelse med afskedigelse) erstattes af en ny § 28:

”Stk. 1

Medarbejdere, som har mindst 6 måneders anciennitet i virksomheden, har ret til op til tre ugers frihed i opsigelsesperioden til efter- eller videreuddannelse med støtte fra Kompetenceudviklingsfonden. Disse uger erstatter al ret til uddannelse i § 26, stk. 1 og 3.

Stk. 2

Medarbejdere, der har været uafbrudt ansat i virksomheden i mindst 3 år, har ret til yderligere to ugers frihed til deltagelse i et relevant kursus, såfremt der gives støtte fra Kompetenceudviklingsfonden.

Op til to ugers kursusdeltagelse efter stk. 2 kan gennemføres i umiddelbar og uafbrudt forlængelse af den oprindelige opsigelsesperiode, og opsigelsesvarslet forlænges derved med kursusperioden. Virksomheden skal ikke afgive fornyet opsigelsesvarsel ved udskydelsen af fratrædelsen. Følgende betingelser skal være opfyldt:

- a. *Kursusdeltagelse skal i videst muligt omfang forsøges afholdt i den oprindelige opsigelsesperiode, hvilket såvel medarbejder som virksomhed skal medvirke til. Kompetenceudviklingsfonden kan kræve dokumentation fra begge parter.*
- b. *Medarbejderen skal hurtigst muligt efter modtagelsen af opsigelsen søge om støtte fra Kompetenceudviklingsfonden. Medarbejderen skal have modtaget støttetilsagn fra Kompetenceudviklingsfonden til konkret, tidsfastsat kursus inden udløbet af det oprindelige opsigelsesvarsel. Støtten fra Kompetenceudviklingsfonden til deltagelse i kursus efter fratrædelse beregnes på baggrund af medarbejderens løn på ansøgningstidspunktet. Der kan være tale om et eller flere kurser.*

- c. Medarbejderen er arbejdssøgende og til rådighed for arbejde, idet kursus med støtte fra Kompetenceudviklingsfonden viger for tilbudt arbejde, også efter at kurset måtte være påbegyndt.
- d. Uddannelse i et forlænget opsigelsesvarsel er et valg, som træffes af medarbejderen, og som er til fordel for denne. Dette valg indebærer, at det forlængede opsigelsesvarsel ikke kan indgå i opnåelse eller forøgelse af eventuel fratrædelsesgodtgørelse efter overenskomstens eller funktionærlovens regler.

Ud over kurser, der er relevante for beskæftigelse under Alarm- og Elektrikeroverenskomstens dækningsområde, kan bestyrelsen for Kompetencefonden endvidere beslutte at yde støtte til udvalgte offentligt støttede kurser, som bestyrelsen finder relevante.

Medarbejdere, som ikke benytter muligheden i stk. 2, 2. afsnit, ovenfor, kan alternativt modtage støtte fra Kompetenceudviklingsfonden til betaling af kursusgebyr, der vedrører uddannelse, som er påbegyndt, hvor der er givet tilsagn fra Kompetenceudviklingsfonden før opsigelsen, og hvor kurset afsluttes efter fratræden.

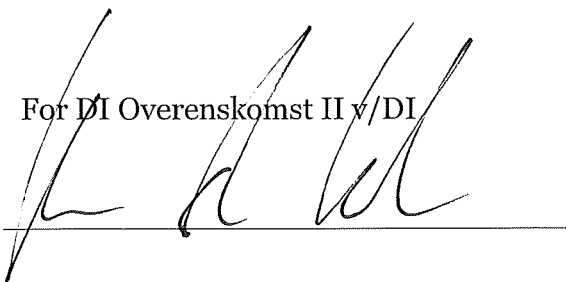
Ovenstående ændringer træder i kraft med virkning for ansøgninger indgivet til Kompetenceudviklingsfonden 1. september 2025 eller senere. Indtil da gælder den nuværende tekst.”

Parterne er enige om, at det forlængede opsigelsesvarsel ikke skal påvirke muligheden for eller omfanget af fratrædelsesgodtgørelse efter Overenskomstens § 30.

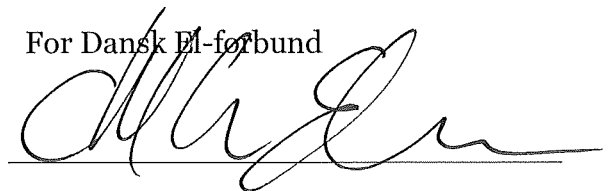
Parterne er ligeledes enige om at tilrette ansøgningsprocessen hos Kompetenceudviklingsfonden, så medarbejderen kvitterer for, at muligheden for forlænget opsigelsesvarsel er til dennes gunst og ikke skal indgå i opnåelse eller forøgelse af fratrædelsesgodtgørelse.

København, den 13. marts 2025

For DI Overenskomst II v/DI



For Dansk El-forbund



PROTOKOLLAT

om

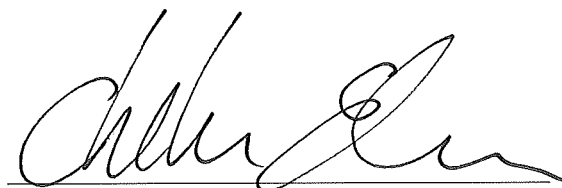
Ændring af forskudsbeløbet

Parterne er enige om, at forskudsbeløbet i § 19, stk. 2, pr. 1. maj 2025 ændres til kr. 1.600,00. Beløbet konsekvensrettes i overenskomsten i det omfang, forskudsbeløbet fremgår andre steder.

København, den 13. marts 2025



DI Overenskomst II v/DI



Dansk El-forbund

PROTOKOLLAT

om

Aftale om forhøjelse af pensionsbidragssatser for 18-19-årige lærlinge

Som følge af indførelsen af lov nr. 326 af 28. marts 2023 og i henhold til Overenskomstens Lærlingebestemmelser, § 13, stk. 2, er overenskomstparterne enige om, at forhøje pensionsbidragssatserne for 18-19 årige lærlinge pr. 1. januar 2023.

Parterne er enige om, at virksomhederne for perioden 1. januar 2023 – 31. maj 2023 betaler differencen i arbejdsgiverbidraget mellem de hidtidige indbetalinger og arbejdsgiverbidraget på 8 pct. For perioden 1. juni 2023 til 31. august 2023 betaler virksomhederne differencen imellem de hidtidige indbetalinger og arbejdsgiverbidraget på 10 pct.

Fra 1. september 2023 og fremadrettet følger lærlinge pensionssatserne i Overenskomstens § 10, stk. 1.

Overenskomstparterne er endvidere enige om, at 18-19 årige lærlinge omfattes af pensionsordningens forsikringsdækning pr. 1. september 2023 og herefter ikke længere er omfattet af Overenskomstens bilag 2.

Overenskomstparterne er enige om, at PensionDanmark beregner differencen i arbejdsgiverbidraget mellem de hidtidige indbetalinger, jf. bestemmelserne om pensionsbidrag for 18-19-årige lærlinge og 8 pct. for 1. januar 2023 – 31. maj 2023. Derudover beregnes differencen i arbejdsgiverbidraget mellem de hidtidige indbetalinger, jf. bestemmelserne om pensionsbidrag for 18-19-årige lærlinge og 10 pct. for 1. juni – 31. august 2023. Differencen vil blive periodiseret pr. lærling i den opgørelse, som virksomhederne modtager fra PensionDanmark.

PensionDanmark fratrækker udgiften til lærlingeforsikring tegnet i PensionDanmark, inden beløbet opgøres. Herefter skal virksomhederne betale for lærlingeforsikring på sædvanlig vis. Værdien af efterreguleringen skal indbetales til PensionDanmark senest den 10. januar 2024 som et særskilt beløb sammen med det ordinære pensionsbidrag.

Til brug for opfølgning af indbetalingerne sender PensionDanmark et statusbrev til parterne på virksomhedsniveau.

Alternativ

Som alternativ til ovenstående er parterne enige om, at virksomheden med frigørende virkning kan vælge at indsætte det opgjorte beløb på lærlingens fritvalgsordning som øremærket indbetaling på pensionsordningen efter nedenstående.

Virksomheder, der ønsker at gøre brug af denne alternative ordning skal meddele dette til deres lærlinge. Det øremærkede beløb til pension skal være indbetalt til PensionDanmark senest samtidig med pension for januar 2024.

Parterne er herudover enige om at foretage følgende ændringer i overenskomstens Lærlingebestemmelser:

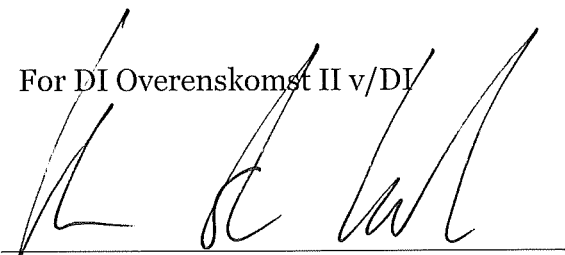
I § 13, stk. 1, udgår andet afsnit pr. 1. januar 2023 således, at § 13, stk. 1, herefter vil være følgende:

"Lærlinge omfattes af pensionsbestemmelserne, når de fylder 18 år samt har opnået 5 måneders anciennitet"

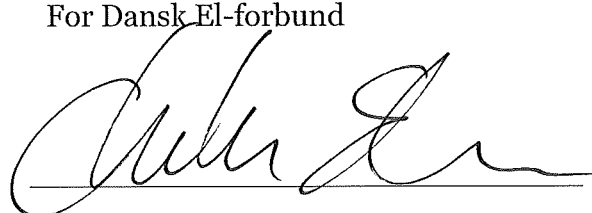
Som følge af ændringen udgår § 13, stk. 2.

København, den 13. marts 2025

For DI Overenskomst II v/DI



For Dansk El-forbund



PROTOKOLLAT

om

Befordringsgodtgørelse for lærlinge

For at bringe Overenskomstens Lærlingebestemmelser i overensstemmelse med gældende regler om udbetaling af tilskud til befordringsudgifter fra Arbejdsgivernes Uddannelsesbidrag, er der enighed om at ændre Lærlingebestemmelsernes Bilag 1, § 2, stk. 1.

Reglen i stk. 1:

"Virksomheden godtgør lærlingens udgifter ved befordring, når den samlede skolevej er 20 km eller derover. Den samlede skolevej er den nærmeste vej fra bopæl/indkvarteringssted eller lærested til skole og tilbage til enten bopæl/indkvarteringssted eller lærested."

udgår og erstattes af:

"Virksomheden godtgør lærlingens udgifter ved befordring for hele skolevejen, når den samlede længde er mindst 20 km. pr. dag (rejsedag). Den samlede skolevej er den nærmeste vej fra bopæl eller indkvarteringssted til skole, mellem flere af skolens undervisningsafdelinger og tilbage til enten bopæl eller indkvarteringssted. Hvis lærlingen skal møde på lærestedet (arbejdspladsen) før eller efter den daglige undervisning på skolen, opgøres denne del af skolevejen som den nærmeste vej mellem lærestedet og skolen."

For indkvarterede lærlinge ydes befordringstilskud for rejsen til og fra indkvarteringsstedet og for rejsen mellem indkvarteringsstedet og den sædvanlige bopæl i forbindelse med weekend samt påske- og juleferie, såfremt den ovenstående afstandsbetingung i øvrigt er opfyldt."

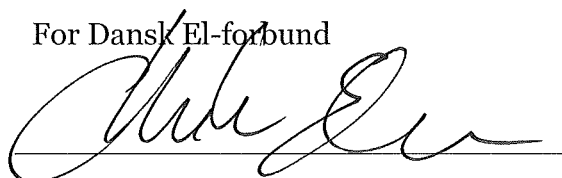
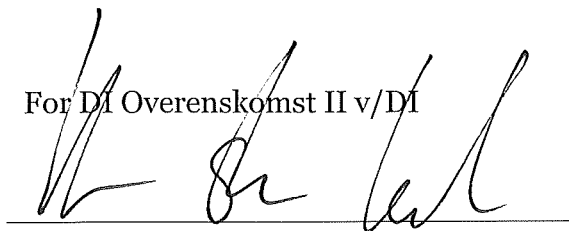
Ændringen træder i kraft den 1. marts 2025.

Der er enighed om, at såfremt reglerne om befordringstilskud fra AUB ændres, ændres Bilag I tilsvarende, således at virksomhedens udgift til befordring ikke forøges.

København, den 13. marts 2025

For DI Overenskomst II v/DI

For Dansk El-forbund



PROTOKOLLAT

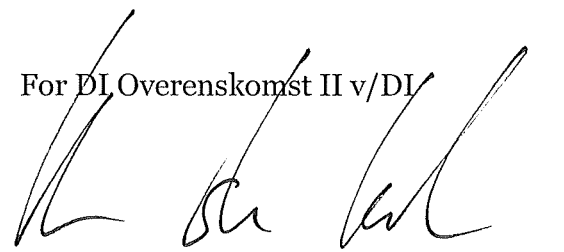
om

Videreførelse af forsøgsordning for selvvalgt uddannelse

Parterne er enige om at videreføre forsøgsordningen i protokollat 9 vedrørende reglerne for udbetalinger til selvvalgt uddannelse. Herefter vil forsøgsordningen fortsætte i perioden fra 1. marts 2025 – 1. marts 2028.

København, den 13. marts 2025

For DI Overenskomst II v/DI



For Dansk El-forbund