

TEKNIKEROVERENSKOMST

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

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

Der tages forbehold for DA's godkendelse af forhandlingsresultatet.

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

	Side
1. Betalingssatser	3
2. Medarbejdernes ret til frihed i familiemæssige situationer	5
3. Mulighed for afslag af overarbejde	8
4. Vederlag til arbejdsmiljørepræsentanter	10
5. Tillidsrepræsentanternes adgang til at deltage i informationsmøder om overenskomstsfornyelse	12
6. Uddannelse i forbindelse med afskedigelse	13
7. Skifte af pensionsordning	15
8. Ændring af barselsbestemmelsen	21
9. Ændring af feriebestemmelsen	24
10. Procesaftale vedrørende deltid	25
11. Holddriftsarbejde betragtes som fuldtidsarbejde	26
12. Fritvalgs lønkonto og feriefritid	28
13. Mulighed for omlægning af Store Bededagstillæg	31
14. Udskydelse af daglig hviletid ved rådighedstjeneste	33
15. Mulighed for opt-out vedrørende 48-timersreglen	35
16. Samarbejds- og Uddannelsesfond	37
17. Fritvalgsbidrag for nyoptagne virksomheder	38
18. Revision af Protokollat nr. 13 om udvalgsarbejde	40
19. Overenskomstens varighed	42
20. Redaktionelle ændringer	41

Herefter udestår ingen krav parterne imellem.

København, den 13. marts 2025

For DI Overenskomst III v/DI

For Teknisk Landsforbund

PROTOKOLLAT

om

Betalingssatser

I. Elevsatser

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

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

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

II. Fritvalgsbidrag

Pr. 1. marts 2026 forhøjes indbetalingen af den A-skattepligtige lønindkomst med 1,0 pct.-point, således at der pr. denne dato indbetales i alt 10 pct. af den A-skattepligtige lønindkomst på medarbejderens Fritvalgs Lønkonto.

Pr. 1. marts 2027 forhøjes indbetalingen af den A-skattepligtige lønindkomst med 1,0 pct.-point, således at der pr. denne dato indbetales i alt 11 pct. af den A-skattepligtige lønindkomst på medarbejderens Fritvalgs Lønkonto.

III. 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.

For alle protokollater gælder, at ændringer i overenskomsterne, herunder satsændringer, har virkning fra begyndelsen af den lønperiode, hvor den aftalte ikrafttrædelsesdato indgår.

København, den 13. marts 2025

For DI Overenskomst III v/DI

For Teknisk Landsforbund

PROTOKOLLAT

om

Medarbejderes ret til frihed i familiemæssige situationer

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

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

Parterne er således enige om at **erstatte** teksten i Teknikeroverenskomstens § 13, stk. 9 (Barns første sygedag), med følgende:

"Barns første sygedag

1. Medarbejdere med mindst 6 måneders anciennitet kan holde fri med løn, når dette er nødvendigt af hensyn til pasning af medarbejderens syge, hjemmeværende barn/børn under 14 år. Friheden gives kun til den ene af barnets/børnernes forældre og kun indtil anden pasningsmulighed etableres og omfatter barnets/børnernes første hele sygedag.

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

Såfremt barnet fortsat er sygt efter 1. hele sygedag, har medarbejderen ret til yderligere to fridage. Disse fridage afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin Fritvalgs Lønkonto i det omfang, der er dækning på kontoen.

Virksomheden kan kræve dokumentation f.eks. i form af tro og loveerklæring."

Parterne er endvidere enige om indsætte en ny underoverskrift i Teknikeroverenskomstens § 13, stk. 9, om "Lægebesøg", således at stk. 9 bliver opdelt i stk. 9 (Barns første sygedag) og stk. 10 (Lægebesøg).

Efter sætningen i stk. 9 *"Virksomheden kan kræve dokumentation f.eks. i form af tro og loveerklæring."*, jf. ovenfor, indsættes således følgende overskrift over den nuværende tekst, der således bliver til stk. 10:

"Lægebesøg

10. Medarbejdere og ansatte under uddannelse med mindst 9 måneders anciennitet, der har ret til at holde barns første sygedag, har ret til frihed i forbindelse med lægebesøg sammen med barnet.

Medarbejdere der ønsker at holde fri til lægebesøg, skal give virksomheden meddelelse herom så tidligt som muligt.

Frihed til lægebesøg afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin fritvalgs lønkonto i det omfang, der er dækning på kontoen."

Som konsekvens heraf bliver nuværende stk. 10 "Børns hospitalsindlæggelse" til **nyt stk. 11**, og nuværende stk. 11 "Børneomsorgsdage" bliver til **nyt stk. 12**.

Parterne er også enige om at som et **nyt stk. 13 i § 13** at indsætte følgende tekst.:

"Børnebørns-omsorgsdage

13. Medarbejdere og ansatte under uddannelse, med mindst 9 måneders anciennitet, har ret til to 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 Lønkonto i det omfang, der er dækning på kontoen."

Endelig er parterne enige om at indsætte et **nyt stk. 14 i § 13** efter Børnebørns-omsorgsdage, jf. ovenfor, under overskriften ***"Ledsagelse af nærtstående"***. Bestemmelsen affattes således:

"Ledsagelse af nærtstående

14. 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.

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

Nærtstående omfatter i denne bestemmelse forældre og ægtefælle/samlever.

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

Friheden afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin Fritvalgs Lønkonto i det omfang, der er dækning på kontoen.”

København, den 13. marts 2025

For DI Overenskomst III v/DI

For Teknisk Landsforbund

PROTOKOLLAT

om

Mulighed for afslag af overarbejde

Parterne er enige om, at overarbejde så vidt muligt bør begrænses, 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 Teknikeroverenskomstens § 10, stk. 1, litra a. til følgende:

"a. 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 mærkedage, er det en forudsætning, at medarbejderen har gjort virksomheden opmærksom på denne i så god tid som muligt, og senest inden overarbejdet varsles. Særlige mærkedage er egne børns eller børnebørns barnedåb, konfirmation eller tilsvarende samt eget eller nærtstående bryllup, sølvbryllup, guldbryllop eller tilsvarende samt egen eller nærtstående runde fødselsdage.

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. Særlige akutte hændelser er medarbejderens eget akutte lægebesøg, der ikke kan flyttes til et andet tidspunkt, nærtstående dødsfald samt akut assistance til nærtstående i forbindelse med akut lægebesøg, der ikke kan flyttes til et andet tidspunkt, samt akut hospitalsindlæggelse. Medarbejderen kan tillige afslå overarbejde i ovennævnte tilfælde, selv hvis de ikke måtte være akutte, hvis de er afgørende helbredsmæssig betydning.

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, den 13. marts 2025

For DI Overenskomst III v/DI

For Teknisk Landsforbund

TEKNIKEROVERENSKOMSTEN

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

Nr. 4

PROTOKOLLAT

om

Vederlag til arbejdsmiljørepræsentanter

Overenskomstparterne er enige om at arbejdsmiljørepræsentanter, der er medlem af Teknisk Landsforbund, skal 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, herunder heller ikke beregninger, som efter overenskomsten beregnes af den A-skattepligtige lønindkomst.

Arbejdsmiljørepræsentanterne tilmelder sig vederlagsbetalingen gennem forbundet. Virksomhederne, hvor arbejdsmiljørepræsentanterne er ansat, attesterer oplysningerne.

På den baggrund er parterne enige om at indsætte et **nyt protokollat nr. 11** med overskriften "Vederlag til arbejdsmiljørepræsentanter".

"Arbejdsmiljørepræsentanter, der er medlem af Teknisk Landsforbund, modtager et årligt vederlag på 9.000 kr., som udbetales bagud i 1. kvartal for det forudgående år. Beløbet reduceres forholdsmæssigt, hvis arbejdsmiljørepræsentanten starter eller fratræder sit hverv i løbet af året. Beløbet er fast uanset størrelsen på det område, som arbejdsmiljørepræsentanten dækker.

Vederlaget er ikke pensionsgivende eller ferieberettiget eller lignende, og det indgår ikke i beregningen af øvrige overenskomstmæssige betalinger, herunder heller ikke beregninger, som efter overenskomsten beregnes af den A-skattepligtige lønindkomst.

Vederlaget for 2025 udbetales forholdsmæssigt, og beløbet kommer til udbetaling i 1. kvartal 2026.

Ved bortfald af arbejdsmiljørepræsentanthvervet bortfalder vederlaget.

Vederlag til arbejdsmiljørepræsentanter organiseret i Teknisk Landsforbund finansieres via Uddannelses- og Samarbejdsfonden. Fondens bestyrelse bemyndiges til én gang årligt

at fastsætte det særskilte bidrag med henblik på at opnå balance mellem indbetaling og udbetaling til vederlaget.”

Som følge heraf konsekvensrettes de øvrige protokollatnumre.

København, den 13. marts 2025

For DI Overenskomst III v/DI

For Teknisk Landsforbund

PROTOKOLLAT

om

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

Parterne er enige om, at adgangen for tillidsrepræsentanter til at deltage i informationsmøder om fornyelsen af Teknikeroverenskomsten indsættes som nyt protokollat nr. 18:

”Aftale om tillidsrepræsentanters adgang til at deltage i informationsmøder om overenskomstsfornyelse

Overenskomstparterne ønsker at støtte op om udbredelsen af information om de nye elementer i overenskomsten mellem DIO III og Teknisk Landsforbund.

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 indkaldelsen til informationsmødet er modtaget at underrette arbejdsgiveren om, hvornår og hvor informationsmødet afholdes samt varigheden af mødet.

Transportudgiften dækkes af forbundet/afdelinger.”

København, den 13. marts 2025

For DI Overenskomst III v/DI

For Teknisk Landsforbund

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.

På den baggrund er parterne enige om, at Teknikeroverenskomstens § 23, stk. 4 og 5, erstattes af nedenstående tekst:

- ”4. Aftale om individuel frihed til uddannelse efter eget valg kan kun træffes mellem virksomheden og den enkelte medarbejder.*
- 5. Medarbejdere, der har været uafbrudt ansat i virksomheden i mindst 3 år, og som afskediges på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukning eller andre på virksomheden beroende forhold, er berettiget til at deltage i et relevant kursus af højst 2 ugers varighed (10 arbejdsdage). Udgifterne ved kursusdeltagelse og eventuelt løntab i kursusperioden udredes af arbejdsgiveren i det omfang udgifterne ikke dækkes af det offentlige eller fra anden side.*
- 6. Op til 2 ugers kursusdeltagelse efter pkt. 5 kan gennemføres i umiddelbar og uafbrudt forlængelse af den oprindelige opsigelsesperiode, og opsigelsesvarslet forlænges derved med kursusperioden (på højest to uger). 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 medarbejdere som virksomhed skal medvirke til.*
 - b. Medarbejderen er arbejdssøgende og til rådighed for arbejde, idet et kursus betalt af arbejdsgiver viger for tilbudt arbejde, også efter kurset måtte være påbegyndt.*
 - c. 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 funktionærlovens regler.*

7. Medarbejdere har ret til frihed efter pkt. 5 til kurser, der er relevant for beskæftigelse under overenskomstens dækningsområde. Der kan ikke ydes tilskud til medarbejderen fra Kompetenceudviklingsfonden til uddannelse, hvis medarbejderen helt eller delvist modtager løn.
8. Medarbejdere, som ikke benytter muligheden i pkt. 5, kan alternativt modtage tilskud fra Kompetenceudviklingsfonden til betaling af kursusgebyr, der vedrører uddannelse, som er påbegyndt før opsigelsen, og hvor kurset afsluttes efter fratrædelsen. Hvis arbejdsgiver udreder udgiften i opsigelsesperioden, kan arbejdsgiver søge om tilskud hos Kompetenceudviklingsfonden.

Anmærkning: Parterne er enige om, at man med det forlængede opsigelsesvarsel fraviger funktionærlovens § 2 om, at funktionæren fratræder ved en måneds udgang, og at dette er til gunst for funktionæren.

Ovenstående pkt. 4 – 8 træder i kraft med virkning for ansøgninger indgivet til Kompetenceudviklingsfonden den 1. september 2025 eller senere. Indtil da gælder pkt. 4 og 5 i Teknikeroverenskomsten.”

Parterne er enige om, at det forlængede opsigelsesvarsel ikke skal indgå i opnåelse eller forøgelse af fratrædelsesgodtgørelse efter funktionærloven § 2a. Parterne er ligeledes enige om, at medarbejderen ikke har ret til betaling af forholdsmæssig tantieme, gratiale eller lignende ydelser efter funktionærlovens § 17a i det forlængede opsigelsesvarsel.

Yderligere er parterne enige om, at det forlængede opsigelsesvarsel fraviger funktionærlovens § 2 om fratræden ved en måneds udgang, og at dette er til gunst for medarbejderen.

Parterne er ligeledes enige om at tilrette ansøgningsprocessen hos Kompetenceudviklingsfonden, så medarbejderen kvitterer for, at muligheden for forlænget opsigelsesvarsel er til dennes gunst og ikke skal indgå i opnåelse eller forøgelse af fratrædelsesgodtgørelse efter funktionærloven § 2a.

København, den 13. marts 2025

For DI Overenskomst III v/DI

For Teknisk Landsforbund

PROTOKOLLAT

om

Skifte af pensionsordning

Parterne har aftalt nedenstående ændring af reglerne for skifte af pensionsordning.

Parterne er enige om, at nuværende § 14, stk. 7 – 10, erstattes med følgende tekst:

”Nedenstående stk. 7 – 8 træder i kraft for leverandørskifter, hvor varsel om skifte afgives den 1. juli 2025 eller senere. Indtil da følges reglerne i Teknikeroverenskomsten 2023-2025.

Stk. 7 Ordningens indhold

En eksisterende eller kommende obligatorisk firmapensionsordning skal for at kunne træde i stedet for PFF opfylde følgende betingelser:

- a. Ordningen skal være en obligatorisk arbejdsmarkedspension, som omfatter hele den gruppe, der er dækket af nærværende overenskomst.*
- b. Bidraget i ordningen, herunder fordelingen mellem arbejdsgiver og medarbejder, skal mindst svare til det til enhver tid i overenskomsten aftalte.*
- c. Ordningen kan indeholde krav om højst 2 måneders anciennitet inden for et overenskomstområde med arbejdsmarkedspension.*
- d. Der kan tilsvarende PFF ved indtræden højst kræves afgivet en arbejdsdygtighedserklæring eller førtidspensionserklæring.*

Medarbejdere, der ikke kan afgive tilfredsstillende arbejdsdygtighedserklæring eller førtidspensionserklæring, eller som ansættes i fleks- eller skånejob, får pensionsordning uden invalidedækning og uden ret til præmiefritagelse.

- e. De enkelte forsikringsdækninger i pensionsordningen skal hver især mindst svare til basisdækningerne hos PFF, og omkostningerne i forbindelse med ordningen må ikke afvige væsentligt fra de for PFF gældende.*

Dokumentation for, at betingelserne er opfyldt, skal ske ved at pensionsselskabet afgiver en oplysnings- og indeståelsesblanket om, at ordningen opfylder overenskomstens bestemmelser.

Ved at indestå garanterer selskabet for, at pensionsordningen overholder betingelserne. Det kræver en særlig præcisering i oplysnings- og indeståelsesblanketten, hvis den kun skal være gældende for en bestemt periode.

Stk. 8 Skift fra overenskomstens pensionsordning (PFF) til firma-pensionsordning og skift af pensionsleverandør

Overenskomstdækkede virksomheder, der ønsker at foretage skifte af pensionsleverandør, kan gøre dette. Omkostningerne for skift må ikke på nogen måde pålignes medarbejderen, og eventuelle øvrige ulemper for medarbejderne skal være mindst mulige.

Følgende betingelser skal opfyldes ved skifte af pensionsleverandør:

1. Ved skifte af pensionsleverandør skal de overenskomstmæssigt fastsatte betingelser i stk. 7 være opfyldt.
2. Varsling skal ske ved, at oplysnings- og indeståelsesblanket sendes til Teknisk Landsforbund. Varslet er minimum 3 hele kalendermåneder. Varsling kan først ske, når oplysninger efter punkt 7 er afgivet.
3. Ved skifte af pensionsleverandør skal de overenskomstmæssige fastsatte betingelser være opfyldt.
4. Overførsel af medarbejdernes depoter i forbindelse med et skifte skal ske uden omkostninger for medarbejderne. Der må således ikke ske fradrag i depotet, hverken hos det afgivende eller modtagende selskab.
5. Det modtagende selskab er forpligtet til at overtage alle fra den hidtidige firmaordning, herunder medarbejdere i fleksjob, på baggrund af de hidtidige, eventuelt afgivne helbredsoplysninger eller arbejdsdygtighedserklæring.

Medarbejdere, der undtages fra leverandørskiftet, er udelukkende syge medarbejdere, der på grund af begivenheder indtrådt før leverandørskiftet, opfylder kriterierne for at få ydelser ved nedsat erhvervsevne. Dette omfatter også medarbejdere, der opfylder kriterierne for at få ydelser ved nedsat erhvervsevne, selvom karenperioden for at kunne modtage ydelserne endnu ikke er udløbet. Sådanne medarbejdere forbliver i den hidtidige ordning hos det afgivende selskab. Den enkelte medarbejders vilkår må ikke forringes, herunder må omkostninger og forsikringspriser ikke forøges af denne grund, så længe medarbejderen opfylder de gældende kriterier for at få ydelser ved nedsat erhvervsevne.

Når hindringen for overflytning er ophørt, og medarbejderen ikke længere opfylder kriterierne for at få ydelser ved nedsat erhvervsevne, overgår medarbejderen straks og uden ophold til det modtagende selskab. Overgan-

gen sker med virkning fra den 1. i en måned. Det afgivende selskab har pligt til at tage initiativ til denne overgang ved at kontakte det modtagende selskab. Det modtagende selskab er forpligtet til at overtage medarbejderen på baggrund af de hidtidige, eventuelt afgivne helbredsoplysninger eller arbejdsdygtighedserklæring.

Medarbejderen kan dog inden for en frist på 3 måneder fra det tidspunkt, hvor medarbejderen får meddelelse om overflytning, skriftligt meddele arbejdsgiveren, at medarbejderen i stedet ønsker overflytning til PFF.

Medarbejdere, der er ansat i fleksjob, og som via en tidligere ansættelse har en pensionsordning i et andet pensionsselskab end det afgivende, og har valgt at bevare denne pensionsordning i sin aktuelle ansættelse, jf. "Opsamlingsaftale om pensionsforhold for ansatte i fleksjob af 26. februar 2003 mellem DA og LO", kan vælge at blive i denne ordning eller skriftligt inden skiftet meddele virksomheden, at pensionsbidraget skal tilgå det modtagende selskab eller PFF. Medarbejderen vil i så fald få pensionsordning hos det modtagende selskab eller PFF uden invalidedækning.

6. Den enkelte medarbejder kan skriftligt modsætte sig skiftet af pensionsordning. Medarbejderen kan i stedet vælge at lade sit depot henholdsvis forblive i eller overføre til PFF og fortsætte sin pensionsordning der. Eventuelt skifte til PFF sker samtidig med skiftet til den nye ordning. Medarbejderen skal orientere virksomheden inden udløb af varslet på 3 måneder i pkt. 2, hvis PFF skal anvendes som pensionsordning.
7. I forbindelse med skiftet skal følgende oplysninger leveres til den enkelte medarbejder:
 - 1) En beskrivelse af omkostninger til administration-, service- og rådgivning.
 - 2) En beskrivelse af investeringsomkostningerne.
 - 3) En beskrivelse af eventuelle pensionsmægleromkostninger og tilskud.
 - 4) En sammenregning af de samlede årlige omkostninger (summen af pkt. 1, 2 og 3) i kroner og procent (ÅOK/ÅOP).
 - 5) En valgfri beskrivelse af vilkår for medarbejderne, som ønskes fremhævet.
 - 6) En beskrivelse af forsikringspræmierne.
 - 7) Angivelse af kontaktoplysninger i pensions- eller mæglerselskab, der kan besvare eventuelle spørgsmål til oplysningerne.

Da den enkelte medarbejders omkostninger ikke er kendt på tidspunktet for skift af pensionsordning, skal ovenstående omkostningsoplysninger baseres på et typeeksempel. Oplysningerne er derfor ikke individualiserede, men har karakter af et eksempel.

Oplysningerne skal udleveres i en blanket svarende til Bilag 2. Blanketten indeholder desuden en indeståelseserklæring.

Hvis oplysningerne ikke er udleveret inden skiftet, kan medarbejderne anmode virksomheden om at modtage disse, som så skal udleveres inden 1 måned efter anmodningen. Medarbejderens frist for at vælge at skifte til PFF i stedet for den nye pensionsleverandør udsættes herefter til 3 måneder efter, oplysningerne er modtaget.”

Nuværende § 14, stk. 11 - 13 bliver herefter nye stk. 9 – 11.

Parterne er enige om, at ”Opsamlingsaftale om pensionsforhold for ansatte i fleksjob af 26. februar 2003 mellem DA og LO” er gældende, og at reglerne ligeledes finder anvendelse i forbindelse med pensionsordninger, der skal videreføres ved tiltrædelse af overenskomsten.

Ovenstående ændringer er en forsøgsordning, der løber i indeværende overenskomstperiode. Hvis der er enighed mellem parterne, kan ordningen fortsætte efter udløbet af forsøgsordningen – eventuelt med de ændringer, der opnås enighed om. I modsat fald udgår ovenstående ændringer og reglerne i Teknikeroverenskomsten 2023-2025 genindsættes. Sker dette, er der dog enighed om, at ovenstående punkt 5 i ovenstående stk. 8 bevares.

Ved fremsendelse af oplysnings- og indeståelsesblanket til Teknisk Landsforbund kan følgende mail benyttes: fagforeningen@tl.dk.

København, den 13. marts 2025

For DI Overenskomst III v/DI

For Teknisk Landsforbund

BILAG 2

Bilag om skifte af pensionsordning

Oplysninger om ny firmapensionsordning og indeståelseserklæring

Felterne med gråt er markeret for at præcisere, at der er tale om et eksempel, og at indholdet i de grå felter ændres.

A - Oplysninger

Oplysningerne er leveret af [pensionsselskab]. Oplysningerne vedrører ny pensionsordning i [virksomhed] for ansatte omfattet af Teknikeroverenskomsten.

Pensionsindbetalingsprocenterne i firmapensionsordningen er:

Arbejdsgiverbidrag: 11 pct.
Arbejdstagerbidrag: 2 pct.
Bidrag i alt: 13 pct.

Eksemplet er baseret på en fiktiv medarbejder, der månedligt betaler 3.738 kr. til pension før fradrag af arbejdsmarkedsbidrag og har en pensionsformue på 674.485 kr.

Pensionsordningens omkostninger:	
1) Omkostninger til administration, service og rådgivning - 0,50 pct. af indbetalingerne efter arbejdsmarkedsbidrag - Tilskud fra [pensionsselskabet] pr. år de første 3 år I alt	206 kr. - 1.000 kr. <u>-794 kr.</u>
2) Omkostninger til investering af pensionsopsparing - Markedsrente, mellem risiko, 15 år til pension (1 pct. af depot ved årsskifte) - Investeringsrabat de første 3 år (0,20 pct. af depot ved årsskifte) I alt	6.745 kr. - 1.349 kr. <u>5.396 kr.</u>
3) Omkostninger til pensionsmægler - Opstartsrådgivning - Tilskud til opstartsrådgivning fra [pensionsselskab] - Investeringsrådgivning - Løbende rådgivning (0,20 pct. af depot ved årsskifte) I alt	1.000 kr. - 1.000 kr. 1.200 kr. 1.349 kr. <u>2.549 kr.</u>
4) Pensionsordningens samlede omkostninger Årlige Omkostninger i Kroner (ÅOK) = punkt 1 + 2 + 3 Årlige Omkostninger i Procent (ÅOP) = punkt 1 + 2 + 3	7.151 kr. 1,06 %
Pensionsordningens forsikringer:	
5) Forsikringsdækninger og årlige forsikringspræmier - Løbende invalidepension (40 pct. af løn)	6.000 kr.

- Kritisk sygdom (150.000 kr.) - Dækning ved død (200 pct. af løn)	1.500 kr. 1.500 kr. <u>9.000 kr.</u>
I alt	
Særlige vilkår i pensionsordningen:	
6) Pensionsordningen giver en række muligheder for at sammensætte investeringen af pensionsopsparingen efter egne ønsker	
Kontaktoplysninger for spørgsmål om pensionsordningen:	
7) Spørgsmål om pensionsopsparing: xxx@mægler.dk/+45 1111 1111 Spørgsmål om sundhedsforsikring: xxx@sundhed.dk/+45 2222 22222	

B - Indeståelseserklæring

Underskrevne pensionsforsikringsselskab indestår hermed for, at pensionsordningen i ovennævnte virksomhed opfylder betingelserne i overenskomstens bestemmelser.

[Pensionsselskabets eventuelle bemærkninger til indeståelseserklæringen]

Underskrift og dato:

PROTOKOLLAT

om

Ændring af barselsbestemmelsen

Parterne har drøftet en forenkling af barselsbestemmelserne i Teknikeroverenskomstens § 13 med henblik på at gøre bestemmelsen lettere at forstå for virksomhederne og medarbejderne.

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 5 til 7.

Som følge af ovenstående er der enighed om, at barselsbestemmelsen i Teknikeroverenskomstens § 13 affattes på følgende måde, og at nedenstående dermed erstatter hele den nuværende tekst om barsel i § 13, stk. 1 – 8 (og efterfølgende stk.-numre konsekvensrettes):

”Barsel

1. Betingelser

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

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

Orlov varsles efter barselslovens regler.

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

2. Ved fravær under graviditet

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

3. Ved fravær i de første 10 uger efter fødslen

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

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

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

4. Ved fravær efter de første 10 uger efter fødslen

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

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

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

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

5. Sociale forældre og nærtstående familiemedlemmer

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

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

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

Orloven afholdes under samme betingelser som orlov efter stk. 4, 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 stk. 1.

6. Eksisterende ordninger

Alle eventuelt eksisterende ordninger med arbejdsgiverbetaling ved barsel kan opsiges til bortfald efter reglerne i § 28, stk. 2.

Ovenstående regler kan vises på følgende måde:

Fravær med fuld løn	Mor	Den anden forælder	Den sociale forælder	Nærtstående familiemedlem
Fravær før forventet fødselstidspunkt:	4 uger	0 uger	0 uger	0 uger
Fravær efter fødsel: Første 10 uger efter fødsel	10 uger	2 uger	8 uger	0 uger
Fravær efter fødsel: Resterende uger skal bruges inden 52 uger	9 uger*	10 uger*	10 uger	10 uger

<i>Til fri fordeling: Skal bruges inden 52 uger</i>	<i>5 uger (pr. 1. juni 2025: 7 deleuger) (deles med de andre forældre)</i>	<i>5 uger (pr. 1. juni 2025: 7 deleuger) (deles med de andre forældre)</i>	<i>5 uger (pr. 1. juni 2025: 7 deleuger) (deles med de andre forældre)</i>	<i>5 uger (pr. 1. juni 2025: 7 deleuger) (deles med soloforælderen)</i>
<i>Samlet set:</i>	<i>4 uger før forventet fødsel og op til 24 uger (pr. 1. juni 2025: 26 uger) efter fødsel</i>	<i>Op til 17 uger (pr. 1. juni 2025: 19 uger) efter fødsel</i>	<i>Op til 23 uger (pr. 1. juni 2025: 25 uger) efter fødsel</i>	<i>Op til 15 uger (pr. 1. juni 2025: 17 uger) efter fødsel</i>

**Kan også afholdes inden for de første 10 uger.*

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

ooOoo

Som følge af ovenstående erstattes Teknikeroverenskomstens § 14, stk. 3 (om forhøjet pensionsbidrag under barselsorlov) i sin helhed af nedenstående tekst:

"Under de 10 ugers barselsorlov, jf. § 13, stk. 4, indbetales et ekstra pensionsbidrag til medarbejdere med 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt. Dette gælder dog ikke sociale forældre, der har fået overdraget ret til orlov efter § 13, stk. 5.

Pensionsbidraget udgør kr. pr. time/kr. pr. måned: 22,14/3.549

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

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

For deltidsansatte indbetales et forholdsmæssigt bidrag."

København, den 13. marts 2025

For DI Overenskomst III v/DI

For Teknisk Landsforbund

PROTOKOLLAT

om

Ændring af feriebestemmelse

Parterne har drøftet begrænsningen for overførsel af ferie i Teknikeroverenskomsten.

Parterne er enige om at fjerne begrænsningen i mængden af ferie, der kan overføres, for derved at nærme sig ferielovens bestemmelser.

Parterne er derfor enige om, at i Teknikeroverenskomstens § 12, stk. 6, 2. afsnit, udgår. Bestemmelsen, der udgår, har følgende ordlyd:

”Der kan maksimalt overføres sammenlagt 10 feriedage.”

Parterne er i forlængelse heraf enige om, at punkt 1.2 i den respektive skabelon til aftaleblanket om overførsel af ferie i Teknikeroverenskomstens bilag 1 ændres i overensstemmelse hermed. Nuværende pkt. 1.3 i aftaleblanketten bliver til pkt. 1.2.

København, den 13. marts 2025

For DI Overenskomst III v/DI

For Teknisk Landsforbund

TEKNIKEROVERENSKOMSTEN

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

Nr. 10

P R O T O K O L L A T

om

Procesaftale vedrørende deltid

Parterne har drøftet spørgsmålet om, hvilken betydning EU-Domstolens afgørelse i de forenede sager C-184/22 og C-185/22 (Dialysesagen) har for Teknikeroverenskomsten.

Eftersom det ikke har været muligt at opnå enighed om, hvorvidt overenskomsten, efter afsigelsen af den ovennævnte dom, er forenelig med deltidsdirektivet, er parterne indtil videre enige om at afvente en afgørelse i den faglige voldgift med udvidet formandskab, der forventes anlagt vedrørende spørgsmålet.

Denne aftale optrykkes ikke.

København, den 13. marts 2025

For DI Overenskomst III v/DI

For Teknisk Landsforbund

P R O T O K O L L A T

om

Holddriftsarbejde betragtes som fuldtidsarbejde

Parterne er blevet 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. Det gælder for holddriftsarbejde.

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 er derfor 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.

Parterne er i den forbindelse enige om, at holddriftsarbejde svarer til den normale overenskomstmæssige arbejdstid ved dagarbejde på fuld tid, og at arbejdsgiver dermed kan indberette til Indkomstregistret i overensstemmelse hermed, hvis myndighederne er enige i dette. Hvis myndighederne mod forventning ikke er enige, træder parterne sammen med henblik på at drøfte eventuelle yderligere tiltag.

For at tydeliggøre dette er parterne enige om at indsætte nedenstående tekst i Teknikeroverenskomstens § 8, som et nyt afsnit 2 til stk. 4:

"Arbejde i holddrift betragtes som fuldtidsarbejde, således at den normale arbejdstid ved arbejde i holddrift, der normalt er reduceret ved arbejde på aften- og nattehold, svarer til den normale overenskomstmæssige arbejdstid ved dagarbejde, jf. § 8, stk. 1."

København, den 13. marts 2025

For DI Overenskomst III v/DI

For Teknisk Landsforbund

PROTOKOLLAT

om

Fritvalgs Lønkonto og feriefridage

Parterne er blevet enige om, at den nuværende betegnelse "Fritvalgskonto" ændrer navn til "*Fritvalgs Lønkonto*". Navneændringen konsekvensrettes i hele overenskomsten, herunder i overskriften i § 3, således at der fremover står "**§ 3 Fritvalgs Lønkonto**".

Parterne har derudover drøftet en ændring af reglerne for feriefridage, således at medarbejdere, der opnår 6 måneders anciennitet, får tildelt feriefridage efter de nugældende regler i Teknikeroverenskomsten.

Med virkning fra den 1. september 2025 kan værdien af feriefridagene for de efterfølgende ferieår således henlægges til Fritvalgs Lønkontoen efter reglerne for værdiansættelse af feriefridage. Værdien af feriefridagene som henlægges til Fritvalgs Lønkontoen er 0,45 pct. pr. feriefridag, i alt 2,25 pct. pr. måned. Såfremt medarbejderen ønsker at afvikle en eller flere (op til fem) feriefridage, kan medarbejderen vælge at få udbetalt et forskudsbeløb 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 medarbejdernes valgmuligheder.

Parterne har på den baggrund aftalt at § 3 erstattes af nedenstående tekst:

"Virksomheden opretter en Fritvalgs Lønkonto. Hensigten med kontoen er at give medarbejderne mulighed for at vælge mellem løn i forbindelse med fritid, pension, betaling på børneomsorgsdage, børnebørns-omsorgsdage, barnets 2. og 3. hele sygedag, ledsagelse af nærtstående, lægebesøg i forbindelse med børns sygdom eller seniordage efter § 15.

”1. Virksomheden indbetaler på medarbejderens Fritvalgs Lønkonto 9 pct. (fra 1. marts 2026: 10 pct., og fra 1. marts 2027: 11 pct.) af den A-skattepligtige lønindkomst, som stilles til rådighed for medarbejderens frie valg.”

2. I beløbet er indeholdt feriegodtgørelse og ferietillæg.

3. Virksomheden indbetaler fra den førstkommende 1. september, efter at medarbejderen har opnået 6 måneders anciennitet, derudover 2,25 pct. af den A-skattepligtige lønindkomst til medarbejderens Fritvalgs Lønkonto. Bidraget dækker betaling for feriefridage efter § 12, stk. 10, litra f.

4. Virksomheden kan vælge at fortsætte administrationen af feriefridage efter reglerne i § 12, stk. 10, litra e. I så fald finder § 3, stk. 3, ikke anvendelse.”

5. Virksomheden og medarbejdere kan aftale at indestående på Fritvalgs Lønkontoen kan udbetales som et éngangsbeløb. Der kan dog ikke udbetales et større beløb, end der til enhver tid står på kontoen.

6. Det kan også mellem de lokale parter aftales, at bidraget efter stk. 1, kan udbetales løbende med den almindelige løn. Det er en forudsætning for udbetaling, at virksomheden kan dokumentere, at medarbejderen er blevet opfordret til at træffe et valg.

7. Bidraget til Fritvalgs Lønkontoen indeholder fortsat feriegodtgørelse samt ferietillæg af opsparingen, jf. stk. 2, også selvom det udbetales løbende sammen med lønnen. Ved afholdelse af børneomsorgsdage, børnebørns-omsorgsdage, barnets 2. og 3. hele sygedag, led-sagelse af nærtstående, lægebesøg i forbindelse med børns sygdom eller seniordage efter § 15 udbetales a conto pr. dag et beløb svarende til en dagløn, jf. § 6, hvis medarbejderen ønsker det.

8. Et eventuelt indestående på Fritvalgs Lønkontoen udbetales til medarbejderen sammen med lønnen for december måned, medmindre medarbejderen inden den 1. december har anmodet om, at beløbet indbetales på den pågældendes pensionskonto eller har reserveret et beløb til seniorordning efter § 15.

9. Ved fratrædelse opgøres Fritvalgs Lønkontoen og et eventuelt indestående udbetales sammen med den sidste lønudbetaling fra virksomheden.”

Parterne har derudover aftalt, at § 12, stk. 10, erstattes af nedenstående tekst:

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

Om retten til at afholde feriefridagene gælder:

a. Berettiget er alle, der har været beskæftiget i virksomheden uafbrudt i 6 måneder. Hvis en medarbejder har været beskæftiget i 6 måneder den 31. august, er der ret til fem feriefri-dage i det ferieår, der slutter samme dag. Herefter er der ret til fem nye feriefridage i det efterfølgende ferieår, der begynder 1. september.

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

c. Feriefridage 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.

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

e. For de feriefridage, der tildeles ved opnåelse af 6 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.

f. De feriefridage, der tildeles medarbejderen fra den førstkommende 1. september, efter at medarbejderen har opnået 6 måneders anciennitet, afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin Fritvalgs Lønkonto, jf. § 3, i det omfang, der er dækning på kontoen. Dette gælder, medmindre virksomheden vælger at fortsætte administrationen af feriefridage efter reglerne i litra e”.

Ovenstående ændringer træder i kraft 1. september 2025.

København, den 13. marts 2025

For DI Overenskomst III v/DI

For Teknisk Landsforbund

PROTOKOLLAT

om

Mulighed for omlægning af Store Bededagstillæg

Parterne er enige om at lette virksomhedernes administrative byrder ved at give mulighed for, at virksomhederne kan vælge at betale et forhøjet ferietillæg i stedet for løntillæg i henhold til lov om konsekvenser ved afskaffelse af store bededag som helligdag (lov nr. 214 af 6. marts 2023).

På den baggrund er det aftalt, at der efter § 12, stk. 7, indsættes et nyt stk. 8 inden underoverskriften *"Der kan lokalt træffes skriftlig aftale om, at ferie afholdes i timer"*:

"Forhøjet ferietillæg

8. Virksomheden kan vælge, at løntillæg i henhold til lov om afskaffelse af store bededag bortfalder og erstattes af ferietillæg.

Såfremt virksomheden gør brug af denne mulighed, har medarbejdere, der holder ferie med løn, ret til et forhøjet ferietillæg på 1,55 pct. af den ferieberettigende løn. Medarbejdere, der har valgt at få feriegodtgørelse på 12 pct. i stedet for ferie med løn, har ret til et ferietillæg på 0,55 pct. af den ferieberettigende løn.

Medarbejdere, der holder ulønnet orlov efter barselsloven, har ret til 0,55 pct. af den ferieberettigende løn, medarbejderen ville have fået, hvis de havde været på arbejde, i orlovsperioden.

Ved fratræden, hvor medarbejdere får afregnet 12,5 pct. i feriegodtgørelse, og hvor der endnu ikke er blevet afregnet forhøjet ferietillæg for hele ferieåret, skal medarbejderne have afregnet 0,55 pct. af den ferieberettigede løn for den manglende periode.

Hvis medarbejdere har fået forudbetalt det forhøjede ferietillæg, vil virksomheden, ved medarbejdernes fratræden, kunne modregne det for meget udbetalte forhøjede ferietillæg (de 0,55 pct.) i medarbejdernes løn."

Nuværende stk. 8 – 13 bliver til stk. 9 – 14.

København, den 13. marts 2025

For DI Overenskomst III v/DI

For Teknisk Landsforbund

PROTOKOLLAT

om

Udskydelse af daglig hviletid ved rådighedstjeneste

Overenskomstparterne er enige om, at der med henvisning til § 19 i bekendtgørelse nr. 324 af 23. maj 2002, laves et nyt **protokollat 16**, der gør det muligt for de lokale parter at aftale, at der for de former for arbejde, som ikke er omfattet af bilag 1 til bekendtgørelsen, kan ske udskydelse af hvileperioden i forbindelse med rådighedstjeneste.

Det nye protokollat får følgende ordlyd:

”Protokollat om udskydelse af daglig hviletid ved rådighedstjeneste

Under forudsætning af organisationernes godkendelse kan de lokale parter indgå skriftlige aftaler om, at når medarbejderne kaldes til arbejde under rådighedstjeneste kan den daglige hvileperiode på 11 timer, for arbejde som ikke er omfattet af bilaget til bekendtgørelse nr. 324 af 23. maj 2002 om hvileperiode og fridøgn, udskydes, således at den gives umiddelbart efter afslutningen af det sidste arbejde, og at hvileperioden kan ligge i rådighedstjenesten.

Hvis de 11 timers hvile herved strækker sig ind i det efterfølgende døgn, skal medarbejderen indenfor dette døgn tillige have den sædvanlige hvileperiode på 11 timer. Denne hvileperiode kan tilsvarende udskydes. Hvis den udskudte hvileperiode forhindrer medarbejderen i at udføre planlagt normal daglig arbejdstid, betales den ikke-udførte arbejdstid som ved sygdom.

Hvor bekendtgørelsens § 8, stk. 1, finder anvendelse, kan den daglige hvileperiode være 8 timer. Udskydelse af hvileperioden kan højst ske i 10 døgn i hver kalendermåned og højst i 45 døgn pr. kalenderår.

Aftaler i henhold til dette protokollat kan opsiges af begge parter med 2 måneders varsel, jf. § 28, stk. 2 til udgangen af en måned, medmindre aftale om længere varsel træffes”

København, den 13. marts 2025

For DI Overenskomst III v/DI

For Teknisk Landsforbund

PROTOKOLLAT

om

Mulighed for at aftale opt-out vedrørende 48-timersreglen

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

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

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

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

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

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

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

Jf. § 4 a i lovbekendtgørelse 2024-08-12 nr. 982 om gennemførelse af dele af arbejdstidsdirektivet kan DIO III og Teknisk Landsforbund, på anmodning fra de lokale parter i en virksomhed, der er omfattet af Teknikeroverenskomsten, under

overholdelse af de almindelige principper for beskyttelse af lønmodtagernes sikkerhed og sundhed, i overensstemmelse med lovens § 4 a, stk. 2-5, aftale, at der på den pågældende virksomhed gives adgang til opt-out.

I hvert enkelt tilfælde nedfældes en sådan aftale i en organisationsaftale mellem DIO III og Teknisk Landsforbund på baggrund af en konkret vurdering af, hvorvidt de konkrete forhold hos virksomheden opfylder lovens formål.

I organisationsaftalen aftaler DIO III og Teknisk Landsforbund vilkårene for adgangen til at indgå individuelle aftaler om, at lønmodtageren arbejder ud over 48 timer om ugen i den pågældende virksomhed.”

Ovenstående indsættes som et nyt protokollat nr. 19.

København, den 13. marts 2025

For DI Overenskomst III v/DI

For Teknisk Landsforbund

PROTOKOLLAT

om

Samarbejds- og Uddannelsesfonden

Parterne er enige om, at Teknikeroverenskomstens § 25 i det hele erstattes af nedenstående tekst:

"1. Teknisk Landsforbund og DIO III har etableret en Samarbejds- og Uddannelsesfond, jf. Protokollat nr. 5.

2. Til Samarbejds- og Uddannelsesfonden indbetaler arbejdsgiveren pr. time:

Pr. 1. marts 2025 – 65 øre

Pr. 1. marts 2026 – 70 øre

Pr. 1. marts 2027 – 75 øre"

3. For så vidt angår optrapningsordning for nyindmeldte virksomheder henvises til § 30, stk. 4."

København, den 13. marts 2025

For DI Overenskomst III v/DI

For Teknisk Landsforbund

P R O T O K O L L A T

om

Fritvalgsbidrag for nyoptagne virksomheder

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. Teknikeroverenskomstens § 2.

I Teknikeroverenskomstens § 30, stk. 2, ændres afsnit 2 – 7 til følgende:

”Virksomhederne kan i lønnen, jf. § 2, fradrage det på indmeldelsestidspunktet gældende bidrag til Fritvalgs Lønkontoen, jf. § 3, stk. 1, fraregnet 6,0 procentpoint (fra 1. marts 2026 7,0 procentpoint).

Virksomhederne er fra indmeldelsen forpligtede til at betale bidrag til Fritvalgs Lønkontoen efter § 3, stk. 1, 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 § 3, stk. 1.

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

Senest fra tidspunktet for DI-meddelelse til Teknisk Landsforbund om virksomhedens optagelse i DIO III, 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.”

København, den 13. marts 2025

For DI Overenskomst III v/DI

For Teknisk Landsforbund

PROTOKOLLAT

om

Revision af Protokollat nr. 13 om Udvalgsarbejde

Parterne er enige om at opdatere nuværende Protokollat nr. 13 om Udvalgsarbejde. Nedenstående tekst erstatter således i det hele den nuværende tekst:

”Parterne er enige om at følge resultaterne af de udvalgsarbejder, der er aftalt mellem DIO I og CO-Industri i forbindelse med overenskomstfornyelsen 2025 for så vidt angår:

- *Udvalgsarbejde om teknisk redigering af dækningsområdebestemmelser i Industriens Funktionæroverenskomst. (Industriens Overenskomst og Industriens Funktionæroverenskomst OK2025 Protokollat nr. 25)*
- *Synliggøres afløn og løndele (Industriens Overenskomst og Industriens Funktionæroverenskomst OK2025 Protokollat nr. 30)*
- *Andre ansættelsesformer (Industriens Overenskomst og Industriens Funktionæroverenskomst OK2025 Protokollat nr. 31)*
- *Arbejdsudleje (Industriens Overenskomst og Industriens Funktionæroverenskomst OK2025 Protokollat nr. 32)*

med henblik på en drøftelse af, om der er noget, der skal medtages i parternes overenskomst.”

København, den 13. marts 2025

For DI Overenskomst III v/DI

For Teknisk Landsforbund

TEKNIKEROVERENSKOMSTEN

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

Nr. 19

P R O T O K O L L A T

om

Overenskomstens varighed

I § 31, Overenskomstens varighed, erstattes "1. marts 2023" i første afsnit med "1. marts 2025", og i andet afsnit erstattes "1. marts 2025" med "1. marts 2028".

København, den 13. marts 2025

For DI Overenskomst III v/DI

For Teknisk Landsforbund

P R O T O K O L L A T

om

Redaktionelle ændringer

Parterne er enige om at foretage en række redaktionelle ændringer, herunder foretage ændringer i overensstemmelse med nedenstående:

§ 1, stk. 2. Der tilføjes et "jf." før § 22.

§ 3, stk. 1, andet afsnit. "%" erstattes med "pct." (gælder generelt for hele overenskomsten).

§ 5, stk. 2. "forbundet" erstattes med "Teknisk Landsforbund".

§ 11, stk. 1. "Funktionærlov" skrives med lille "f" (gælder generelt for hele overenskomsten).

§ 12, stk. 2. "Feriekonto" erstattes med "FerieKonto".

§ 12, stk. 9. "med mindre" erstattes med "medmindre".

§ 14, stk. 7, afsnit 6. "Tekniker Pension" erstattes med "PFA, Pension for Funktionærer" (ligesom i § 14, stk. 6, afsnit 1).

§ 17, stk. 1, første afsnit. Ordene "feriekort og" udgår.

§ 19, stk. 1, første afsnit. "område" erstattes med "dækningsområde".

§ 19, stk. 3. "medlemmer" erstattes med "medarbejdere".

§ 19, stk. 12. "LO" erstattes med "FH".

§ 20, stk. 2. "han" erstattes med "den pågældende".

§ 20, stk. 8, sidste afsnit. "samarbejds-" skrives med stort "S".

§ 21, stk. 2, første afsnit. "opsige" erstattes med "afskedige".

§ 21, stk. 5. "forbundet" erstattes med "Teknisk Landsforbund".

§ 22, stk. 1. Foran "voldgift" tilføjes "faglig", således at der står "faglig voldgift".

§ 22, stk. 5. Ordene "en formand og" udgår (da der alene udpeges en opmand).

§ 22, stk. 5. Foran "voldgift" tilføjes "faglig", således at der står "faglig voldgift".

§ 24, stk. 2. "For så vidst" erstattes med "Hvad".

§ 29. "forbundet" erstattes med "Teknisk Landsforbund".

§ 30, stk. 4. "kompetenceudviklingsfonden" skrives med stort "K".

Alle steder, hvor der står "tekniker" eller "teknikeren" ændres dette til "medarbejder" eller "medarbejderen".

Alle tal skrives med tal, ikke med bogstaver.

Derudover ændres enkelte kommafejl og manglende bogstaver tilføjes eller et "en" eller "et" tilføjes.

Protokollatet optrykkes ikke i overenskomsten.

København, den 13. marts 2025

For DI Overenskomst III v/DI

For Teknisk Landsforbund
