

## EMBALLAGEOVERENSKOMSTEN

### OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

Nedennævnte parter har indgået aftale om fornyelse af Emballageoverenskomsten 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:

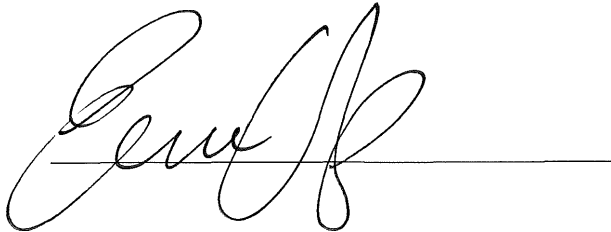
	<b>Side</b>
1. Protokollat om lønforhold og betalingssatser	3
2. Protokollat om medarbejderes ret til frihed i familiemæssige situationer	5
3. Protokollat om mulighed for afslag af overarbejde	8
4. Protokollat om vederlag til arbejdsmiljørepræsentanter	10
5. Protokollat om tillidsrepræsentanters adgang til at deltage i informationsmøder om overenskomstfornyelsen	12
6. Protokollat om uddannelsesrepræsentanter	14
7. Protokollat om uddannelse i forbindelse med afskedigelse	16
8. Protokollat om øget fleksibilitet ved brug af afspadsering	18
9. Protokollat om databeskyttelse	20
10. Protokollat om organisationsaftale om standardaftale om ansvarsfordelingen ved tillidsrepræsentanters brug af arbejdsgiverens it-systemer til behandling af personoplysninger	22
11. Protokollat om forenkling af pensionsprocedure	28
12. Protokollat om ændring af feriebestemmelserne	29
13. Protokollat om synliggørelse af løn og løndele	31
14. Protokollat om overenskomstens deltidsregler	33
15. Protokollat om weekendarbejde og skifteholdsarbejde betragtes som fuldtidsarbejde	34
16. Protokollat om fritvalgs lønkonto og feriefridage	36
17. Protokollat om udvalgsarbejde om teknisk gennemgang af Industriens Overenskomst bilag 10	39
18. Protokollat om helbreds kontrol ved natarbejde	40
19. Protokollat om overenskomstfravigende lokalaftaler om uddannelsesbestemmelser	46
20. Protokollat om justering af EKUF's positivliste for aftalt uddannelse	48
21. Protokollat om indberetning til Indkomstregisteret under uddannelse	50

22.	Protokollat om forhøjelse af pensionsbidragssatser for 18-19 årige lærlinge og elever	51
23.	Protokollat om Emballageindustriens Samarbejdsfond	54
24.	Protokollat om redaktionel gennemskrivning af § 103	55
25.	Protokollat om opdatering af udvalgsarbejde i overenskomstperioden	63
26.	Protokollat om ændring af bestemmelser om barsel	65
27.	Protokollat om udvalgsarbejde om redaktionel gennemskrivning af overenskomsten	69
28.	Protokollat om udvalgsarbejde om arbejdstidsbestemmelserne	70
29.	Protokollat om tilføjelse om aflønning af EGU-elever	72
30.	Protokollat om udvalgsarbejde om indberetning og indbetaling til overenskomstens fonde	73
31.	Protokollat om optrapning af fritvalg	74
32.	Protokollat om vederlag til tillidsrepræsentanter	76

Herefter udestår ingen krav parterne imellem.

København, den 24. februar 2025

For DI Overenskomst I v/DI



Annas Balling

3F Industri (Emballage)



HK Privat



**PROTOKOLLAT**

**om**

**Lønforhold og betalingssatser**

**I. Mindstebetalingssatser for timelønsarbejde**

De i Emballageoverenskomsten nævnte mindstebetalingssatser for timelønsarbejde pr. time udgør:

***pr. 1. maj 2025***

for voksne arbejdere kr. 139,90  
for arbejdere under 18 år kr. 80,55

***pr. 1. marts 2026***

for voksne arbejdere kr. 143,40  
for arbejdere under 18 år kr. 82,60

***pr. 1. marts 2027***

for voksne arbejdere kr. 146,90  
for arbejdere under 18 år kr. 84,60

**II. Regulering af satser vedrørende skiftehold mv.**

Samtlige tillæg for arbejde på skiftehold/forlægning forhøjes pr. 1. maj 2025 med 3,5 pct.

Samtlige tillæg for arbejde på skiftehold/forlægning forhøjes pr. 1. marts 2026 med 3,5 pct.

Samtlige tillæg for arbejde på skiftehold/forlægning tid forhøjes pr. 1. marts 2027 med 3,5 pct.

### III. Emballageoverenskomstens elev-, lærlinge- og praktikantsatser

Pr. 1. maj 2025 forhøjes samtlige betalingssatser med i gennemsnit 4,0 pct.

Pr. 1. marts 2026 forhøjes samtlige betalingssatser med i gennemsnit 3,5 pct.

Pr. 1. marts 2027 forhøjes samtlige betalingssatser med i gennemsnit 3,5 pct.

#### Fritvalgsbidrag

Pr. 1. marts 2026 forhøjes indbetalingen af den ferieberettigende løn med 1,0 pct.point, således at der pr. denne dato indbetales i alt 10 pct. af den ferieberettigende løn på medarbejderens fritvalgs lønkonto.

Pr. 1. marts 2027 forhøjes indbetalingen af den ferieberettigende løn med 1,0 pct.point, således at der pr. denne dato indbetales i alt 11 pct. af den ferieberettigende løn på medarbejderens fritvalgs lønkonto.

#### Pension

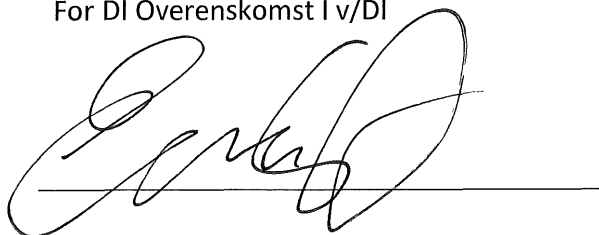
Pr. 1. maj 2025 forhøjes arbejdsgiverbidraget til pension med 1,0 pct.point, således at arbejdsgiverbidraget pr. denne dato udgør 11 pct.

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.

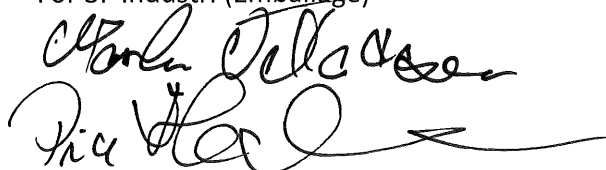
Satsændringer, har virkning fra begyndelsen af den lønperiode, hvor den aftalte ikrafttrædelsesdato indgår.

København, 24. februar 2025


For DI Overenskomst I v/DI



For 3F Industri (Emballage)



For HK Privat



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 nødstilfælde og til helbredsconsultationer, behandlinger og møder med offentlig myndighed.
- Ret til børnebørns-omsorgsdage.

Parterne er på denne baggrund enige om at ændre teksten i Emballageoverenskomstens § 46 til følgende:

***”§ 46 Barns sygdom***

***Stk. 1***

*Medarbejdere og ansatte under uddannelse kan holde fri, når dette er nødvendigt af hensyn til pasning af medarbejderens syge hjemmeværende barn/børn under 14 år.*

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

***Stk. 2***

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

***Stk. 3***

*Der ydes betaling som ved egen sygdom. Anmeldelse og dokumentation skal ske som ved egen sygdom.*

**Stk. 4**

*Såfremt barnet fortsat er sygt efter 1. hele sygedag, har medarbejderen ret til yderligere 2 fridage. Disse fridage afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin Fritvalgs Lønkonto."*

Parterne er endvidere enige om at indsætte en ny bestemmelse i Emballageoverenskomsten vedrørende ledsagelse af nærtstående ved akutte nødstilfælde og til helbredsconsultationer, behandlinger og møder med offentlig myndighed. Bestemmelsen indsættes som en ny § 50 og affattes således:

***"§ 50 Frihed til at ledsage nærtstående***

*Medarbejdere og ansatte under uddannelse, med mindst 9 måneders anciennitet, har ret til 2 dages frihed pr. ferieafholdelsesperiode til at ledsage nærtstående ved akutte nødstilfælde og til planlagte helbredsconsultationer, behandlinger og møder med offentlig myndighed. Retten til frihed gælder, såfremt medarbejderens deltagelse er påkrævet. Medarbejderen kan højst afholde 2 dages frihed pr. ferieafholdelsesperiode, 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. ferieafholdelsesperiode. Yderligere fravær kan efter omstændighederne aftales mellem medarbejderen og virksomheden.*

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

*Nærtstående omfatter i denne bestemmelse forældre og ægtefælle/samlever.*

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

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

Den nuværende § 50 bliver herefter til § 51, og så fremdeles.

Parterne er endvidere enige om at indsætte en ny bestemmelse i Emballageoverenskomstens § 49, som et nyt stk. 2, vedrørende børnebørns-omsorgsdage. Bestemmelsen affattes således:

***"Stk. 2***

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

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

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

*Dagene afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin Fritvalgs Løn-konto."*

Som en konsekvens af ovenstående er parterne endvidere enige om at ændre overskriften i Emballageoverenskomstens § 49 til følgende:

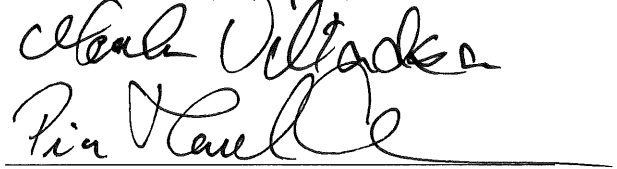
**"§ 49 Børne- og børnebørns-omsorgsdage"**

København, 24. februar 2025

For DI Overenskomst I v/DI



For 3F Industri (Emballage)



For HK Privat



## PROTOKOLLAT

om

### Mulighed for afslag af overarbejde

Parterne er enige om, at overarbejde så vidt muligt bør undgås, men også om, at medarbejdere som udgangspunkt er forpligtet til at udføre overarbejde.

For at tydeliggøre de situationer, hvor medarbejdere kan afslå at udføre overarbejde, er parterne enige om at ændre teksten i § 22, stk. 1, i Emballageoverenskomsten til følgende:

***”Stk. 1 Indledning***

*Organisationerne er enige om, at overarbejde så vidt muligt bør undgås.*

*Der kan dog forekomme forhold, der nødvendiggør overarbejde af hensyn til virksomhedens drift eller rettidig færdiggørelse af indgåede ordrer, forpligtelser etc.*

*Medarbejderen kan dog afslå at udføre overarbejde, hvis det er begrundet i tungtvejende personlige eller familiemæssige forhold i forbindelse med særlige mærkedage og i forbindelse med særlige akutte hændelser.*

*Hvad angår særlige akutte hændelser, skal medarbejderen gøre opmærksom på afslaget senest i forbindelse med, at overarbejdet varsles. Hvis årsagen til at afslå overarbejde opstår efter, at overarbejdet er varslet, skal medarbejderen meddele dette straks.*

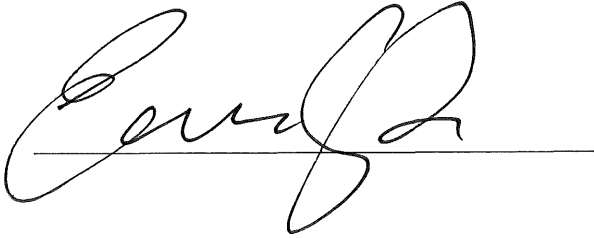
*Arbejdsgiveren har krav på at få oplyst grunden til, at medarbejderen ikke ønsker at udføre et pålagt overarbejde.*

*Overarbejde udføres efter nedenstående regler.”*

Parterne er enige om, at ovenstående ikke ændrer på praksis i forhold til medarbejderes ret til at afslå overarbejde.

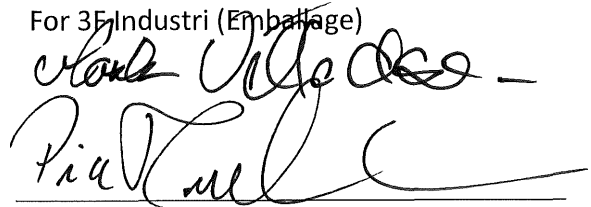
København, 24. februar 2025

For DI Overenskomst I v/DI



A handwritten signature in black ink, written over a horizontal line. The signature is highly stylized and cursive.

For 3F Industri (Emballage)

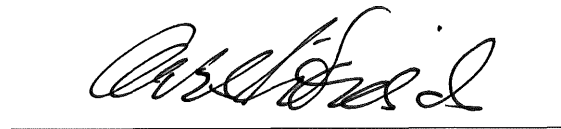


Two handwritten signatures in black ink, written over a horizontal line. The top signature is more legible and appears to be 'Pia V. ...', while the bottom one is more cursive.

For HK Privat



A handwritten signature in black ink, written over a horizontal line. The signature is cursive and appears to be 'Annz Palum'.



A handwritten signature in black ink, written over a horizontal line. The signature is cursive and appears to be 'Pia V. ...'.

**PROTOKOLLAT**

**om**

**Vederlag til arbejdsmiljørepræsentanter**

Overenskomstparterne er enige om at arbejdsmiljørepræsentanter, der er medlem af 3F Industri (Emballage)/HK Privat, 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 deres forbund. Virksomhederne hvor arbejdsmiljørepræsentanterne er ansat attesterer oplysningerne.

Som nyt stk. 2 i Emballageoverenskomstens § 4, tilføjes følgende:

*”Arbejdsmiljørepræsentanter, der er medlem af 3F Industri (Emballage)/HK Privat, 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. 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 i 3F Industri (Emballage)/HK Privat finansieres via Socialfonden.”*

Som konsekvens heraf ændres overskriften i § 4 til følgende:

**"§ 4 Vederlag til tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter"**

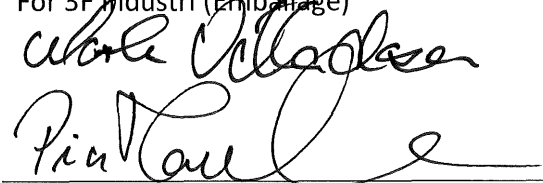
København, 24. februar 2025

For DI Overenskomst I v/DI



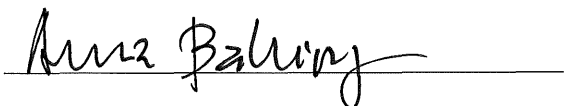
---

For 3F Industri (Emballage)



---

For HK Privat



---



---

PROTOKOLLAT

om

**Tillidsrepræsentanters adgang til at deltage i informationsmøder om overenskomstfornyelse**

Parterne er enige om, at adgangen for tillidsrepræsentanter til at deltage i informationsmøder om fornyelsen af overenskomsten indsættes i Emballageoverenskomsten som et nyt Protokollat 18 med følgende tekst:

***”Protokollat 18. Tillidsrepræsentanters adgang til at deltage i informationsmøder om overenskomstfornyelse***

*Overenskomstparterne ønsker at støtte op om udbredelsen af information om de nye elementer i overenskomsten.*

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

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

*Transportudgiften dækkes af forbundet/afdelinger.”*

Protokollatet træder i kraft ved parternes underskrift.

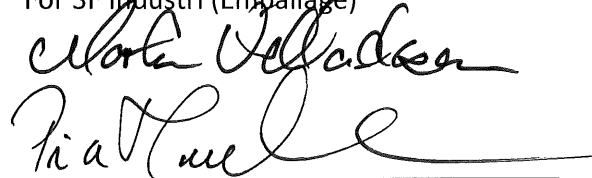
København, 24. februar 2025

For DI Overenskomst I v/DI



Emma Pallesen

For 3F Industri (Emballage)



Pia Thue

For HK Privat



Anna Pallesen



Pia Thue

**PROTOKOLLAT**

**om**

**Uddannelsesrepræsentanter**

Parterne er enige om, at Emballageoverenskomstens § 99 udgår og erstattes af en ny bestemmelse.

Hermed gives der mulighed for at udpege én uddannelsesrepræsentant på Emballageoverenskomsten på virksomheden i stedet for en fælles uddannelsesrepræsentant som hidtil.

Parterne er enige om, at uddannelsesrepræsentanten(-erne) ikke omfattes af Emballageoverenskomstens § 11.

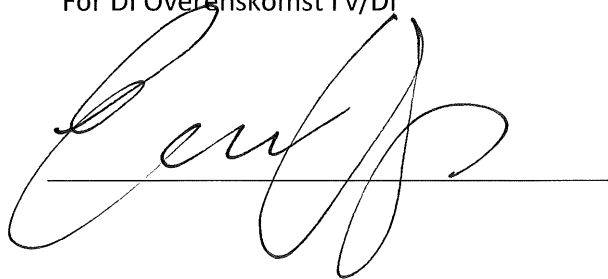
Emballageoverenskomsten § 99 har fremover følgende ordlyd:

*"Under forudsætning af lokal enighed kan tillidsrepræsentanten(-erne) udpege en uddannelsesrepræsentant.*

*Uddannelsesrepræsentanten kan bistå virksomheden og medarbejdere med uddannelse efter overenskomstens bestemmelser, og herunder være sparringspartner for virksomheden, medarbejdere og EKUF's opsøgende konsulenter. Herudover kan uddannelsesrepræsentanten bistå virksomheden med at skabe overblik over, hvor der kan uddannes lærlinge og elever til at dække virksomhedens kompetencebehov."*

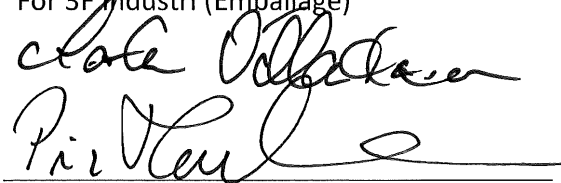
København, 24. februar 2025

For DI Overenskomst I v/DI



---

For 3F Industri (Emballage)



---

For HK Privat



---



---

## 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.

Der er i den forbindelse enighed om, at Emballageoverenskomstens § 39, stk. 2-5, udgår og erstattes af nedenstående pkt. 3-8 med følgende ordlyd:

*”3. 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 Emballageindustriens Kompetenceudviklingsfond (EKUF). Disse uger erstatter al ret til uddannelse i § 103, stk. 4 og 6.*

*4. Medarbejdere, der har været uafbrudt ansat i virksomheden i mindst 3 år, har ret til yderligere to ugers frihed til deltagelse i uddannelse med støtte fra EKUF.*

*5. Op til to ugers kursusdeltagelse efter pkt. 4 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. IKUF-sekretariatet kan kræve dokumentation fra begge parter.*
- b. Medarbejderen skal hurtigst muligt efter modtagelsen af opsigelsen søge om støtte i EKUF. Medarbejderen skal have modtaget støttetilsagn fra EKUF til konkret, tidsfastsat kursus inden udløbet af det oprindelige opsigelsesvarsel. Støtten fra EKUF 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 EKUF 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 regler.

6. Medarbejdere, der har ret til frihed efter pkt. 3 og 4, har ret til støtte efter reglerne i § 103, stk. 4, for hele perioden. Der kan ud over kurser, der er relevante for beskæftigelse under Emballageoverenskomstens dækningsområde, endvidere søges støtte til udvalgte offentligt støttede kurser, der retter sig mod beskæftigelse inden for persontransport, kantineområdet og rengøringsområdet.

7. Medarbejdere, som ikke benytter muligheden i pkt. 5, kan alternativt modtage støtte fra EKUF til betaling af kursusgebyr, der vedrører uddannelse, som er påbegyndt, hvor der er givet tilsagn fra EKUF før opsigelsen, og hvor kurset afsluttes efter fratræden.

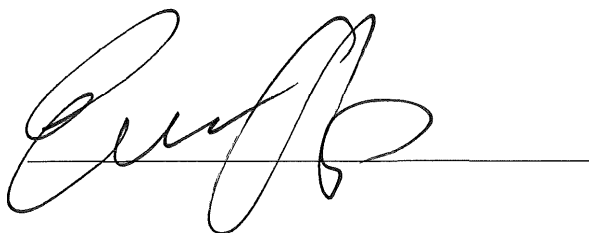
8. Medarbejderen kan som alternativ til reglerne for uddannelse i pkt. 3-7, vælge uddannelse efter § 103, stk. 4 og 6.”

Ovenstående pkt. 3-8 træder i kraft med virkning for ansøgninger indgivet til EKUF 1. september 2025 eller senere. Indtil da gælder pkt. 3-5 i Emballageoverenskomsten 2023-2025.

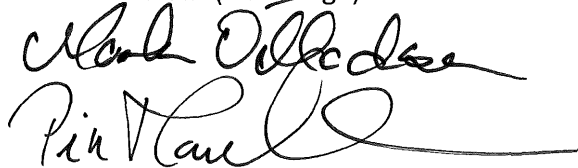
Parterne er enige om, at det forlængede opsigelsesvarsel ikke skal indgå i opnåelse eller forøgelse af fratrædelsesgodtgørelse, jf. Emballageoverenskomstens § 40.

København, 24. februar 2025

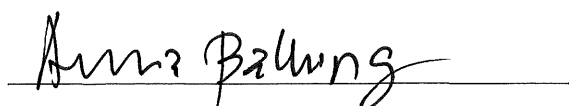
For DI Overenskomst I v/DI



For 3F Industri (Emballage)



For HK Privat



## PROTOKOLLAT

om

### Øget fleksibilitet ved brug af afspadsring

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

På den baggrund er parterne enige om at ændre teksten i Emballageoverenskomstens § 23, stk. 3, til følgende:

**”Stk. 3**

*Tidspunktet for afspadsring aftales mellem virksomheden og medarbejderen med fornøden hensyn til virksomhedens produktion og medarbejderens ønske.*

*Afspadsring skal ske inden for en 6 måneders periode efter overarbejdets udførelse.”*

Parterne er endvidere enige om, at der i overenskomsten indføres en bestemmelse om afspadsningsfrit overarbejde. Der tilføjes derfor et nyt stk. 5 i overenskomstens § 23 med følgende ordlyd:

**”Stk. 5**

*I følgende tilfælde er der ikke pligt til at afspadsere overarbejde:*

- a. *Hvis det er aftalt med tillidsrepræsentanten, at overarbejde ikke afspadsres.*
- b. *Hvis overarbejdet hidrører fra*
  - *sygeafløsning,*
  - *andre medarbejderes udeblivelse,*
  - *ovnsammenbrud, maskinhavari, forsyningsafbrydelser o.lign.*
- c. *Hvis overarbejdet er mindre end 8 timer i 4 på hinanden følgende uger ved fuldtidsbeskæftigelse.*
- d. *Hvis overarbejdet er indtil 12 timer i 4 på hinanden følgende uger, og vedrører reparationsopgaver, der fordrer særlig indsats af egnede medarbejdere med særlig uddannelse i*

begrænset tid, reparation af større anlæg eller reparation af engangsopgaver i ordreproducerende virksomheder.

- e. På virksomheder, hvor der ikke er valgt tillidsrepræsentant, kan de lokale parter søge dispensation efter følgende regler:

Såfremt tvingende grunde taler derfor, kan overarbejde ud over 8 timer i 4 på hinanden følgende uger fritages for afspadsering. I sådanne tilfælde skal parterne omgående indsende ligelydende ansøgning til deres respektive organisationer om dispensation for afspadsering, idet en sådan ansøgning dog i intet tilfælde må være hindrende for overarbejdets påbegyndelse og udførelse.

Dispensationsansøgningen, der underskrives af de lokale parter, skal være afsendt senest dagen efter det udvidede overarbejdes påbegyndelse, således at der umiddelbart herefter mellem organisationerne kan træffes afgørelse om dispensationen. I tiden indtil organisationernes afgørelse måtte foreligge, gives de lokale parter bemyndigelse til, hvis forholdene taler derfor, at give fritagelse for afspadsering af eventuelt i mellemtiden udført overarbejde."

Som følge heraf bliver det nuværende stk. 5 til stk. 6 og så fremdeles.

Parterne er endvidere enige om, at overenskomstens § 23, stk. 1, erstattes med følgende tekst:

**"Stk. 1**

Ved afspadsering holder medarbejderen fri i et tidsrum, som ellers ville være dennes arbejdstid. Afspadseringen sker i samme omfang, som der er afspadseringspligtigt overarbejde.

Afspadsering sker som udgangspunkt med hele fridage, medmindre andet aftales mellem virksomhedens ledelse og tillidsrepræsentanten. Overskydende timer, der ikke berettiger til en fuld arbejdsfri dag, videreføres."

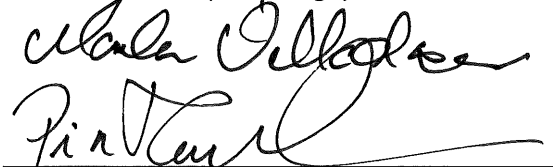
København, 24. februar 2025

For DI Overenskomst I v/DI



Anna Bahung

For 3F Industri (Emballage)



For HK Privat



## PROTOKOLLAT

om

### Databeskyttelse

#### **UDVALGSARBEJDE OM DATABESKYTTELSE**

Ved overenskomstforhandlingerne i 2023 var parterne enige om at følge det af DI/CO-I nedsatte udvalg, der skulle drøfte de praktiske konsekvenser af reglerne i Databeskyttelsesforordningen og Databeskyttelsesloven for udleveringen af information fra industriens virksomheder til tillidsrepræsentanter og forbund.

Parterne er i den forbindelse enige om, at det eksisterende "Protokollat 15 – Organisationsaftale om databeskyttelse", optrykt på side 170, udgår og erstattes af nedenstående tekst.

#### ***"Protokollat – 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.*

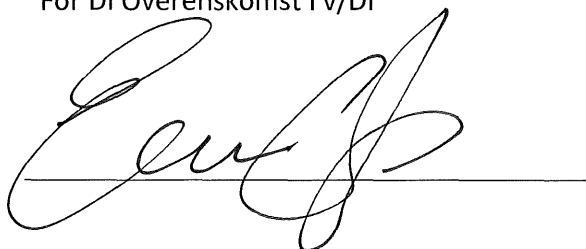
*Parterne er enige om, at det ved gennemførelsen af Databeskyttelsesloven er sikret, at den hidtidige praksis for indsamling, opbevaring, behandling og udlevering af personoplysninger i henhold til de ansættelses- og arbejdsretlige forpligtigelser kan forsætte.*

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.

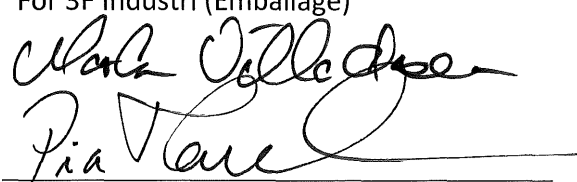
Parterne er enige om, at nærværende tekst hverken har til hensigt at indskrænke eller udvide arbejdsgivers pligter til eller muligheder for at videregive personoplysninger end de i Databeskyttelsesforordningen, Databeskyttelsesloven eller overenskomstens fastsatte bestemmelser.”

København, 24. februar 2025

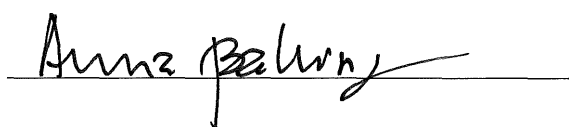
For DI Overenskomst I v/DI



For 3F Industri (Emballage)



For HK Privat



## 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 udførelsen 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.

I henhold til Emballageoverenskomstens § 10, stk. 9 skal tillidsrepræsentanten "*til udførelse af sit hverv have den nødvendige adgang til it-faciliteter, herunder Internet.*"

Parterne 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. Parterne er enige om, at denne aftale ligeledes anvendes på Emballageoverenskomsten.

### 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 1 til dette dokument, er frivillig og forudsætter, at denne er tiltrådt af de lokale parter, men 3F Industri (Emballage), HK Privat og DIO I 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, 24. februar 2025

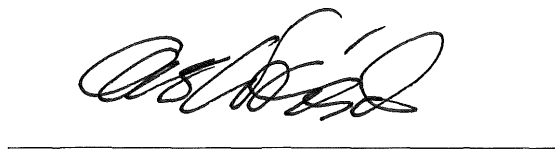
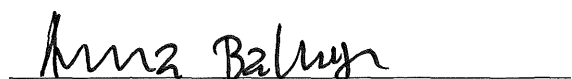
For DI Overenskomst I v/DI



For 3F Industri (Emballage)



For HK Privat



**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 Emballageoverenskomstens § 10, stk. 9 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 opsige 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

Forenkling af pensionsprocedure

For at sikre en administrativ forenkling af håndtering af firmapensionsordninger er der enighed om at foretage ændringer i reglerne om firmapensionsordninger ved indmeldelser, tiltrædelser til overenskomst og tilmelding af afdelinger i Emballageoverenskomsten.

I Emballageoverenskomsten foretages der følgende ændringer:

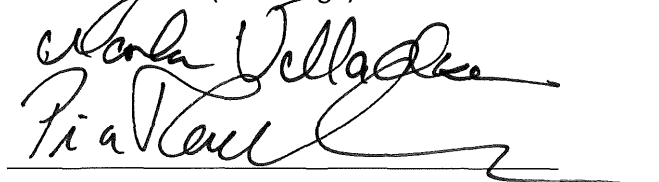
I § 122, stk. 1, 5. afsnit, ændres teksten fra "12 måneder" til "3 måneder".

København, 24. februar 2025


For DI Overenskomst I v/DI



For 3F Industri (Emballage)



For HK Privat



**PROTOKOLLAT**

om

**Ændring af feriebestemmelserne**

Parterne har drøftet en mulig forenkling af feriebestemmelserne i Emballageoverenskomstens afsnit 13 med henblik på at gøre bestemmelserne lettere at forstå for virksomheder og medarbejdere.

Som følge af ovenstående, er der enighed om, at der foretages følgende ændringer i Emballageoverenskomsten:

Emballageoverenskomstens § 74, stk. 4 erstattes med følgende:

***”Stk. 4***

*Ved beregning af feriens længde, jf. stk. 3, sidestilles ferie efter disse bestemmelser og fravær på grund af sygdom eller tilskadekomst, hvorunder der ydes feriegodtgørelse, med beskæftigelse.”*

Til Emballageoverenskomstens § 75 tilføjes et nyt stk. 1 med følgende ordlyd:

***”Stk. 1 Feriens placering***

*Ferien kan holdes enten ved lukning af virksomheden (kollektiv ferielukning) eller ved at give medarbejderne ferie individuelt.*

*Hvis medarbejderne holder ferie individuelt, skal virksomheden senest 1. februar fremlægge en liste, hvor medarbejderne kan angive deres sommerferieønsker.*

*I virksomheder, hvor ferien holdes individuelt, kan virksomheden ikke kræve, at en medarbejder holder ferie, der ikke er optjent betaling til efter ferieloven.*

*Den del af ferien, der er omtalt i ferielovens § 8, stk. 2 (hovedferien), kan, såfremt der lokalt træffes aftale herom – evt. mellem den enkelte medarbejder og virksomheden – lægges uden for perioden 1. maj til 30. september (ferieperioden)."*

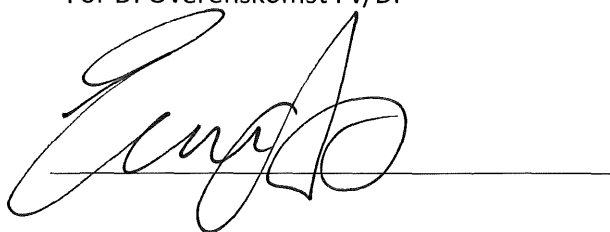
Det nuværende stk. 1 bliver derefter til stk. 2 og så fremdeles.

Parterne er endvidere enige om, at Emballageoverenskomstens § 77, stk. 2, udgår.

Det nuværende stk. 3 bliver herefter til stk. 2 og så fremdeles.

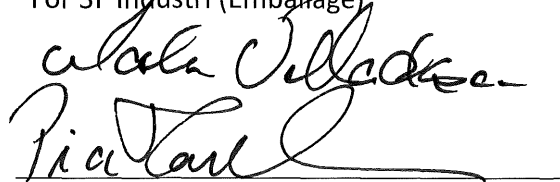
København, 24. februar 2025

For DI Overenskomst I v/DI



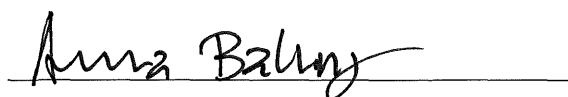
---

For 3F Industri (Emballage)



---

For HK Privat



---



---

**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 Emballageoverenskomsten indgår der, udover den direkte løn, også afledte betalinger, som for eksempel pension og bidrag til Fritvalgs Lønkontoen.

Ved overenskomstforhandlingerne 2025 mellem CO-industri og DI er det blevet noteret, at DI, for at gøre den samlede aflønning mere synlig for medarbejderne og virksomhederne, iværksætter et samarbejde med lønsystemudbydere om at øge synligheden af den samlede lønpakke på medarbejdernes lønsedler.

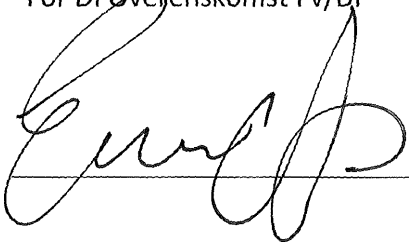
Samarbejdet har til formål at få udviklet et tilbud fra lønsystemudbydere til DI's medlemsvirksomheder, således at den samlede løn inklusive alle direkte og afledte lønelementer tydeligt bliver vist på medarbejdernes lønsedler. For timelønnede skal den samlede løn pr. time fremgå af lønsedlen.

Samarbejdet med lønsystemudbydere indledes hurtigst muligt efter overenskomstforhandlingernes afslutning.

Parterne afventer udfaldet af arbejdet og drøfter resultatet.

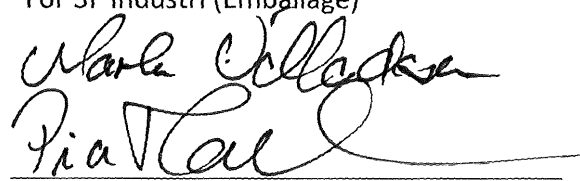
København, 24. februar 2025

For DI Overenskomst I v/DI



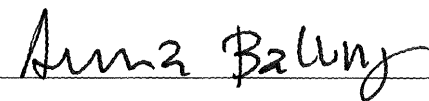
---

For 3F Industri (Emballage)



---

For HK Privat



---



---

PROTOKOLLAT

om

Overenskomstens deltidsregler

Parterne har drøftet spørgsmålet om foreneligheden mellem overenskomstens deltidsbestemmelser og deltidsdirektivet og herunder navnlig EU-Domstolens dom i C-184/22 (KfH).

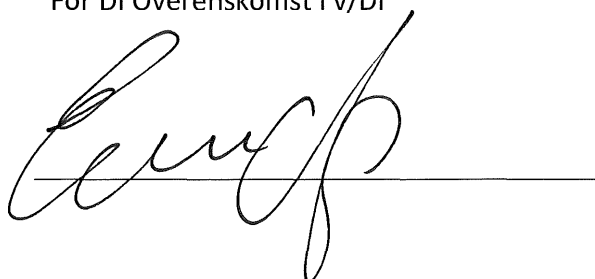
Parterne har i denne forbindelse noteret sig protokollat 33 fra gennembrudsforliget på mindstebetalingsområdet, som etablerer en faglig voldgift vedrørende deltidsansatte i Industrien.

Denne voldgift har parterne valgt foreløbig at afvente.

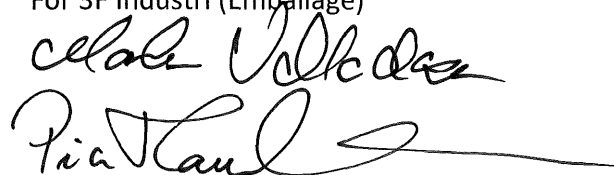
Når resultatet af voldgiften foreligger, er parterne indstillede på at træde sammen og drøfte dette.

København, 24. februar 2025

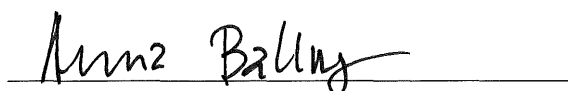
For DI Overenskomst I v/DI



For 3F Industri (Emballage)



For HK Privat



**PROTOKOLLAT**

**om**

**Weekendarbejde og skifteholdsarbejde betragtes som fuldtidsarbejde**

Ved overenskomstforhandlingerne 2025 mellem DI og CO-industri blev parterne opmærksomme på, at der kan være tvivl om, hvilket antal løntimer virksomhederne skal indberette til Indkomstregisteret for timelønnede medarbejdere, hvor timenormen "fuld tid" via en overenskomst er fastsat til et andet timetal end 37 timer pr. uge.

Hvis der ikke indberettes det korrekte antal løntimer, kan det medføre, at den enkelte medarbejder ikke opnår den samme ret til dagpenge, efterlønspræmie og lignende som andre fuldtidsansatte.

Parterne var enige om at rette henvendelse til de relevante myndigheder med henblik på at bede myndighederne sikre, at myndighedernes vejledning, om hvordan virksomhederne skal indberette løntimer til Indkomstregisteret for timelønnede medarbejdere, hvor timenormen "fuld tid" via en overenskomst er fastsat til et andet timetal end 37 timer pr. uge for fuldtidsansatte, er klar og entydig.

På den baggrund er DIO I, 3F Industri (Emballage) /HK Privat enige om at ændre Emballageoverenskomstens § 16 "Skiftehold/Forlægning" og § 19 "Weekendarbejde".

For at tydeliggøre dette er der enighed om at indsætte et nyt stk. 2 i Emballageoverenskomstens § 16:

*"Skifteholdsarbejde betragtes som fuldtidsarbejde, således at den normale arbejdstid ved skifteholdsarbejde, jf. stk. 1, svarer til den normale overenskomstmæssige arbejdstid ved dagarbejde, jf. § 15, stk. 1."*

Som konsekvens heraf forrykkes alle stykker, hvorefter stk. 2 bliver til stk. 3 ect.

DIO I, 3F Industri (Emballage) /HK Privat er endvidere enige om indsætte et nyt stk. 6 i Emballageoverenskomstens § 19:

**"Stk. 6**

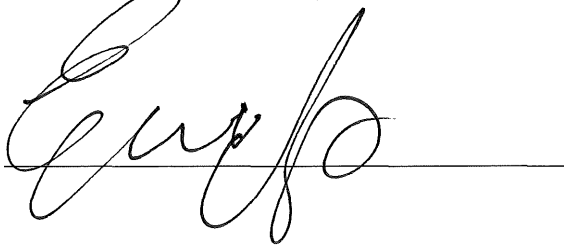
*Weekendarbejde betragtes som fuldtidsarbejde, således at 24-timers weekendarbejde svarer til den normale overenskomstmæssige arbejdstid ved dagarbejde, jf. § 15, stk. 1.*

*Ved beregning af sygedagpenge benyttes sygedagpengelovens beregningsmodel, således at 24-timers weekendarbejde svarer til den normale overenskomstmæssige arbejdstid ved dagarbejde.*

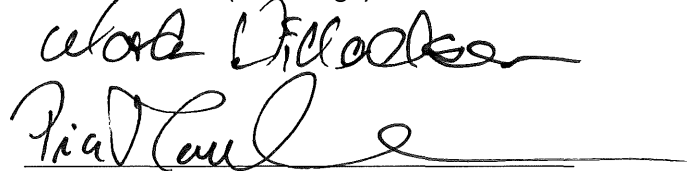
*ATP-bidrag beregnes som fuldt bidrag."*

København, 24. februar 2025

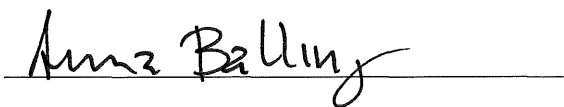
For DI Overenskomst I v/DI



For 3F Industri (Emballage)



For HK Privat



**PROTOKOLLAT**

om

**Fritvalgs Lønkonto og feriefridage**

Parterne har drøftet en ændring af reglerne for feriefridage, således at medarbejdere, der opnår 9 måneders anciennitet, får tildelt feriefridage efter de nugældende regler i Emballageoverenskomsten, mens værdien af feriefridagene for de efterfølgende ferieår henlægges til Fritvalgs Lønkontoen efter reglerne for værdiansættelse af feriefridage i Emballageoverenskomsten. Såfremt medarbejderen for de efterfølgende ferieår ønsker at afvikle en eller flere (op til fem) feriefridage, kan medarbejderen vælge at få udbetalt et beløb fra Fritvalgs Lønkontoen.

Hermed sikres det, at den enkelte medarbejder ikke, som efter de nuværende regler, risikerer at miste den optjente værdi af eventuelt ikke-afholdte feriefridage i tilfælde af, at medarbejderen ikke får anmodet om kompensation herfor senest 3 uger efter ferieafholdelsesperiodens udløb. Dette vil også være tilfældet i forbindelse med medarbejderens fratræden.

En administration af feriefridagene via Fritvalgs Lønkontoen vil forenkle de valg, som medarbejderne skal træffe, og det vil også gøre det lettere at håndtere medarbejderens muligheder.

Parterne har aftalt, at Emballageoverenskomstens § 50 erstattes af følgende tekst:

**”§ 50**

**Stk. 1**

*Medarbejderen har ret til fem feriefridage inden for et ferieår.*

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

**Stk. 2**

*Feriefridagene omregnes til og afvikles som timer inden for ferieafholdelsesperioden.*

**Stk. 3**

*Feriefridagene placeres efter samme regler som øvrig ferie (restferie), jf. ferielovens bestemmelser. Det gælder dog ikke for feriefridage i en opsigelsesperiode efter virksomhedens opsigelse af medarbejderen.*

**Stk. 4**

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

**Stk. 5**

*For de feriefridage, der tildeles ved opnåelse af 9 måneders anciennitet, gælder:*

- 1) Feriefridagene betales som ved sygdom.*
- 2) Holdes feriefridagene ikke inden udløbet af ferieafholdelsesperioden, der knytter sig til de tildelte feriefridage, eller inden medarbejderen fratræder, modtager medarbejderen med den næstfølgende lønudbetaling kompensation svarende til løn under sygdom pr. ubrugt feriefridag.*
- 3) Kompensationsbeløbet indgår i den ferieberettigede løn, men der beregnes ikke pension af kompensationsbeløbet.*

**Stk. 6**

*Virksomheden kan vælge at indbetale fra den førstkommende 1. september, efter at medarbejderen har opnået 9 måneders anciennitet, 2,25 pct. af den ferieberettigede løn til medarbejderens Fritvalgs Lønkonto. Bidraget dækker betaling for feriefridage efter § 50, stk. 9.*

**Stk. 7**

*For medarbejdere, der som følge af sygdom eller tilskadekomst har sammenhængende fravær og i en periode ikke modtager løn, beregnes de 2,25 pct. af den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden.*

**Stk. 8**

*Virksomheden kan vælge at fortsætte administrationen af feriefridage efter reglerne i § 50, stk. 1.*

**Stk. 9**

*De feriefridage, der tildeles medarbejderen fra den førstkommende 1. september, efter at medarbejderen har opnået 9 måneders anciennitet, afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin Fritvalgs Lønkonto, jf. 50, stk. 6."*

København, 24. februar 2025

For DI Overenskomst I v/DI

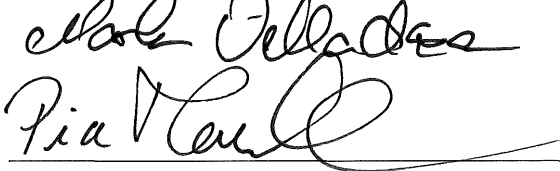


---

Anz Balus


---

For 3F Industri (Emballage)



---

For HK Privat



---

PROTOKOLLAT

om

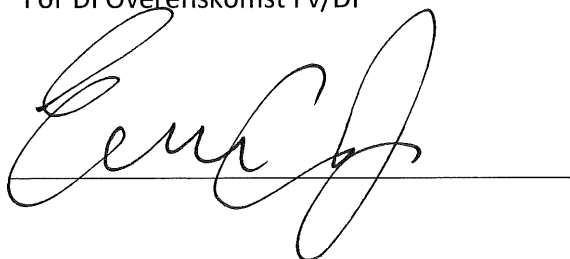
Udvalgsarbejde om teknisk gennemgang af Industriens Overenskomst bilag 10

Parterne er enige om at følge det af DI/CO-I nedsatte udvalgsarbejde, der skal drøfte, om det er nødvendigt at gennemføre en teknisk gennemgang af den tilbageværende tekst i Industriens Overenskomst bilag 10.

Når udvalgsarbejdet er afsluttet, træder parterne sammen og drøfter resultatet af udvalgsarbejdet.

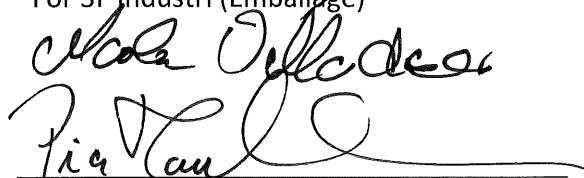
København, 24. februar 2025

For DI Overenskomst I v/DI



Annz Balluy

For 3F Industri (Emballage)



For HK Privat



## PROTOKOLLAT

om

### Helbreds kontrol ved natarbejde

Parterne er enige om, at indholdet i vedhæftede "Spørgeramme for udvidet helbreds kontrol for visse 50+ årige natarbejdere" som minimum skal anvendes som udgangspunkt for den sundhedssamtale der skal gennemføres i forbindelse med den udvidede helbreds kontrol for de natarbejdere, der er fyldt 50 år, hvis normale arbejdstid om natten ikke er tilrettelagt i overensstemmelse med anbefalingerne.

Herudover er parterne enige om, at udarbejde en ny bestemmelse som omfatter:

- eksisterende tekst i Emballageoverenskomstens § 124

Den nye bestemmelse – og altså en ny § 124 – affattes således:

#### ***"§ 124 Helbreds kontrol ved natarbejde***

##### ***Stk. 1. Forebyggende tiltag ved natarbejde***

*Overenskomstparterne er enige om at tilrettelæggelsen af natarbejde følger anbefalingerne fra Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA), herunder de særlige anbefalinger for gravide.*

*I Emballageoverenskomstens afsnit 29 – Direktiv om tilrettelæggelse af arbejdstiden har overenskomstparterne aftalt efter hvilke principper, natarbejde bør planlægges.*

*Afsnit 29 indeholder desuden regler om, at natarbejdere skal tilbydes en virksomhedsbetalt helbreds kontrol, inden de påbegynder beskæftigelse som natarbejder, og at medarbejdere, der efter samme bestemmelses stk. 2 bliver klassificeret som natarbejdere, skal tilbydes helbreds kontrol inden for regelmæssige tidsrum.*

**Note:** Se i øvrigt overenskomstens afsnit 30 om "Ny viden om tilrettelæggelse af natarbejde".

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

Drøftelsen skal:

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

Dokumenterne til brug for drøftelser og udførelse af helbredscontrollen kan findes på Dansk Industris hjemmeside (<https://www.danskindustri.dk/vi-radgiver-dig/personale/arbejdstid/natarbejde/>).

Hvis de lokale parter, evt. i samarbejde med arbejdsmiljøorganisationen, vurderer, at NFA's anbefalinger følges, anvendes almindelige regler i overenskomsten uændret, herunder reglerne om helbredscontrol i pkt. 3.

Hvis de lokale parter jf. pkt. 1, vurderer, at NFA's anbefalinger vedr. natarbejde 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 helbredscontrol til natarbejdere.
  - Det er obligatorisk for natarbejderen at gennemføre helbredscontrollen hvert andet år.
  - For de natarbejdere, der er fyldt 50 år, anvendes en udvidet helbredscontrol.
- b. Derudover skal de lokale parter gennemføre en årlig særlig APV rettet mod natarbejde, der har til formål at:
  - Identificere og kortlægge risici ved natarbejde
  - Vurdere risici ved natarbejde
  - Prioritere og udarbejde en handlingsplan
  - Opfølgning på handlingsplanen

## **2. 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 af sygeløn efter overenskomstens § 56, 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*

## **3. Helbreds kontrol**

### **3.1. Hyppighed**

*Medarbejderne skal tilbydes en virksomhedsbetalt helbreds kontrol, inden de begynder beskæftigelse som natarbejder.*

*Medarbejdere, der efter pkt. 2 i Emballageoverenskomstens afsnit 29 om "direktiv om tilrettelæggelse af arbejdstiden" bliver klassificeret som natarbejdere, skal tilbydes en virksomhedsbetalt helbreds kontrol inden for regelmæssige tidsrum på højst 2 år.*

*Hvis de lokale parter jf. pkt. 1, vurderer, at NFA's anbefalinger vedr. natarbejde IKKE følges, er følgende endvidere gældende for de medarbejdere hvis normale arbejdstid om natten ikke er tilrettelagt i overensstemmelse med anbefalingerne:*

- *Helbreds kontrollen skal tilbydes årligt.*
- *Det er obligatorisk for natarbejderen at gennemføre helbreds kontrollen hvert andet år.*
- *For de natarbejdere, der er fyldt 50 år, anvendes en udvidet helbreds kontrol jf. nedenstående afsnit om udvidet helbreds kontrol for visse 50+ årige natarbejdere.*

### **3.2. Hvornår skal helbreds kontrollen foregå?**

*Såfremt helbreds kontrollen finder sted uden for den pågældende medarbejders arbejdstid, kompenserer arbejdsgiveren herfor.*

### **3.3. Model for helbreds kontrollens gennemførelse**

*Parterne er enige om, at helbreds kontrollen skal foregå på følgende måde:*

1. Virksomheden indgår aftale med en "operatør", der lever op til nedenstående retningslinjer og benytter de af parterne udarbejdede materialer. Virksomheder, som selv udfører helbreds kontrollen, skal ligeledes leve op til retningslinjerne og benytte de af parterne udarbejdede materialer.
2. Virksomheden udleverer en introduktionsfolder om natarbejde til alle natarbejdere, inden de begynder beskæftigelse som natarbejder, samt til de medarbejdere, der efter pkt. 2 i Emballageoverenskomstens afsnit 29 om "direktiv om tilrettelæggelse af arbejdstiden" bliver klassificeret som natarbejdere i det tilfælde, at de ikke tidligere har fået den udleveret. Introduktionsfolderen skal som minimum indeholde de informationer som parterne har aftalt i "**Introduktionsfolder om helbreds kontrol til natarbejdere - 2024**".
3. I samarbejde med den operatør virksomheden har valgt tilbydes natarbejdere en helbreds kontrol i overensstemmelse med retningslinjerne i ovenstående bilags pkt. 2.
4. Forud for helbreds kontrollen udfylder de medarbejdere, der ønsker at gennemføre en helbreds kontrol et spørgeskema, der som minimum indeholder de spørgsmål, som parterne har aftalt i "**Spørgeskema til natarbejdere**". Spørgeskemaet enten sendes, afleveres eller medbringes til den operatør virksomheden har valgt til at udføre helbreds kontrollen i praksis efter nærmere aftale mellem virksomheden og operatøren.
5. Medarbejderen aftaler en tid med operatøren efter nærmere aftale mellem virksomheden og operatøren.
6. Operatøren gennemfører helbreds kontrollen efter nærmere aftale med virksomheden. Kontrollen skal gennemføres af en læge eller sygeplejerske eller anden person med relevant uddannelse og efteruddannelse. I det tilfælde, at det ikke er en læge, der gennemfører kontrollen, skal operatøren sikre sig, at den pågældende person har en relevant uddannelse og efteruddannelse samt evt. nødvendig autorisation.
7. Kontrollen skal som minimum indeholde følgende elementer:
  - a. Kort introduktion til helbreds kontrollen
  - b. Måling af blodtryk, vægt og hofte taljemål, fedtprocent, BMI, blodprøve for kolesterol samt blodprøve for blodsukker
  - c. Samtale med udgangspunkt i udførte målinger og evt. tests samt spørgeskema
    - i. Hvad siger målingerne og testene?
    - ii. Struktureret gennemgang af spørgeskemaet
    - iii. Kombination af spørgsmål og gode råd
  - d. Rapport udfyldes under samtalen

- e. *Vurdering af medarbejderens "egnethed", herunder mundtlig konklusion og fælles vurdering af, om der er behov for en læges vurdering*
- f. *Gennemgang af rapport*
- g. *Den endelige rapport udleveres eller sendes til medarbejderen, efter at den er attesteret af en læge, der besidder arbejdsmedicinske kompetencer. I samme forbindelse udleveres eller sendes pjeces om natarbejde, der som minimum indeholder de informationer, som parterne har aftalt i pjecen "**Natarbejde 2024**"*

*De oplysninger, der fremkommer i forbindelse med helbredscontrollen, er fortrolige og tilhører alene medarbejderen. Oplysningerne kan først komme til arbejdsgiverens kendskab i det tilfælde, at medarbejderen selv tager initiativ hertil.*

*Såfremt der er mulighed herfor, overføres natarbejdere, der lider af helbredsproblemer, som påviseligt skyldes, at de udfører natarbejde, til dagarbejde.*

#### **4. Udvidet helbredscontrol for visse 50+ årige natarbejdere**

*Hvis de lokale parter, jf. punkt 1, vurderer at NFA's anbefalinger vedr. natarbejde IKKE følges, anvendes en udvidet helbredscontrol for de natarbejdere, der er fyldt 50 år, hvis normale arbejdstid om natten ikke er tilrettelagt i overensstemmelse med anbefalingerne.*

*Den udvidede helbredscontrol skal som minimum indeholde sundhedssamtale der har fokus på de helbreds-vilkår, som kan påvirke eller påvirkes af natarbejde, i kraft af at aldringsprocessen skrider frem.*

*Samtalen skal bidrage til at identificere, hvilke medarbejdere der tilrådes en egentlig helbredsundersøgelse i sundhedsvæsenet.*

*Sundhedssamtalen skal som minimum indeholde en gennemgang af de 7 spørgsmål-temaer som parterne har aftalt i "**Spørgeramme for udvidet helbredscontrol for visse 50+ årige natarbejdere**".*

#### **5. Rapport til arbejdsmiljøudvalget på store virksomheder**

*Det findes naturligt, at arbejdsmiljøorganisationen på den enkelte virksomhed på eget initiativ fører kontrol med, om helbredscontrollen gennemføres i overensstemmelse med reglerne. '*

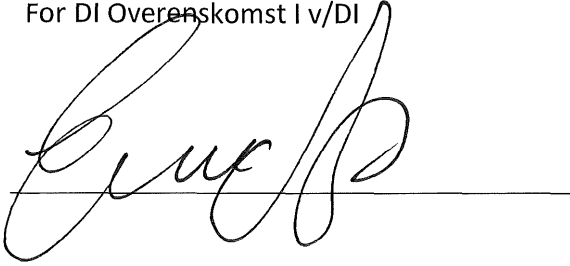
#### **6. Dokumentation for at medarbejderen tilbydes helbredscontrol**

*Der skal udarbejdes en årligt tilbagevendende statistik over omfanget af natarbejde, samt i hvor høj grad virksomheder med natarbejde tilbyder helbredscontrol, jf. de principper der er aftalt i pkt. 2 samt de principper, der evt. aftales senere.*

Parterne er enige om, at protokollatet træder i kraft ved datoen for protokollatets underskrift.

København, 24. februar 2025

For DI Overenskomst I v/DI

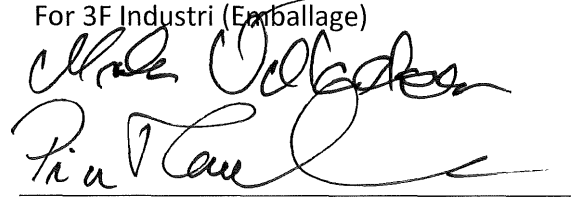


---

Anna Balling

---

For 3F Industri (Emballage)



---

For HK Privat



---

PROTOKOLLAT

om

Overenskomstfravigende lokaftaler om uddannelsesbestemmelser

Parterne er enige om at ændre Emballageoverenskomstens § 14, stk. 1, 1. afsnit fra:

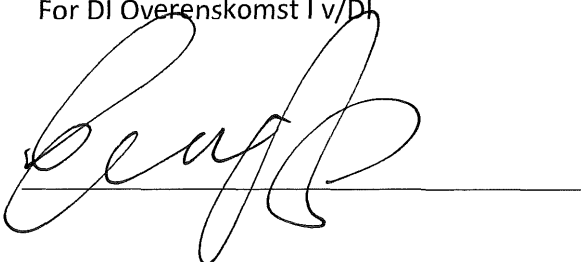
*”Der er adgang til ved lokaftale at supplere og fravige bestemmelserne i overenskomstens afsnit 2 (Regler for tillidsrepræsentanter), 4 (Arbejdstid), og 17 (Uddannelse). Sådanne lokaftaler skal være skriftlige og kan alene indgås med en tillidsrepræsentant, der er valgt efter de i overenskomsten gældende regler. Lokalaftalerne skal sendes til organisationerne til orientering.”*

Til:

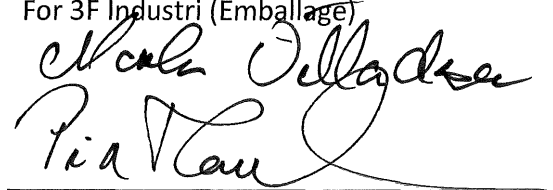
*”Der er adgang til ved lokaftale at supplere og fravige bestemmelserne i overenskomstens afsnit 2 (Regler for tillidsrepræsentanter), 4 (Arbejdstid), og 17 (Uddannelse), dog ikke § 103 (Emballageindustriens Kompetenceudviklingsfond (EKUF)). Sådanne lokaftaler skal være skriftlige og kan alene indgås med en tillidsrepræsentant, der er valgt efter de i overenskomsten gældende regler. Lokalaftalerne skal sendes til organisationerne til orientering.”*

København, 24. februar 2025

For DI Overenskomst I v/DI



For 3F Industri (Emballaget)



Anna Balling

For HK Privat



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

## PROTOKOLLAT

om

### Justering af EKUF's positivliste for aftalt uddannelse

Parterne er enige om at udvide EKUF's positivliste for aftalt uddannelse, så den omfatter flere meritpakker til grundforløb i de erhvervsuddannelser, som optræder på EKUF's positivliste. Derudover foretages der en redaktionel ændring af bestemmelsen.

Parterne er enige om, at positivlisten i Emballageoverenskomstens § 103, stk. 13 under "*Positivliste for aftalt uddannelse*" opdateres som følgende:

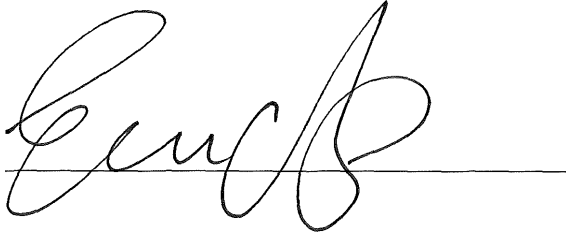
#### ***"Positivliste for aftalt uddannelse***

*Støtten kan tildeles følgende AMU-kursuspakker*

- *Digital printoperatør, samlet varighed 10 dage*
- *LEAN kørekort, samlet varighed 10 dage*
- *AMU-pakke i kommunikation (Præsentationsteknik i administrative funktioner (44396), varighed 3 dage, og Skriftlig kommunikation - sprog og sprogbrug (47299), varighed 2 dage).*
- *AMU-pakken Det digitale kørekort (tilrettelagt af Industriens Fællesudvalg, pt. med samlet varighed på 10 dage).*
- *Meritpakker fastlagt af de faglige udvalg til grundforløbene på de erhvervsuddannelser, som indgår på EKUF's positivliste for aftalt uddannelse."*

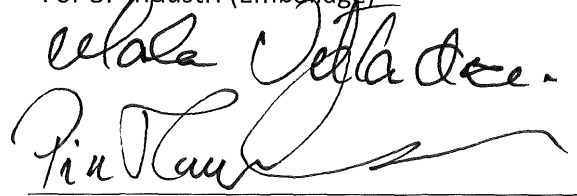
København, 24. februar 2025

For DI Overenskomst I v/DI



---

For 3F Industri (Emballage)

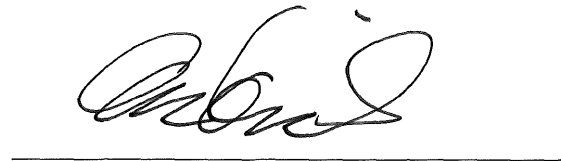


---

For HK Privat



---



---

PROTOKOLLAT

om

Indberetning til Indkomstregisteret under uddannelse

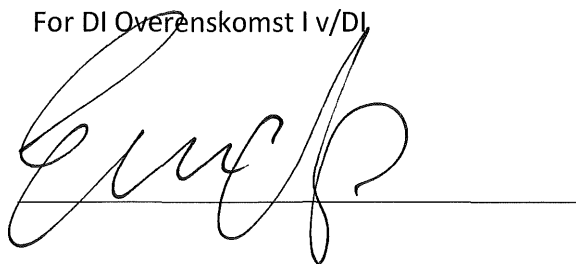
Det blev drøftet ved OK2025 mellem DI og CO-industri, at medarbejdere i en række tilfælde, hvor de deltager i uddannelse, ikke får indberettet timer til Indkomstregisteret. Dette kan i nogle tilfælde have konsekvenser for optjeningen af f.eks. skattefri efterlønspræmie.

DI, 3F Industri (Emballage) og HK Privat noterer sig, at DIO I og CO-I er enige om at rette henvendelse til de relevante myndigheder med henblik på at afdække, hvordan der kan ske indberetning af timer til Indkomstregisteret, når medarbejderne er under uddannelse.

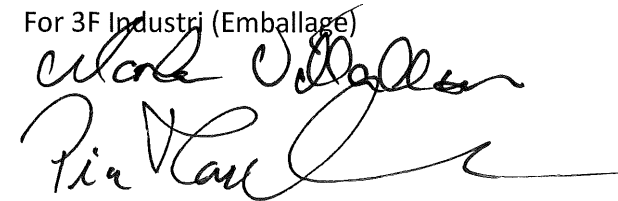
Parterne er enige om at afvente resultatet af henvendelsen til de relevante myndigheder. Parterne er enige om at drøfte resultatet, når det foreligger.

København, 24. februar 2025

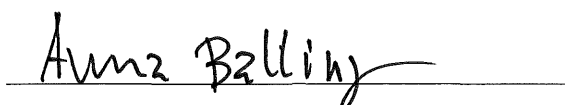
For DI Overenskomst I v/DI



For 3F Industri (Emballage)



For HK Privat



**PROTOKOLLAT**

**om**

**Forhøjelse af pensionsbidragssatser for 18-19 årige lærlinge og elever**

Som følge af indførelsen af lov nr. 326 af 28. marts 2023 og i henhold til Emballageoverenskomstens § 107, stk. 3, er overenskomstparterne enige om, at forhøje pensionsbidragssatserne for 18-19 årige lærlinge og elever til satserne i Emballageoverenskomstens § 121 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.

Beløbet skal indbetales til pensionselskabet senest den 10. oktober 2023.

Fra 1. september 2023 og fremadrettet følger lærlinge og elever pensionssatserne i Emballageoverenskomstens § 121, stk. 5.

Overenskomstparterne er endvidere enige om, at 18-19 årige lærlinge og elever omfattes af pensionsordningens forsikringsdækning pr. 1. september 2023 og herefter ikke længere er omfattet af Emballageoverenskomstens § 107, stk. 2.

For virksomheder der har tegnet lærlingeforsikring hos Industriens Pension

Overenskomstparterne er enige om, at Industriens Pension beregner og opkræver differencen i arbejdsgiverbidraget mellem de hidtidige indbetalinger og 8 pct. for 1. januar 2023 - 31. maj 2023 samt hidtidige indbetalinger og 10 pct. for 1. juni - 31. august 2023.

Industriens Pension fratrækker udgiften til lærlingeforsikring tegnet i Industriens Pension, inden beløbet opkræves. Herefter opkræver Industriens Pension betaling til lærlingeforsikring på sædvanlig vis.

Hvis ovenstående ikke kan lade sig gøre omfattes disse virksomheder af samme ordning for modregning af forsikringsomkostninger som virksomheder, der ikke har tegnet lærlingeforsikring hos Industriens pension.

For virksomheder der ikke har tegnet lærlingeforsikring hos Industriens Pension

Virksomhederne skal frigøre sig for forsikringsordningen tegnet i henhold til Emballageoverenskomsten § 107, stk. 2, pr. 1. september 2023 eller hurtigst muligt herefter.

Den afholdte forsikringsudgift fra perioden i. januar 2023 og frem til forsikringens ophør kan fratrækkes i arbejdsgiverbidraget til pension, alternativt kan virksomheden fratække forsikringsudgiften i lærlingen/elevens løn. Om muligt fordeles et eventuelt løntræk over perioden 1. oktober - 1. december 2023.

For lærlinge/elever der er fratrukket inden 1. september 2023, kan virksomheden foretage modregningen af de afholdte forsikringsudgifter i indbetalingen af pension for perioden 1. januar 2023 - 31. august 2023.

Alternativ med fikseret kr. indsat beløb på Fritvalgs Lønkontoen

Som alternativ til ovenstående er parterne enige om, at virksomheden med frigørende virkning kan indsætte et beløb på lærlinge/elevens Fritvalgs Lønkonto som øremærkes indbetaling på pensionsordningen. Beløbet udgør 5.473 kr. for lærlinge omfattet af Emballageoverenskomsten.

Beløbet er beregnet på baggrund af parternes overenskomststatistik og dækker pension for perioden 1. januar 2023 til 31. august 2023 fratrukket arbejdsgivers udgifter til lærlingeforsikring indtil bortfald.

Virksomheder, der ønsker at gøre brug af denne alternative ordning skal meddele dette til deres elever/lærlinge, hvorefter den enkelte kan gøre indsigelse indenfor en frist fastsat under hensyntagen til virksomhedens lønningssperioder. Ved indsigelse skal virksomheden i stedet benytte standardmetoden til efterbetaling af arbejdsgiverbidrag samt modregning af forsikringsudgifter. Virksomheden kan på et hvilket som helst tidspunkt vælge at benytte standardmetoden.

Parterne er herudover enige om at foretage følgende ændringer i overenskomsten:

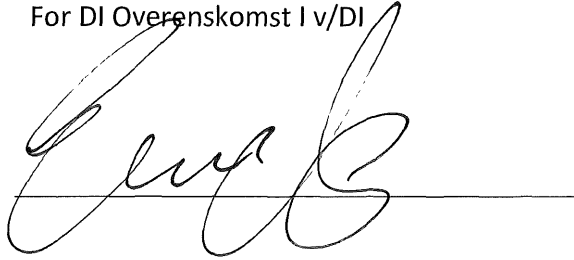
I Emballageoverenskomstens § 106, stk. 1, udgår afsnit 2 og 3 pr. 1. januar 2023 således, at § 106, stk. 1, herefter vil være følgende:

*"Unge lærlinge omfattes af pensionsordningen i Emballageoverenskomstens § 121, når de fylder 18 år samt har opnået 2 måneders anciennitet."*

Som følge af ændringen udgår § 106, stk. 3. Henvisningen til stk. 1, 2. afsnit, i § 106, stk. 2, udgår ligeledes.

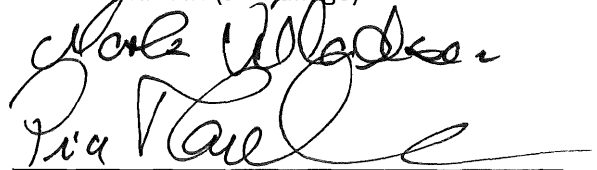
København, 24. februar 2025

For DI Overenskomst I v/DI



---

For 3F Industri (Emballage)

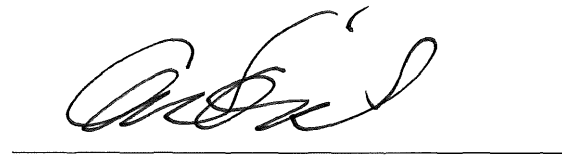


---

For HK Privat

Annz Balling

---



---

# EMBALLAGEOVERENSKOMSTEN

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

Nr. 23

## PROTOKOLLAT

om

### Emballageindustriens Samarbejdsfond

Parterne er enige om, at beløb indbetalt af arbejdsgiveren pr. time til Emballageindustriens samarbejdsfond (§ 104, stk. 1) stiger til:

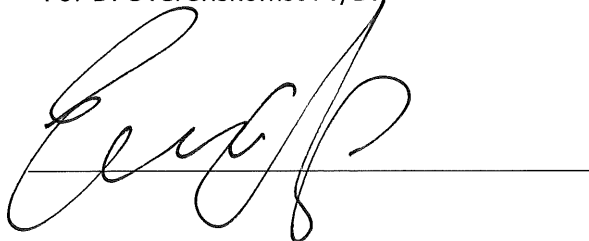
*Pr. 1. marts 2025 – 40 øre*

*Pr. 1. marts 2026 – 45 øre*

*Pr. 1. marts 2027 – 50 øre*

København, 24. februar 2025

For DI Overenskomst I v/DI

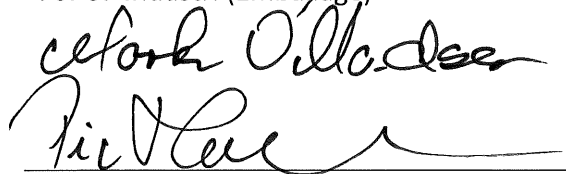


---

*Anna Belling*

---

For 3F Industri (Emballage)



---

For HK Privat



---

**PROTOKOLLAT**

om

**redaktionel gennemskrivning af § 103**

Parterne er enige om, at § 103 om Emballageindustriens Kompetenceudviklingsfond (EKUF) skal tilpasses som følge af, at administrationen af EKUF er blevet rykket og nu varetages af Industriens Uddannelser (IU).

Parterne har aftalt, at teksten fra overenskomstens protokollat 5 vedr. arbejdsmangel af midlertidig karakter skrives ind i § 103 som et nyt stk. 13 under overskriften "Arbejdsmangel af midlertidig karakter". Protokollat 5 udgår herefter af overenskomsten.

Den nuværende § 103 slettes og erstattes med følgende:

***"§ 103 Emballageindustriens Kompetenceudviklingsfond (EKUF)***

***Stk. 1***

*EKUF er etableret efter principperne, der er aftalt mellem CO-industri og DIO i vedrørende Industriens Kompetenceudviklingsfond (IKUF) og henvender sig til medarbejderne med det formål at tilbyde kompetenceudvikling.*

***Stk. 2 Bidrag***

*Virksomheder betaler årligt 520 kr. pr. medarbejder til EKUF.*

***Stk. 3 Ansøgning om støtte***

*Støtte til alle typer af uddannelse under denne bestemmelse søges via ekuf.dk.*

**Selvvalgt uddannelse**

***Stk. 4 Støtte fra EKUF til selvvalgt uddannelse***

*Medarbejderne har ret til frihed til selvvalgt uddannelse, som er relevant for beskæftigelse inden for Emballageoverenskomstens-, Industriens Overenskomsts-, og Industriens Funktionæroverenskomsts område. Det er målet, at midlerne anvendes til gavn for medarbejdernes beskæftigelsesmuligheder, såvel på kortere som på længere sigt. Samtidig skal industriens konkurrenceevne bedst muligt tilgodeses.*

**Stk. 5**

Medarbejdere med minimum 6 måneders anciennitet gives årligt ret til op til 2 ugers frihed til selvvalgt uddannelse, der er relevant i forhold til beskæftigelse inden for fondens område, forudsat at der er meddelt tilsagn om tilskud til uddannelsen.

**Stk. 6**

Unge elever har efter 6 måneders beskæftigelse i samme virksomhed (inkl. eventuelle skoleophold) ret til at søge om støtte fra EKUF. Støtten ydes til deltagelse i fritidsuddannelse i samme omfang og på samme vilkår som øvrige medarbejdere under EKUF. Eleven betragtes ikke som opsagt, selv om uddannelsesaftalen er tidsbegrænset.

**Stk. 7**

Medarbejdere har ret til at afvikle ikke forbrugt uddannelse, jf. stk. 5, fra de forudgående to kalenderår. De ældste uger forbruges først. Det gælder dog ikke, hvis medarbejderen er i opsagt stilling, medmindre virksomhed og medarbejder før opsigelsen har aftalt perioden for uddannelsen.

**Stk. 8**

Friheden kan eksempelvis bruges til uddannelse på såvel grundlæggende som videregående niveau, almen såvel som faglig efter- og videreuddannelse samt deltagelse i realkompetencevurdering i offentlig regi og relevante private tilbud. I øvrigt følges principperne for IKUF, herunder positivlisten.

**Stk. 9**

Fondens bestyrelse tager løbende stilling til rammerne for støttetilsagn og medarbejderens ansøgninger. Eksempler på kompetenceudviklingsområder kan være:

- Læse- og stavekurser, samt danskundervisning
- Matematik og regning
- Sprogundervisning (engelsk, tysk, fransk – alment og fagligt/teknisk)
- Truck-kort
- PC-kørekort
- Lagerstyring
- Uddannelser og/eller kurser af almendannende karakter
- Kurser og seminarer om emballage, herunder konstruktion, miljø, materialer m.v.
- Deltagelse i brancherettede udstillinger og seminarer
- Enkeltstående arrangementer, f.eks. hos leverandører
- Seminarer om virksomhedsøkonomi, ledelse m.m. – f.eks. på DJMX (Danmarks medie og Journalisthøjskole)

**Stk. 10 Løntabsgodtgørelse**

Der ydes løntabsgodtgørelse pt. svarende til 100 procent af den personlige løn på dagtur.

Der ydes tillige den aftalte procentdel af skiftehold/forlægningstillæg pr. fraværstid på skiftehold/forlægning.

For **TYP** gælder, at der ydes den aftalte procentdel af ugetillægget i det omfang medarbejderen ikke i forvejen er berettiget til fuldt ugetillæg.

Der kan ikke ydes støtte til uddannelse hvor medarbejdere modtager hel eller delvis løn fra virksomheden.

**Aftalt uddannelse****Stk. 11 Støtte fra EKUF til aftalt uddannelse**

Der kan søges støtte til aftalt uddannelse til medarbejdere med 12 måneders anciennitet. Eventuel elevtid indgår ikke heri.

Ved lokal enighed kan der søges støtte til aftalt uddannelse, som indgår i den enkelte medarbejders uddannelsesplan.

Såfremt der på virksomheden ikke er valgt en tillidsrepræsentant, kan lokal enighed vedr. adgangen til aftalt uddannelse aftales med det relevante forbunds lokale afdeling.

I den periode uddannelsesplanen løber over, kan medarbejderen ikke deltage i selvvalgt uddannelse. Det er frivilligt for den enkelte medarbejder, om man vil indgå aftale om aftalt uddannelse.

Medarbejdere, der deltager i aftalt uddannelse modtager fuld løn fra virksomheden.

Virksomheden kan søge støtte fra EKUF til uddannelse, der er fastlagt i en uddannelsesplan, der er aftalt med medarbejderen. Uddannelsesplanen oprettes via ekuf.dk, der herefter sender planen til attestation hos medarbejderen.

Virksomheden kan søge støtte som gruppeansøgning, før der oprettes individuelle uddannelsesplaner til følgende:

- screening til FVU- undervisning
- realkompetencevurdering forud for erhvervsuddannelse
- AMU-pakken Det digitale kørekort (tilrettelagt af Industriens Fællesudvalg, pt. med samlet varighed på 10 dage)

Gruppeansøgningen attesteres af den tillidsrepræsentant, som har attesteret rammeaftalen. I ansøgningen skal angives, hvilke medarbejdere der søges støtte til. Ansøgningen kan oprettes såvel før som efter screeningen/realkompetencevurderingen er gennemført, idet virksomheden bærer risikoen, hvis der ikke kan opnås støtte fra EKUF.

Medarbejderen bytter i givet fald to ugers selvvalgt uddannelse til støtte til Det digitale kørekort. Der byttes dog ikke flere kursusdage, end der benyttes til aftalt uddannelse.

Uddannelsen kan søges inden for nedenstående positivliste. Listen kan ligeledes findes på [www.ekuf.dk](http://www.ekuf.dk).

### **Positivliste for aftalt uddannelse**

Støtten kan tildeles følgende aktiviteter:

#### **AMU kursuspakker**

- digital printoperatør, samlet varighed 10 dage
- LEAN kørekort, samlet varighed 10 dage

Supplerende til ovenstående støttemuligheder kan der endvidere gives støtte til følgende AMU-pakker, hvis medarbejder og virksomhed aftaler dette:

- AMU-pakke i kommunikation (Præsentationsteknik i administrative funktioner (44396), varighed 3 dage, og Skriftlig kommunikation - sprog og sprogbrug (47299), varighed 2 dage).
- AMU-pakken Det digitale kørekort (tilrettelagt af Industriens Fællesudvalg, pt. med samlet varighed på 10 dage).
- Meritpakken til grundforløbet på industrioperatøruddannelsen\* (pt. op til 11 kurser, 25 dage)
- Meritpakken til grundforløbet på procesoperatøruddannelsen\* (pt. op til 5 kurser, 13 dage)

Der kan kun ydes støtte til den samme persons deltagelse i kurser i en pakke én gang. Medarbejderen bytter sin ret til støtte til selvvalgt uddannelse til støtte til aftalt uddannelse til virksomheden i den periode, hvor AMU-pakken gennemføres, herunder eventuel akkumuleret ret til selvvalgt uddannelse. Der byttes dog ikke flere kursusdage, end der benyttes til aftalt uddannelse.

Fondens bestyrelse, samlet eller en af organisationernes repræsentanter, kan i særlige tilfælde afslå støtte, der vurderes at være utilsigtet brug af ordningen.

Støtte til kursuspakkerne markeret med \* er en forsøgsordning, der løber i indeværende overenskomstperiode 2023-2025.

Støtte til Det digitale kørekort kan tildeles på baggrund af en gruppeansøgning. Den nærmere ansøgningsproces for gruppeansøgninger aftales mellem parterne.

Støtten til virksomheden udgør 85 % af lønnen modregnet VEU godtgørelse. Herudover kan søges støtte til kursusgebyr.

#### **Realkompetencevurdering (RKV)**

Støtten til virksomheden udgør 100 % af lønnen modregnet VEU godtgørelse.

#### **Erhvervsuddannelse for voksne (EUV)**

- Industrioperatør
- Industrioperatør - produktivitet
- Procesoperatør
- Grafisk Tekniker
- Lager- og logistikoperatør
- Plastmager

Støtten til virksomheden udgør 1.600 kr. pr. skoleuge og 800 kr. pr. praktikuge.

#### **Udvalgte akademimoduler**

- Robotteknologi
- Maskinteknologi med hydraulik mv.
- Udvikling af automatiske styringer
- Projektledelse
- Kvalitetsoptimering med Six Sigma
- Produktionsoptimering
- Kvalitet, miljø og sikkerhed
- Bæredygtig forretningsforståelse
- Klimaregnskaber
- Grøn omstilling i praksis
- Virksomhedens bæredygtige strategi
- Produktionsanalyse og certificering

Støtte til virksomheden udgør 100% af lønnen. Herudover kan søges støtte til kursusgebyr.

Fondens bestyrelse kan ændre positivlisten i perioden, hvis der er enighed om det. Herudover kan bestyrelsen ud fra en samlet vurdering beslutte at give afslag på en ansøgning, selvom ansøgningen ligger inden for rammerne.

#### **Stk. 12 Styrkelse af videre- og efteruddannelse**

Fondens bestyrelse tilstræber at styrke videre- og efteruddannelse for alle beskæftigede ved at sætte fokus på og styrke:

- motivationen for voksen og efteruddannelse

- *Vejledning og rådgivning om voksen- og efteruddannelse.*
- *den opsøgende indsats over for små og mellemstore arbejdspladser*

### **Arbejdsmangel af midlertidig karakter**

#### **Stk. 13 Støtte fra EKUF ved arbejdsmangel af midlertidig karakter**

EKUF kan yde støtte i situationer med arbejdsmangel, hvor alternativet ville være etablering af en egentlig arbejdsfordeling på op til 13 ugers varighed, jf. § 21.

*Anvendelse af muligheden for EKUF-støtte efter denne bestemmelse forbruger af mulighederne for at etablere arbejdsfordeling i de op til 13 uger, der er fastlagt i overenskomsten. Tilsvarende reducerer brugen af arbejdsfordeling efter overenskomstens regler mulighederne for EKUF-støtte efter denne bestemmelse.*

*I begge tilfælde med reference til de op til 13 uger med arbejdsmangel i en løbende 12 måneders periode, jf. § 21 stk. 4. En uges uddannelse med støtte fra EKUF efter dette pkt. modsvarer to ugers arbejdsfordeling.*

*EKUF-støtten ydes for én sammenhængende periode med midlertidig arbejdsmangel inden for en løbende 12 måneders periode, idet støtten kan vedrøre flere forskellige uddannelsesperioder inden for dén sammenhængende periode.*

*Støtten ydes inden for følgende rammer:*

- *Ved arbejdsmangel på mindst fire uger og højst 12 uger gives der mulighed for støtte i halvdelen af perioden. Dvs. ved arbejdsmangel i f.eks. fire uger kan der opnås støtte til uddannelse i to uger. Muligheden kan anvendes maksimalt én gang inden for 12 måneder (løbende).*
- *Adgang til støtte forudsætter, at der etableres lokal enighed om, at der er tale om en situation med arbejdsmangel, hvor virksomhed og medarbejdere ønsker at benytte mulighederne for EKUFstøtte.*
- *Der ansøges om støtte på [www.emballageindustrien.dk](http://www.emballageindustrien.dk).*
- *Støtte ydes til aftalte uddannelsesaktiviteter berettiget til offentligt tilskud. Uddannelsen kan være såvel alment kvalificerende som faglig, herunder rettet mod virksomhedens drift.*
- *Støtte ydes for alle medarbejdere omfattet af overenskomsten, som er omfattet af arbejdsmanglen i en given virksomhed, afdeling eller produktionsenhed.*

- *Alle medarbejdere i den pågældende virksomhed, afdeling eller produktionsenhed skal deltage i de aftalte uddannelsesaktiviteter.*
- *Støtten ydes uagtet medarbejdernes anciennitet i virksomheden.*
- *Støttetildelingen baseres på faste støttesatser ift. løndækning. Pr. 1. januar 2024 udgør denne del af støtten 75 kr. pr. time.*
- *Kursusgebyret støttes med udgangspunkt i det faktiske gebyr.*
- *Støtte til aftalt uddannelse ifm. arbejdsmangel forbruger ikke af medarbejdernes adgang til støtte til selvvalgt uddannelse.*

*EKUF's bestyrelse fastlægger årligt rammerne for brugen af midler til aftalt uddannelse ifm. arbejdsmangel.*

### **Uddannelse i forbindelse med opsigelse**

#### **Stk. 14**

*1. Medarbejdere, som afskediges med opsigelsesvarsel på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukning eller andre på virksomheden beroende forhold, har nedennævnte rettigheder, afhængig af anciennitet.*

*2. Alle medarbejdere har ret til frihed med løn i op til to timer – placeret hurtigst muligt efter afskedigelsen under fornødent hensyn til virksomhedens produktionsforhold – til at søge vejledning i a-kassen/fagforeningen.*

*3. Medarbejdere, som har mindst 6 måneders anciennitet i virksomheden, har ret til en uges frihed til efter- eller videreuddannelse med støtte fra Emballageindustriens Kompetenceudviklingsfond (EKUF).*

*Disse medarbejdere har endvidere ret til at benytte op til to ugers ikke-forbrugt frihed efter § 103, stk. 5.*

*4. Medarbejdere, der har været ubrudt ansat i virksomheden i mindst 3 år, har ret til yderligere to ugers frihed i opsigelsesperioden til deltagelse i uddannelse med støtte fra EKUF.*

*5. Medarbejdere, der har ret til frihed efter stk. 3 og 4, har ret til den gældende sats for løntabsgodtgørelse til selvvalgt uddannelse. Der kan ud over kurser, der er relevant for beskæftigelse under dækningsområderne for Emballage Overenskomsten endvidere søges støtte til udvalgte offentligt støttede kurser, der retter sig mod beskæftigelse inden for persontransport, kantineområdet og rengøringsområdet.*

6. Medarbejderen kan ikke søge lønkompensation, såfremt medarbejderen er fritstillet med eller uden modregningsadgang. Her modtager medarbejderen fuld løn fra virksomheden.

EKUF yder dog refusion af løn til virksomheden, når en opsagt og fritstillet medarbejder deltager i uddannelse, der i øvrigt berettiger til støtte. Dette gælder uanset om medarbejderen er fritstillet med eller uden modregningsadgang.

**Stk. 15**

Der er særlige regler om uddannelse i forbindelse med afskedigelse i § 39.

**Anm.:** Se vedrørende rådgivning og konsulentbistand m.v. til uddannelsesarbejdet i virksomheden protokollat 6

Parterne har endvidere besluttet at gøre muligheden for støtte til uddannelse ved midlertidig arbejdsmangel mere fleksibel, så perioden med støtte kan opdeles i flere kortere perioder som ved arbejdsfordeling.

I der i ovenstående § 103, stk. 13, ændres 1. bullit, sidste punktum fra:

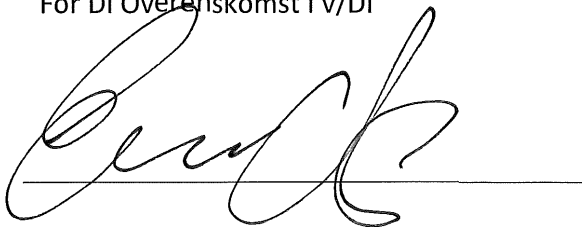
*"Muligheden kan anvendes maksimalt én gang inden for 12 måneder (løbende)."*

til:

*"Der kan ydes støtte til en eller flere perioder af minimum 4 ugers varighed hver inden for 12 løbende måneder. Disse perioder kan samlet maksimalt have en varighed på 12 uger."*

København, 24. februar 2025

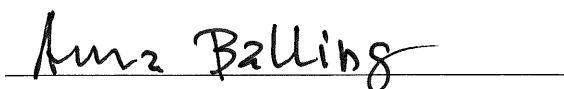
For DI Overenskomst I v/DI



For 3F Industri (Emballage)



For HK Privat



PROTOKOLLAT

om

**Opdatering af udvalgsarbejde i overenskomstperiode**

Parterne har gennemgået udvalgsarbejderne, der er oplyst i overenskomstens afsnit 30.

Parterne er enige om, at følgende udvalgsarbejder udgår af overenskomsten, da udvalgsarbejdet er afsluttet:

- Udvalgsarbejdet om *"Optrappingsordninger i relation til pension og fritvalgs lønkonto"*.
- Udvalgsarbejdet om *"Revision af fagretlige møderegler m.v."*.
- Udvalgsarbejdet om *"Guidelines til et godt og lokal samarbejde mellem virksomhed og tillidsrepræsentanten"*

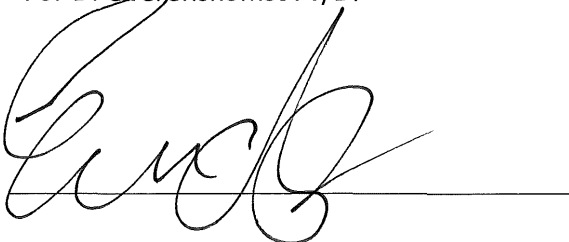
**Ændring af overenskomstens afsnit 30 om udvalg i overenskomstperioden 2020-2023**

Parterne er enige om, at der foretages en redaktionel ændring angående udvalgsarbejdet *"Ny viden om tilrettelæggelsen af natarbejde"*.

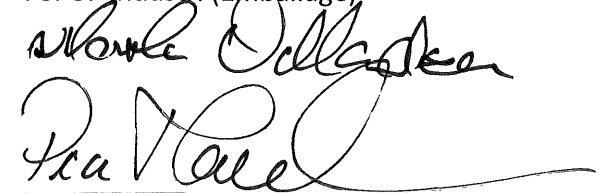
Parterne er enige om, at afsnittet *"Ny viden om tilrettelæggelsen af natarbejde"* i overenskomstens afsnit 30 ændres således, at teksten bliver til en selvstændig overskrift ligesom de øvrige udvalg i overenskomstperioden.

København, 24. februar 2025

For DI Overenskomst I v/DI



For 3F Industri (Emballage)



For HK Privat

Amz Balling



PROTOKOLLAT

om

ændring af bestemmelser om barsel

Parterne er enige om, at overskriften i overenskomstens afsnit 10 ændres til "*Sygdom, barsel og aldershjælp*".

Parterne er enige om, at bestemmelserne i Emballageoverenskomstens § 67 og § 68 sammen skrives redaktionelt.

Parterne er enige om, at ændringerne i bestemmelsernes ordlyd alene er redaktionelle og ikke medfører indholdsmæssige ændringer, bortset fra de ændringer der følger af, at der nu gives orlovsrettigheder til sociale forældre og nærtstående familiemedlemmer samt forøgelsen af antallet af deleuger fra 2 til 4.

Som følge af ovenstående er der enighed om, at Emballageoverenskomstens § 67 affattes på følgende måde, og at nedenstående dermed erstatter hele den nuværende tekst i § 67 og § 68:

**§ 67 Graviditet, barsel og adoption**

**Stk. 1 – Betingelser**

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

*Lønnen svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret under sygdom.*

*Orlov varsles efter barselslovens regler.*

*Hvis de i nærværende aftale eller de i lovgivningen fastsatte frister for varsling af orlov ikke overholdes, kan den ønskede orlov først påbegyndes ved udløbet af de angivne fri-*

ster regnet fra varslingsens afgivelse, med mindre andet aftales mellem virksomheden og den enkelte medarbejder

### **Stk. 2 – Fravær under graviditet**

En mor er under fravær fra arbejdet på grund af graviditet berettiget til løn fra det tidspunkt, hvor der skønnes at være 4 uger til fødslen.

Såfremt fødslen ikke har fundet sted inden udløbet af de 4 uger, ydes løn frem til fødselstidspunktet.

### **Stk. 3**

Under samme betingelser som i stk. 1 er en mor under fravær fra arbejdet på grund af fødsel berettiget til løn fra dagen efter fødslen og i en periode på op til 24 uger (barselsorlov + forældreorlov).

### **Stk. 4**

Til den anden forælder med 9 måneders anciennitet på fødselstidspunktet er der ret til fuld løn i indtil 2 uger i forbindelse med fødslen.

### **Stk. 5**

Arbejdsgiveren yder på samme måde som i stk. 1 og 2 betaling til den anden forælder i op til 15 uger. Disse uger kan afvikles indenfor 52 uger efter fødslen.

Under forudsætning af lokal enighed kan forældreorloven opdeles i flere perioder.

### **Stk. 6**

Arbejdsgiveren yder herudover løn i indtil 2 deleuger (for børn født/modtaget pr. 1. juni 2025: 4 deleuger).

Ugerne kan ydes til enten den ene eller anden forælder eller deles mellem dem.

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. 7 – Sociale forældre og nærtstående**

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

Til en social forælder, der har fået overdraget orlov fra barnets mor og/eller den anden forælder efter reglerne i barselslovens § 23 b, betaler arbejdsgiveren fuld løn efter overenskomstens § 67, stk. 3 og/eller stk. 5.

Til et nærtstående familiemedlem, der har fået overdraget orlov fra barnets mor og/eller den anden forælder efter reglerne i barselslovens § 23 c, betaler arbejdsgiveren fuld løn efter overenskomstens § 67, stk. 5.

Orloven afholdes under samme betingelser som orlov efter overenskomstens § 67, stk. 5, og det er en forudsætning for retten til fuld løn, at den sociale forælder eller nærtstående familiemedlem har fået overdraget retten til barselsdagpenge og opfylder betingelserne i § 67, stk. 1 i overenskomsten.

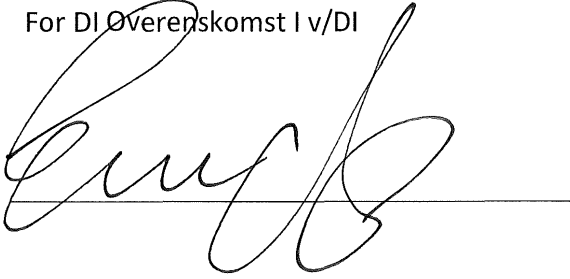
Anm.: Under de første 10 ugers barselsorlov ydes forhøjet pensionsbidrag jf. Emballageoverenskomstens § 121, stk. 6.

Ovenstående regler kan vises på følgende måde:

<b>Fravær med løn</b>	<b>Mor</b>	<b>Den anden forældre</b>	<b>Den sociale forældre</b>	<b>Nærtstående familiemedlem</b>
<b>Fravær før forventet fødselstidspunkt</b>	4 uger	0 uger	0 uger	0 uger
<b>Fravær efter fødsel</b>	24 uger	2 uger	8 uger	0 uger
<b>Fravær efter fødsel: Resterende uger skal bruges inden 52 uger</b>		15 uger	15 uger	15 uger
<b>Til fri fordeling: Skal bruges inden 52 uger</b>	2 uger (pr. 1. juni 2025: 4 deleuger) (deles med de andre forældre)	2 uger (pr. 1. juni 2025: 4 deleuger) (deles med de andre forældre)	2 uger (pr. 1. juni 2025: 4 deleuger) (deles med de andre forældre)	2 uger (pr. 1. juni 2025: 4 deleuger) (deles med soloforælderen)
<b>Samlet set</b>	4 uger før forventet fødsel og op til 26 uger (pr. 1. juni 2025: 28 uger) efter fødsel	Op til 19 uger (pr. 1. juni 2025: 21 uger) efter fødsel	Op til 25 uger (pr. 1. juni 2025: 27 uger) efter fødsel	Op til 17 uger (pr. 1. juni 2025: 19 uger) efter fødsel

København, 24. februar 2025

For DI Overenskomst I v/DI

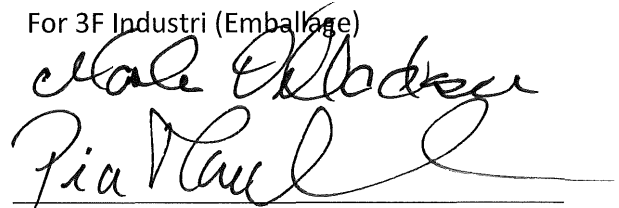


---

Lutz Balling

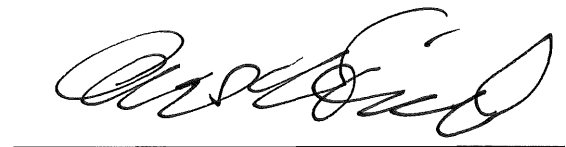
---

For 3F Industri (Emballage)



---

For HK Privat



---

PROTOKOLLAT

om

Udvalgsarbejde om redaktionel gennemskrivning af overenskomsten

Parterne er enige om, at der i den kommende overenskomstperiode nedsættes et udvalg om en redaktionel gennemskrivning af overenskomsteksten.

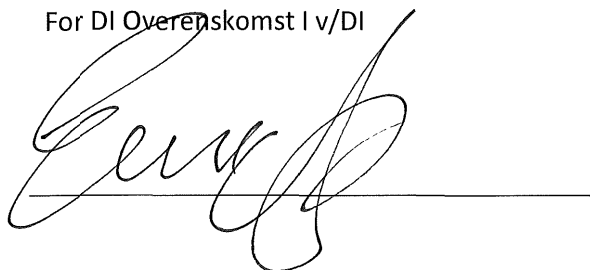
Formålet med udvalget er at gennemskrive overenskomsteksten, således at bestemmelserne fremgår i en mere naturlig rækkefølge, forældede bestemmelser fjernes, mv.

Der skal ved denne redigering ikke ske materielle/retlige ændringer i overenskomsten. Redigeringen skal alene sikre en bedst mulig forståelse af formuleringerne i overenskomsten.

Udvalgsarbejdet forventes afsluttet senest i 2. kvartal 2027.

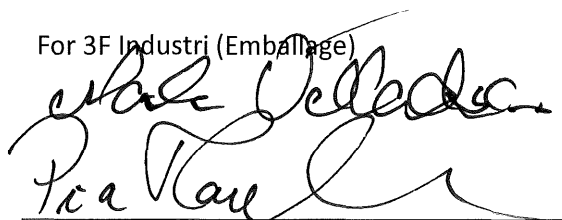
København, 24. februar 2025

For DI Overenskomst I v/DI



Anna Balling

For 3F Industri (Emballage)



For HK Privat



**PROTOKOLLAT**

**om**

**udvalgsarbejde om arbejdstidsbestemmelserne**

Parterne er enige om, at der under en kommende overenskomstperiode nedsættes et udvalg om arbejdstidsbestemmelserne på Emballageoverenskomsten.

Formålet med udvalget er at undersøge og analysere de muligheder, der findes inden for den gældende overenskomst vedrørende arbejdstid.

Udvalget skal blandt andet se på:

- muligheden for mere fleksible arbejdstidsordninger
- modeller for tilrettelæggelse af arbejdstiden
- erfaringer og best practice
- input fra virksomheder og medarbejdere.

Udvalget skal indsamle relevant information og erfaringer fra virksomheder og medarbejdere, samt gennemgå eksisterende regler og praksis om arbejdstid med henblik på at undersøge muligheden for implementering af mere fleksible arbejdstidsregler i overenskomsten.

Det aftales, at der ved udvalgsarbejdet foruden parterne deltager henholdsvis medarbejderrepræsentanter og arbejdsgiverrepræsentanter.

Det understreges, at det nedsatte udvalgsarbejde er uforpligtende. Eventuelle ændringer til overenskomsten kræver særskilt forhandling og aftale mellem parterne.

Parterne er enige om, at første møde skal være afholdt inden udgangen af tredje kvartal 2025.

Udvalgsarbejdet skal være afsluttet senest i andet kvartal 2027.

København, 24. februar 2025

For DI Overenskomst I v/DI





---

Annz Balling

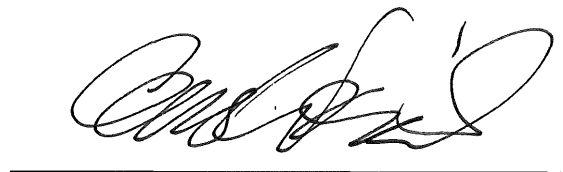
---

For 3F Industri (Emballe)

---

For HK Privat



---

PROTOKOLLAT

om

Tilføjelse om aflønning af EGU-elever

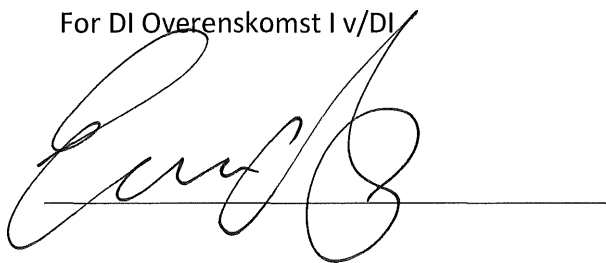
Parterne er enige om at tilføje et nyt stk. 6 i Emballageoverenskomstens § 107.

**"Stk. 6 Erhvervsgrunduddannelse (EGU)**

*EGU-elever aflønnes i praktikperioden på virksomheden med mindstebetalingssats 1 og 2, jf. stk. 1."*

København, 24. februar 2025

For DI Overenskomst I v/DI

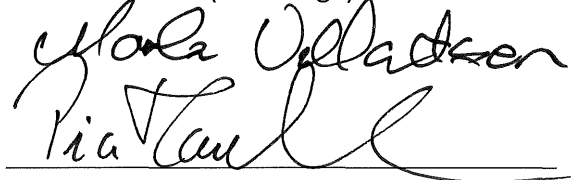


---

Anz Balling

---

For 3F Industri (Emballage)



---

For HK Privat



---

PROTOKOLLAT

om

**Udvalgsarbejde om indberetning og indbetaling til overenskomstens fonde**

Parterne er enige om, at der i den kommende overenskomstperiode nedsættes et udvalg, der skal undersøge processen for indberetning og indbetaling til uddannelsesfondene, og om der kan ske eventuelle administrative forbedringer ved disse.

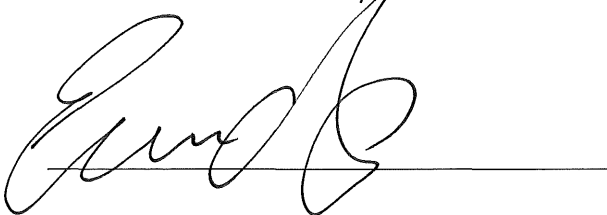
Udvalgsarbejdet skal ligeledes undersøge, hvordan eventuelle sager om manglende indberetning eller indbetaling til uddannelsesfonde kan håndteres.

Det understreges, at det nedsatte udvalgsarbejde er uforpligtende. Eventuelle forslag og ændringer, som måtte fremkomme som følge af udvalgsarbejdet, kan drøftes og eventuelt implementeres i overenskomsten.

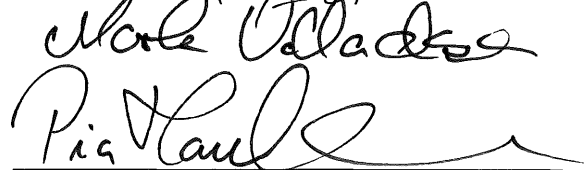
Udvalgsarbejdet forventes afsluttet senest 1. oktober 2026.

København, 24. februar 2025

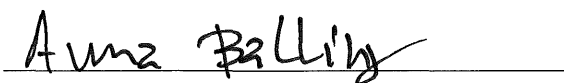
For DI Overenskomst I v/DI



For 3F Industri (Emballage)



For HK Privat



**PROTOKOLLAT**

om

**optrapning af fritvalg**

Parterne er enige om, at stigningerne i fritvalgsbidraget skal indgå i optrappingsordningen for nyoptagne virksomheder. Stigningen pr. 1. marts 2026 optrappes, hvorimod stigningen pr. 1. marts 2027 kan fradrages i medarbejderens løn, jf. Emballageoverenskomsten § 122.

I Emballageoverenskomstens § 122, stk. 3 ændres nr. 2-4 til følgende:

*"2 Virksomhederne kan i lønnen, jf. § 122, fradrage det på indmeldelsestidspunktet gældende bidrag til Fritvalgs Lønkontoen § 97, stk. 2, fraregnet 6,0 procentpoint (fra 1. marts 2026 7,0 procentpoint).*

*3 Virksomhederne er fra indmeldelsen forpligtede til at betale bidrag til Fritvalgs Lønkontoen efter § 97, stk. 2 litra a, fraregnet 6,0 procentpoint (fra 1. marts 2026 7,0 procentpoint), samt bidrag efter nedenstående optrappingsordning. Såfremt virksomheden ikke ønsker optrapning, betales det fulde bidrag efter § 97, stk. 2.*

*4 For så vidt angår de 6,0 procentpoint (fra 1. marts 2026 7,0 procentpoint) kan nyoptagne medlemmer af DIO I kræve optrapning som følger:*

*Senest fra tidspunktet for DI-meddelelse til 3F Industri (Emballage) og HK Privat om virksomhedens optagelse i DIO I skal virksomheden indbetale 1,5 pct. (fra 1. marts 2026 1,75 pct.) i bidrag til Fritvalgs Lønkontoen.*

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


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

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

*Optrapningsordningen skal senest 2 måneder efter indmeldelsen protokolleres mellem DIO I og 3F Industri (Emballage) og HK Privat efter begæring fra DIO I, eventuelt i forbindelse med tilpasningsforhandlinger."*

København, 24. februar 2025

For DI Overenskomst I v/DI

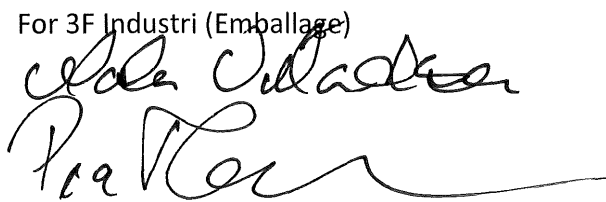


---

Anz Belling

---

For 3F Industri (Emballage)



---

For HK Privat



---

**PROTOKOLLAT**

**om**

**Vederlag til tillidsrepræsentanter**

Parterne er enige om, at vederlaget til tillidsrepræsentanter hæves.

Der tilføjes således et nyt 2. afsnit i bestemmelsen med følgende ordlyd:

*"Med virkning fra 1. marts 2026 ydes der til valgte tillidsrepræsentanter et årligt vederlag på 9.000 kr."*

Vederlaget til tillidsrepræsentanten udbetales fra Socialfonden.

Stigningen er finansieret ved, at forbundssiden opsiges den fritidsulykkesforsikring, der ligger i Socialfonden.

Parterne har en fælles forudsætning om, at der ikke sker nogen stigning i fondsbidraget til finansiering af vederlaget til tillidsrepræsentanterne.

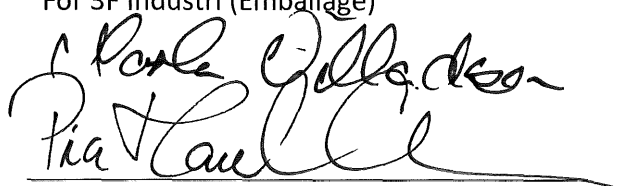
Parterne er i øvrigt enige om, at denne løsning er aftalt særligt for Emballageoverenskomsten.

København, 24. februar 2025

For DI Overenskomst I v/DI



For 3F Industri (Emballage)



For HK Privat

Ann2 Balling

