

EL-OVERENSKOMSTEN

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

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

Der tages forbehold for DA's godkendelse af forhandlingsresultatet.

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

	Side
1. Lønforhold og betalingssatser	3
2. Medarbejders ret til frihed i familiemæssige situationer	6
3. Løn under sygdom	8
4. Vederlag til arbejdsmiljørepræsentanter	9
5. Tillidsrepræsentanternes adgang til at deltage i informationsmøder om overenskomstfornyelse	11
6. Uddannelse i forbindelse med afskedigelse	13
7. Ændring af barselsbestemmelsen	15
8. Weekendarbejde og holddriftsarbejde betragtes som fuldtidsarbejde	19
9. Særlig lønopsparring og feriefridage	21
10. Mulighed for omlægning af Store Bededagstillæg	23
11. Aftale om håndtering af sager om manglende indberetning, indbetaling og rykkere vedrørende uddannelsesfonde	25
12. Samarbejdsfond (Samarbejde og arbejdsmiljø)	28
13. Redaktionelle ændringer vedrørende pension	29
14. Ændring af bestemmelser om efteruddannelse	31
15. Natarbejde og helbreds kontrol	33
16. Arbejdsmiljø	36
17. Mulighed for afslag af overarbejde	40
18. Medarbejders adgang til lønsamtaler	42
19. Valg af tillidsrepræsentanter	43
20. Øget fleksibilitet ved brug af afspadsring	44
21. Databeskyttelse	45
22. Tillidsrepræsentanternes brug af arbejdsgiverens it-systemer til behandling af personoplysninger	47
23. Ændring af feriebestemmelserne	53
24. Opsamling af udestående	54

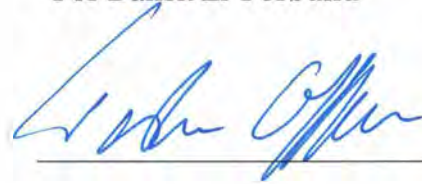
Herefter udestår ingen krav parterne imellem.

København, den 12. marts 2025

For DI Overenskomst III v/DI

A handwritten signature in blue ink, consisting of several overlapping loops and lines, positioned above a horizontal line.

For Dansk El-Forbund

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Lone Olfen', positioned above a horizontal line.

PROTOKOLLAT

om

Lønforhold og betalingssatser

I. Mindstebetalingssats- og minimallønssatser for timelønsarbejde

Mindstebetalingssatsen/minimallønssatsen for timelønsarbejde forhøjes med virkning fra begyndelsen af den lønningsuge, hvori

1. maj 2025 indgår til	kr. 139,85
1. marts 2026 indgår til	kr. 143,35
1. marts 2027 indgår til	kr. 146,85

II. Satser vedrørende forskudt tid, holddrift, overarbejde mv.

Satserne for forskudt tid forhøjes med virkning fra begyndelsen af den lønningsuge, hvori

1. maj 2025 indgår til fra kl. 18,00 til kl. 22,00	kr. 30,20
1. maj 2025 indgår til fra kl. 22,00 til kl. 06,00	kr. 52,90
1. maj 2025 indgår til som starter efter kl. 24,00 indtil kl. 06,00	kr. 62,90
1. marts 2026 indgår til fra kl. 18,00 til kl. 22,00	kr. 31,30
1. marts 2026 indgår til fra kl. 22,00 til kl. 06,00	kr. 54,75
1. marts 2026 indgår til som starter efter kl. 24,00 indtil kl. 06,00	kr. 65,10
1. marts 2027 indgår til fra kl. 18,00 til kl. 22,00	kr. 32,40
1. marts 2027 indgår til fra kl. 22,00 til kl. 06,00	kr. 56,65
1. marts 2027 indgår til som starter efter kl. 24,00 indtil kl. 06,00	kr. 67,40

Satserne for holddrift forhøjes med virkning fra begyndelsen af den lønningsuge, hvori

1. maj 2025 indgår til	kr. 46,50
1. maj 2025 indgår til i tidsrummet fra lørdag kl. 14,00	kr. 110,30
1. marts 2026 indgår til	kr. 48,10
1. marts 2026 indgår til i tidsrummet fra lørdag kl. 14,00	kr. 114,15

1. marts 2027 indgår til		kr. 49,80
1. marts 2027 indgår til i tidsrummet fra lørdag kl. 14,00		kr. 118,15
1. maj 2025 indgår til	overflytning	kr. 247,95
1. marts 2026 indgår til	overflytning	kr. 256,65
1. marts 2027 indgår til	overflytning	kr. 265,60
1. maj 2025 indgår til	Forskydning af fredag	kr. 109,65
1. marts 2026 indgår til	Forskydning af fredag	kr. 113,50
1. marts 2027 indgår til	Forskydning af fredag	kr. 117,45
1. maj 2025 indgår til	Vagtløstefredag	kr. 32,80
1. marts 2026 indgår til	Vagtløstefredag	kr. 33,95
1. marts 2027 indgår til	Vagtløstefredag	kr. 35,15
Satserne for overarbejde forhøjes med virkning fra begyndelsen af den lønningsuge, hvori		
1. maj 2025 indgår til i de første 3 timer		kr. 74,70
1. maj 2025 indgår til nat og SH – dage		kr. 149,80
1. marts 2026 indgår til i de første 3 timer		kr. 76,95
1. marts 2026 indgår til nat og SH – dage		kr. 154,30
1. marts 2027 indgår til i de første 3 timer		kr. 79,25
1. marts 2027 indgår til nat og SH – dage		kr. 158,95

III. Særlig lønopsparing

Særlig lønopsparing forhøjes med virkning fra begyndelsen af den lønningsuge, hvori

- 1. marts 2026 indgår med 1,0 pct.
- 1. marts 2027 med 1,0 pct.

Særlig lønopsparing til funktionærlignende ansatte forhøjes med virkning fra begyndelsen af den lønningsuge, hvori

- 1. marts 2026 indgår med 1,0 pct.
- 1. marts 2027 med 1,0 pct.

Særlig lønopsparing til elever/lærlinge forhøjes med virkning fra begyndelsen af den lønningsuge, hvori

- 1. marts 2026 indgår med 1,0 pct.
- 1. marts 2027 med 1,0 pct.

IV. Pension

Pr. 1. maj 2025 forhøjes arbejdsgiverbidraget til pension med 1 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 pct.-point.

København, den 12. marts 2025

For DI Overenskomst III v/DI



For Dansk El-Forbund



PROTOKOLLAT

om

Medarbejderes ret til frihed i familiemæssige situationer

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

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

Parterne er på den baggrund enige om, at El-overenskomst § 26, stk. 5 erstattes af nedenstående tekst, der affattes således:

"Hvis barnet fortsat er sygt efter den 1. hele sygedag, har medarbejdere og ansatte under uddannelse ret til yderligere to fridage. Denne fridag afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin særlige lønopsparing i det omfang, der er dækning på kontoen."

Parterne er endvidere enige om at, der indsættes en ny bestemmelse i El-overenskomst § 28, som et nyt stk. 4, vedrørende børnebørns-omsorgsdage, der affattes således:

"Medarbejdere og ansatte under uddannelse med mindst 6 måneders anciennitet, har ret til to børnebørns-omsorgsdage pr. ferieår. Reglen vedrører børnebørn under 14 år. Medarbejderen kan højst afholde to børnebørns-omsorgsdage pr. ferieår, 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 vælge at få udbetalt et forskudsbeløb fra særlig lønopsparing, forudsat der er dækning på kontoen."

Parterne er endvidere enige om at, der indsættes en ny bestemmelse i El-overenskomst § 28, som et nyt stk. 5, vedrørende ledsagelse af nærtstående, der affattes således:

"Medarbejdere og ansatte under uddannelse med mindst 6 måneders anciennitet, har ret til to dages frihed pr. ferieår 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 to dages frihed pr. ferieår, 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 fem dage pr. ferieår. 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.

Dagene afholdes uden løn, men medarbejderen kan vælge at få udbetalt et forskudsbeløb fra særlig lønopsparing, forudsat der er dækning på kontoen".

Overskriften til § 28 (boksen) ændres til "§ 28 Børneomsorgsdage, børnebørns-omsorgsdage og ledsagelse af nærtstående**".**

København, den 12. marts 2025

For DI Overenskomst III v/DI



For Dansk El-Forbund



PROTOKOLLAT

om

Løn under sygdom

Parterne har drøftet muligheden for at forlænge den periode, hvor der betales løn under sygdom, og parterne er på den baggrund blevet enige om følgende ændringer:

El-overenskomstens § 25, stk. 1, ændres til nedenstående:

"Virksomheden betaler sædvanlig løn ved tidlønsarbejde under sygdom i indtil 10 uger, regnet fra 1. hele fraværsdag. Virksomheden betaler sædvanlig løn ved tidlønsarbejde under fravær på grund af tilskadekomst i indtil 11 uger, regnet fra 1. hele fraværsdag."


El-overenskomstens § 25, stk. 2 (Tilbagefald) ændres til følgende:

"Ved yderligere sygefravær indenfor 14 kalenderdage fra og med første arbejdsdag efter den foregående fraværsperiodes udløb, regnes arbejdsgiverens betalingsperiode fra første fraværsdag i den første fraværsperiode."


Hvis medarbejderen indenfor 14 kalenderdage fra første fraværsdag i den efterfølgende fraværsperiode oplyser, at sygefraværet skyldes anden sygdom end under den første fraværsperiode, regnes arbejdsgiverens betalingsperiode fra første fraværsdag i den seneste fraværsperiode. Arbejdsgiveren kan anmode om lægelig dokumentation. I givet fald påhviler det arbejdsgiveren at afholde udgiften hertil."

København, den 12. marts 2025

For DI Overenskomst III v/DI



For Dansk El-Forbund



PROTOKOLLAT

om

Vederlag til arbejdsmiljørepræsentanter

Overenskomstparterne er enige om at arbejdsmiljørepræsentanter, der er medlem af Dansk El-Forbund, 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 indkomst.

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

Det er en forudsætning for udbetaling af vederlag, at arbejdsmiljørepræsentanten er registreret som arbejdsmiljørepræsentant hos Dansk El-Forbund, herunder med oplysning om valg og valgperiode.

På den baggrund er parterne enige om som nyt stk. 4 i § 42 i El-Overenskomsten at tilføje følgende:

"Arbejdsmiljørepræsentanter, der er medlem af Dansk El-Forbund, 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, og det indgår ikke i beregningen af øvrige overenskomstmæssige betalinger, herunder heller ikke beregninger, som efter overenskomsten beregnes af den A-skattepligtige indkomst.

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

Det er en forudsætning for udbetaling af vederlag, at arbejdsmiljørepræsentanten er registreret som arbejdsmiljørepræsentant hos Dansk El-Forbund, herunder med oplysning om valg og valgperiode.

Ved bortfald af arbejdsmiljørepræsentanthvervet bortfalder vederlaget.

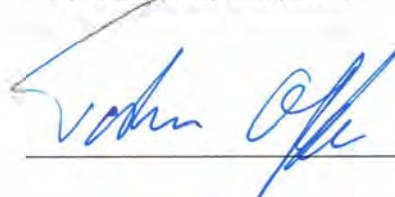
Vederlag til arbejdsmiljørepræsentanter organiseret i Dansk El-Forbund finansieres via Arbejdsmiljø- og Samarbejdsfonden. Fondens bestyrelse bemyndiges til én gang årligt at fastsætte det særskilte bidrag med henblik på at opnå balance mellem indbetaling og udbetaling til vederlaget.”

København, den 12. marts 2025

For DI Overenskomst III v/DI



For Dansk El-Forbund



PROTOKOLLAT

om

Tillidsrepræsentanternes adgang til at deltage i informationsmøder om overenskomstfornyelse

Parterne er enige om at nedenstående adgang for tillidsrepræsentanter til at deltage i informationsmøder om fornyelsen af overenskomsterne mellem DI Overenskomst III og Dansk EL-Forbund. indsættes som et bilag i EL-overenskomsten:

"Bilag xx

Tillidsrepræsentanternes adgang til at deltage i informationsmøder om overenskomstfornyelse

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

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

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

Transportudgiften dækkes af forbundet/afdelinger."

Organisationsaftalen træder i kraft ved aftalens underskrift.

København, den 12. marts 2025

For DI Overenskomst III v/DI



For Dansk El-Forbund



PROTOKOLLAT

om

Uddannelse i forbindelse med afskedigelse

Parterne ønsker at indføre en mulighed for selvvalgt uddannelse i op til to ugers forlænget opsigelsesvarsel i forbindelse med afskedigelse begrundet i virksomhedens forhold.

Der er i den forbindelse enighed om, at El-overenskomstens § 46, stk. 10 - 11 ændres således:

Frihed og uddannelse i forbindelse med afskedigelse

10. Medarbejdere der afskediges med overenskomstens opsigelsesvarsel på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukning eller andre på virksomheden beroende forhold, 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.

11. Medarbejdere, som har mindst 6 måneders anciennitet i virksomheden, har afhængigt af deres almindelige opsigelsesvarsel ret til op til to ugers frihed i opsigelsesperioden til efter- eller videreuddannelse med tilskud fra Bygge- og Anlægsbranchens Udviklingsfond (BAUF). Disse uger erstatter al ret til selvvalgt uddannelse.

12. Medarbejdere, der har været uafbrudt ansat i virksomheden i mindst 3 år, har ret til yderligere to ugers frihed til deltagelse i uddannelse med tilskud fra BAUF.

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

- a) Kursusdeltagelse skal i videst muligt omfang forsøges afholdt i den oprindelige opsigelsesperiode, hvilket såvel medarbejder som virksomhed skal medvirke til.*
- b) Medarbejderen skal hurtigst muligt efter modtagelsen af opsigelsen, dog senest inden opsigelsens udløb, skriftligt meddele virksomheden om retten til disse op til to ugers uddannelse ønskes benyttet. Tilskuddet fra BAUF følger de almindelige regler herfor. Der kan være tale om et eller flere kurser.*
- c) Medarbejderen er arbejdssøgende og til rådighed for arbejde, idet kursus med tilskud fra BAUF 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 funktionærlovens regler.

Ovenstående stk. 11-13 træder i kraft med virkning for ansøgninger indgivet til BAUF den 1. september 2025.”

Nuværende stk. 12, 13 og 14 bliver således til stk. 14, 15 og 16.

Parterne er enige om, at det forlængede opsigelsesvarsel ikke skal indgå i opnåelse eller forøgelse af fratrædelsesgodtgørelse efter funktionærloven § 2 a for funktionærlignende medarbejdere. Yderligere er parterne enige om, at det forlængede opsigelsesvarsel fraviger funktionærlovens § 2 om fratræden ved en måneds udgang, og at dette også er til gunst for funktionærlignende medarbejdere.

København, den [dato]

For DI Overenskomst III v/DI



For Dansk El-Forbund



PROTOKOLLAT

om

Ændring af barselsbestemmelsen

Parterne har drøftet en forenkling af barselsbestemmelserne i El-overenskomstens § 29 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 El-overenskomstens § 29 affattes på følgende måde, og at nedenstående tekst dermed erstatter § 29 i sin helhed, og herefter bliver til § 29, stk. 1 – 21:

"Graviditetsorlov/barselorlov

1. Til medarbejdere der på det forventede fødselstidspunkt har 6 måneders anciennitet inden for de seneste 18 måneder, betaler virksomheden løn under fravær på grund af barsel fra 4 uger før det forventede fødselstidspunkt og indtil 10 uger efter fødslen (graviditetsorlov/barselorlov til mor).

2. Til adoptanter betales løn under barsel i 10 uger fra barnets modtagelse.

Fædreorlov/medmødreorlov

3. Under samme betingelser betales der i indtil 2 uger løn under fædreorlov/medmødreorlov.

Forældreorlov

4. Under samme betingelser yder virksomheden betaling under forældreorlov i indtil 24 uger (for børn født/modtaget pr. 1. juni 2025: 26 uger).

5. Af disse uger har den forælder, der afholder barselorloven efter stk. 1 (mor) ret til at afholde 9 uger, og den anden forælder har ret til at afholde 10 uger. Herudover er der ret til yderligere 5 deleuger (for børn født/modtaget pr. 1. juni 2025: 7 deleuger).

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

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

8. Ugerne skal afholdes inden for 52 uger efter fødslen, og kan således også afholdes inden for de første 10 uger.

9. Medmindre andet aftales skal orlov med løn varsles med 3 uger.

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

Sociale forældre og nærtstående familiemedlemmer

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

12. Til en social forælder, der har fået overdraget orlov fra barnets mor og/eller den anden forælder efter reglerne i barselslovens § 23 b, betaler virksomheden løn efter § 29, stk. 16.

13. Til et nærtstående familiemedlem, der har fået overdraget orlov fra barnets mor og/eller den anden forælder efter reglerne i barselslovens § 23 c, betaler virksomheden løn efter overenskomstens § 29, stk. 16.

14. Orloven afholdes under samme betingelser som orlov efter overenskomstens § 29, stk. 4 – 10, og det er en forudsætning for retten til løn, at den sociale forælder eller nærtstående familiemedlem har fået overdraget retten til barselsdagpenge og i øvrigt opfylder betingelserne i overenskomstens § 29.

Manglende overholdelse af varsling af orlov

15. 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.

Betaling under orlov

16. Betalingen under de ovennævnte orlovsperioder svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden, dog maks. 225,00 kr. pr. time.

17. Løn under orlov beregnes som medarbejderens forventede indtægtstab pr. arbejdstimer inklusiv systematisk forekommende genetillæg i orlovsperioden.

18. Hvis det forventede indtægtstab pr. arbejdstimer ikke kendes, beregnes løn under orlov på grundlag af indtjeningen de sidste 13 uger før orlovens begyndelse. I indtjeningen indgår systematisk forekommende genetillæg, men ikke uregelmæssige betalinger, der ikke har relation til de i perioden udførte arbejdstimer. Eventuelt akkordoverskud i 13-ugers perioden indgår forholdsmæssigt med de timer, der relaterer sig til akkordoverskuddet.

19. Hvis det præsterede antal arbejdstimer i forudgående 13-ugers periode ikke kendes, beregnes timetallet på grundlag af en arbejdstid på 37 timer om ugen.

Refusion

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

Eksisterende ordninger

21. Alle eventuelt eksisterende ordninger med virksomhedsbetaling ved barselsorlov kan opsiges til bortfald med tre måneders varsel.

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

*Kan også afholdes inden for de første 10 uger.

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

ooOoo

Som følge af ovenstående erstattes El-overenskomstens § 24, stk. 8 (om forhøjet pensionsbidrag under barselsorlov), af nedenstående:

"Under de 10 ugers barselsorlov, jf. § 30, stk. 1, indbetales et ekstra pensionsbidrag til medarbejdere, der på det forventede fødselstidspunkt har 6 måneders anciennitet inden for de seneste 18 måneder.

..."

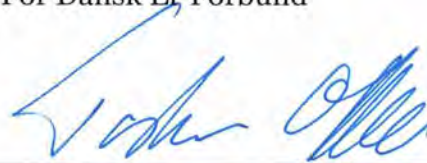
Dette gælder dog ikke sociale forældre, der har fået overdraget ret til orlov efter § 29, stk. 12.”

København, den 12. marts 2025

For DI Overenskomst III v/DI



For Dansk El-Forbund



PROTOKOLLAT

om

Weekendarbejde og 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 arbejde efter El-Overenskomstens § 10 og § 18 og Overenskomst for Metal- og Blik- og Rørarbejde § 9 og § 19.

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 afvente CO-Industri og DI's henvendelse til de relevante myndigheder jf. IO Protokollat 35 'Weekendarbejde og skifteholdsarbejde betragtes som fuldtidsarbejde'.

Parterne er i den forbindelse enige om, at arbejde efter El-Overenskomstens § 10 og § 18 og Overenskomst for Metal- og Blik- og Rørarbejde § 9 og § 19 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 ændre teksten i El-Overenskomsten § 10, stk. 4, og Overenskomst for Metal- og Blik- og Rørarbejde § 9, stk. 4 til følgende:

*"Medarbejdere der ansættes til weekendarbejde, må ikke samtidig have anden lønnet beskæftigelse. Der kan således ikke udbetales supplerende understøttelse.
Weekendarbejde betragtes som fuldtidsarbejde, således at 24-timers weekendarbejde svarer til den normale overenskomstmæssige arbejdstid ved dagarbejde, jf. § 5, stk. 1 (MBR § 4, stk. 1)*

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

Parterne er endvidere enige om at tilføje følgende tekst i El-Overenskomstens § 18, stk. 5:

"Holddriftsarbejde betragtes som fuldtidsarbejde, således at den normale arbejdstid ved holddriftsarbejde, jf. stk. 4 svarer til den normale overenskomstmæssige arbejdstid ved dagarbejde, jf. § 5, stk. 1."

og Overenskomst for Metal- og Blik- og Rørarbejde § 19, stk. 5:

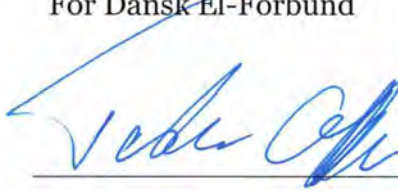
"Holddriftsarbejde betragtes som fuldtidsarbejde, således at den normale arbejdstid ved holddriftsarbejde, jf. stk. 4 svarer til den normale overenskomstmæssige arbejdstid ved dagarbejde, jf. § 4, stk. 1."

København, den 12. marts 2025

For DI Overenskomst III v/DI



For Dansk El-Forbund



PROTOKOLLAT

om

Særlig lønopsparing og feriefridage

Parterne har drøftet en ændring af reglerne for feriefridage for funktionærlignende medarbejdere, således at håndteringen af feriefridage kan ensrettes på tværs af medarbejdergrupper. Medarbejderen får fortsat tildelt feriefridage efter de nugældende regler i dette kalenderår. Med virkning fra 1. januar 2026 kan værdien af feriefridagene for de efterfølgende kalenderår henlægges til den særlige lønopsparing efter reglerne for værdiansættelse af feriefridage. Værdien af feriefridagene som henlægges til den særlige lønopsparing er 0,5 % pr. feriefridag – i alt 2,5 % pr. måned. Såfremt medarbejderen ønsker at afvikle en eller flere (op til fem) feriefridage, kan medarbejderen vælge at få udbetalt forskudsbeløb fra den særlige lønopsparing.

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 den særlige lønopsparing vil forenkle de valg, som medarbejderne skal træffe, og det vil også gøre det lettere at håndtere medarbejdernes valgmuligheder.

Parterne har aftalt, at EL-overenskomsten **§ 4, stk. 14** ændres til følgende:

Medarbejdere har ret til 5 feriefridage pr. kalenderår.

Feriefridagene placeres efter de samme regler, som gælder for lægning af restferie.”

§ 4, stk. 15 erstattes med følgende:

”Såfremt medarbejdere med funktionærlignende ansættelsesvilkår ikke holder feriefridagene inden kalenderårets udløb, eller inden medarbejderen fratræder, modtager medarbejderens med den næstfølgende lønudbetaling kompensation svarende til en dagløn pr. ubrugt feriefridag.”

Som nyt **§ 4, stk. 16** indsættes følgende:

"De feriefridage, der tildeles medarbejderen fra den 1. januar 2026, afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et forskudsbeløb fra den særlige lønopsparing efter § 13, stk. 5. Dette gælder, medmindre virksomheden vælger at fortsætte administrationen af feriefridage efter stk. 15."

Nuværende stk. 16 'Særlig lønopsparing' bliver til stk. 17.

I det nye stk. 17 tilføjes følgende et a og b. Den originale del får nr. a. Den nye del får b:

"b: Virksomheden indbetaler fra den 1. januar 2026 2,5 % af den ferieberettigede løn til medarbejderens særlige lønopsparing. Bidraget dækker indbetaling for feriefridage efter § 4, stk. 16.

For medarbejdere, der som følge af sygdom eller tilskadekomst har sammenhængende fravær over tre måneder og i en periode ikke modtager løn, beregnes de 2,5 pct. af den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden.

Virksomheden kan vælge at fortsætte administrationen af feriefridage efter reglerne i § 4, stk. 15. I så fald finder § 4, stk. 16 og 17 b ikke anvendelse."

Nuværende stk. 17 'Udbetaling' bliver til nr. 18 og sådan fortsætter det resten af bestemmelsen.

København, den 12. marts 2025

For DI Overenskomst III v/DI



For Dansk El-Forbund



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 § 4, stk. 11, i El-overenskomsten, indsættes et nyt stk. 12.

”Forhøjet ferietillæg

Virksomheden kan vælge, at løntillæg i henhold til loven om afskaffelse af store bededag ophører og erstattes af ferietillæg.

Såfremt virksomheden gør brug af denne mulighed, har medarbejdere, der holder ferie med løn, ret til et 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.”

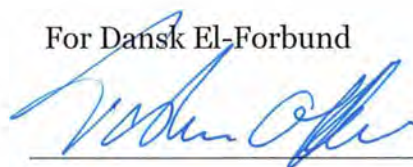
Nuværende stk. 12-20 bliver til stk. 13-21.

København, den 12. marts 2025

For DI Oyerenskomst III v/DI



For Dansk El-Forbund



PROTOKOLLAT

om

Aftale om håndtering af sager om manglende indberetning, indbetaling og rykkere vedrørende uddannelsesfonden

Dette protokollat er en sammenskrivning af OK2025 IO-protokollat nr. 34 og 48. Formålet med protokollatet er at aftale en procedure for, hvordan PensionDanmark, DI samt Dansk El-forbund skal forholde sig i tilfælde af manglende betaling af bidrag til overenskomstaftalte fonde.

Gældende praksis for opkrævning

PensionDanmark Uddannelsesfonde (PDU) opkræver bidraget til fonde nævnt i de respektive overenskomster, bortset fra DA/LO-Udviklingsfonden (herefter benævnt "Fondene").

Opgørelse

PDU opgør på baggrund af oplysninger fra PensionDanmark Pensionsforsikringsselskab ("Forsikringsselskabet") for hver medarbejder omfattet af en af Fondene, hvor mange timer der indgår i de perioder virksomheden har indbetalt pensionsbidrag for den enkelte medarbejder i halvåret. Antallet af arbejdstimer opgøres på baggrund af antallet af hele arbejdsdage i de indberettede lønperioder. En hel arbejdsdag opgøres til 7,4 timer.

Bidraget til Bygge- og Anlægsbranchens Udviklingsfond udgør 520 kr. årligt, hvilket er aftalt til at udgøre 0,33 kr. pr. arbejdstime.

Ansatte under ordning om fleksjob indgår ikke i beregningsgrundlaget.

Forsikringsselskabet videresender oplysning om antallet af medarbejdere samt antallet af arbejdstimer til PDU på baggrund af virksomhedens indberetning af pensionsbidrag. PDU opgør bidraget til Fondene på baggrund af Forsikringsselskabets oplysninger.

De overenskomstaftalte bidrag omgøres til et halvårligt bidrag, der forfalder til betaling halvårligt bagud den 15. september (1. halvår), og den 15. marts (2. halvår året før). PDU udsender opkrævning af bidrag til samtlige virksomheder, som er omfattet af pligten til at indbetale bidrag til Fondene. Udsendelsen sker 1½ måned efter udgangen af det halvår, opkrævningen vedrører. PDU udsender én halvårlig fællesopkrævning til den enkelte virksomhed på det samlede bidrag til Fondene.

Rykkerprocedure

Betaler en virksomhed ikke bidraget rettidigt, udsender PDU rykker til virksomheden 15 hverdage efter forfaldstidspunktet med en betalingsfrist på 21 dage. Samtidig med rykkerudsendelsen sendes en liste til DI, der har mulighed for at oplyse deres medlemmer om betaling til fondene.

Betaler virksomheden ikke det skyldige beløb efter første rykker, udsendes anden rykker til virksomheden med besked om, at hvis betalingen ikke sker inden fristens udløb på ikke under 10 dage, jf. Inkassolovens § 10 stk. 3, vil kravet blive overdraget til inkasso uden yderligere varsel, og oplyses samtidig om, at dette kan medføre yderligere omkostninger for virksomheden. Samtidig pålægges virksomheden en bod på 1.000 kr., der opkræves sammen med bidraget til Fondene. Bodden tilfalder Dansk El-forbund.

Efter 2. rykkers frist fremsender PDU besked til virksomheden om, at virksomheden er blevet pålagt bod i henhold til 1. og 2. rykker for manglende indbetaling til Byggeriets uddannelsesfonde i alt 2.000 kr. i samme besked oplyses der om, at eksisterende opgørelse på den pågældende overenskomstkode det efterfølgende halvår vil blive opskrevet med 25 pct.

Regulering af bodsbeløb

Bodsbeløbene i denne organisationsaftale reguleres ved overenskomstfornyelserne med samme procentsatser som mindstebetalingssatserne for timelønsarbejde i denne overenskomst.

Indkrævning ved manglende indbetaling efter anden rykker

Indbetaler virksomheden ikke det skyldige beløb sender PDU opkrævningen til inkasso hos ekstern advokat.

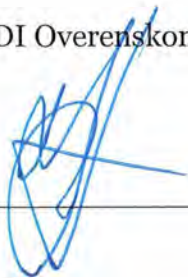
Hvis situationen skulle opstå, hvor PDU ikke kan opkræve det skyldige beløb samt bod og har udtømt samtlige tilgængelige retsmidler, vil sagen blive overført til Dansk El-forbund, til fagretslig behandling.

Ekstraomkostningerne ved at etablere og drive ovenstående rykkerproces pålægges de fonde, som har aftalt ovenstående rykkerproces med PDU. Omkostninger fordeles med de sædvanlige fordelingsnøgler i PDU.

Ovenstående opkrævnings- og rykkerprocedure træder i kraft i forbindelse med den opkrævning, som udsendes i begyndelsen af 2026 vedrørende bidragspligten for andet halvår 2025.

København, den 12. marts 2025

For DI Overenskomst III v/DI



For Dansk El-Forbund



PROTOKOLLAT

om

Samarbejdsfond (Samarbejde og arbejdsmiljø)

Parterne er enige om at overenskomsten for El-overenskomstens § 42, stk. 2, erstattes med følgende:

"Der opkræves et bidrag for de medarbejdere, der er omfattet af overenskomsten.

Fra begyndelsen af den lønningsuge, hvori 1. maj 2025 falder, udgør bidraget pr. arbejdstime 70 øre.

Fra begyndelsen af den lønningsuge, hvori 1. marts 2026 falder, udgør bidraget pr. arbejdstime 75 øre.

Fra begyndelsen af den lønningsuge, hvori 1. marts 2027 falder, udgør bidraget pr. arbejdstime 80 øre."

København, den 12. marts 2025

For DI Overenskomst III v/DI



For Dansk El-Forbund



PROTOKOLLAT

om

Redaktionelle ændringer vedrørende pension

Følgende redaktionelle ændringer er aftalt mellem parterne i EL-overenskomsten:
§ 24, stk. 1 ændres fra:

"Virksomheden betaler pension for voksne medarbejdere, der er fyldt 18 år (indtil 1. september 2020 for lærlinge der er fyldt 20 år) og som i 6 måneder har arbejdet under en overenskomst mellem forbundene i Danske Byggefag og DIO III eller Tekniq, eller i en tilsvarende periode har haft erhvervsarbejde."

til:

"Virksomheden betaler pension for voksne medarbejdere, som i 6 måneder har arbejdet under en overenskomst mellem forbundene i Danske Byggefag og DIO III eller Tekniq, eller i en tilsvarende periode har haft erhvervsarbejde."

Følgende fra § 24, stk. 2 udgår:

"Pensionsbidraget udgør 12 % af den ansattes ferieberettigede løn plus ferie- og særlig lønopsparing. Virksomheden betaler 8 % af bidraget og medarbejderen betaler 4 %. Med virkning fra 1. juni 2023:"

Følgende fra § 24, stk. 8 udgår:

Gældende indtil 30. juni 2023

Under de 14 ugers barselsorlov indbetales et ekstra pensionsbidrag til medarbejdere med den fornødne anciennitet på det forventede fødselstidspunkt.

Pensionsbidraget udgør pr. månedkr. 2.040,00

pr. timekr. 12,75

Virksomheden betaler 2/3 og medarbejderen betaler 1/3

Overskriften i § 24, stk. 8 udgår:

"Med virkning fra 1. juli 2023 gælder følgende:"

§ 24, stk. 9, afsnit 4 ændres fra:

"Herudover skal ordningen indeholde behandling hos fysioterapeut, kiropraktor eller massør for problemer i led, muskler, sener, der er opstået i forbindelse med arbejdet samt hurtig diagnose."

til:

"Herudover skal ordningen indeholde behandling hos fysioterapeut eller kiropraktor for problemer i led, muskler og sener, der er opstået i forbindelse med arbejdet samt hurtig diagnose."

København, den 12. marts 2025

For DI Overenskomst III v/DI



For Dansk El-Forbund



PROTOKOLLAT

om

Ændring af bestemmelser om efteruddannelse

Der er mellem overenskomstparterne enighed om at §§ 44 og 45 i El-overenskomsten ændres til:

§ 44 DA/LO Udviklingsfond

Den i henhold til mæglingforslaget af 28. marts 1973 oprettede uddannelsesfond fortsætter med et arbejdsgiverbidrag svarende til 47 øre pr. præsteret arbejdstime.

§ 45 Bygge- og Anlægsbranchens Kompetenceudviklingsfond

1. *Organisationerne har etableret Bygge – og Anlægsbranchens Kompetenceudviklingsfond, som har til formål at yde tilskud til medarbejdernes deltagelse i efter – og videreuddannelse.*

Frihed til uddannelse

2. *Efter tre måneders beskæftigelse har medarbejdere efter aftale med virksomheden ret til at deltage i selvvalgt uddannelse af op til 2 ugers (10 arbejdsdages) varighed.*

Uddannelsen skal være relevant i forhold til beskæftigelse indenfor overenskomstens dækningsområde.

Medarbejderen har ret til at opsamle (akkumulere) uddannelsesuger, således at disse kan overføres fra et år til det næste uden at bortfalde, dog kan maks. 6 uger kræves afviklet inden for et kalenderår.

3. *Uddannelsen kan omfatte deltagelse i en individuel kompetence vurdering i forhold til relevant erhvervs- og arbejdsmarkedsuddannelse indenfor overenskomstområdet. På baggrund af kompetencevurderingen udarbejdes der en personlig uddannelsesplan, og medarbejderen har efter aftale med virksomheden ret til at deltage i uddannelse i henhold til uddannelsesplanen.*
4. *Ved jobskifte til anden virksomhed indenfor overenskomstens område kan uddannelsen i henhold til medarbejderens personlige uddannelsesplan gennemføres under hensyntagen til virksomhedens drift.*

Anvendelsesmuligheder

5. *Fondens midler kan bl.a. anvendes til:*

- *Kompetencevurdering.*
- *Faglig efter- og videreuddannelse, herunder AMU-kurser og udvalgte akademiuddannelser.*
- *Opkvalificering af ufaglærte.*
- *Deltagerbetaling til bl.a. udvalgte AMU-kurser og akademiuddannelser.*
- *Styrkelse af læse-, stave- og regnefærdigheder, herunder forberedende voksenundervisning (FVU), ordblindeundervisning, Danskuddannelse til udlændinge og Almen voksenuddannelse (AVU).*

For yderligere information henvises til www.pension.dk.

Bidrag

6. *Virksomheden indbetaler 520 kr. pr. medarbejder pr. år. Beløbet omregnes til et beløb pr. arbejdstime.*

Tilskud


7. *Virksomhederne kan søge om tilskud i fonden. Bestyrelsen for kompetenceudviklingsfonden fastsætter tilskudssatser. Ansøgning foretages via www.pension.dk eller i forbindelse med tilmeldingen på voksenuddannelse.dk.*

Uoverensstemmelser

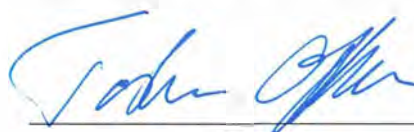
8. *Såfremt en af organisationerne skønner, at bestemmelserne om Bygge- og Anlægsbranchens Kompetenceudviklingsfond ikke virker efter hensigten, kan spørgsmål gøres til genstand for en drøftelse i bestyrelsen.*
9. *Konkrete uoverensstemmelser kan gøres til genstand for fagretlig behandling, jf. § 47. Uoverensstemmelser kan dog ikke videreføres til faglig voldgift.*

København, den 12. marts 2025

For DI Overenskomst III v/DI



For Dansk El-Forbund



PROTOKOLLAT

om

Natarbejde og helbreds kontrol

Overenskomstparterne er enige om at erstatte de eksisterende protokollater om natarbejde og helbreds kontrol, om gravides natarbejde samt om øvrige tiltag vedrørende natarbejde med følgende protokollat:

”Protokollat om natarbejde og helbreds kontrol

1. Almindelige regler

I forbindelse med implementeringen af EU-direktiv om arbejdstid er der mellem nævnte parter indgået følgende aftale om natarbejde:

Ved natarbejder forstås en ansat, der normalt udfører mindst 3 timer af sin daglige arbejdstid i natperioden eller forventes at udføre en nærmere aftalt del af sin årlige arbejdstid i natperioden. Virksomhederne skal sikre, at der tilbydes natarbejdere gratis helbreds kontrol, inden de begynder beskæftigelse ved natarbejde og derefter med regelmæssige mellemrum.

Virksomhederne skal endvidere sikre, at natarbejdere, der lider af helbreds problemer, som påviseligt skyldes, at de udfører natarbejde, når det er muligt, overføres til dagarbejde, som passer dem.

2. Forebyggende tiltag ved natarbejde

Parterne har implementeret anbefalingerne fra Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA) om natarbejde:

- Højst tre nattevagter i træk
- Højst 9 timer ad gangen
- Mindst 11 timer mellem 2 vagter
- At 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, eventuelt 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, og
- b) dokumenteres ved udfyldelse af et af parterne udarbejdet skema, som indeholder en gennemgang af anbefalingerne.

Hvis de lokale parter, eventuelt i samarbejde med arbejdsmiljøorganisationen, vurderer, at NFA's anbefalinger følges, anvendes de almindelige regler i pkt. 1 i protokollatet uændret.

Hvis de lokale parter, eventuelt i samarbejde med arbejdsmiljøorganisationen, vurderer, at NFA's anbefalinger ikke følges, sættes følgende særlige aktiviteter i værk for medarbejdere, hvis normale arbejdstid om natten ikke er tilrettelagt i overensstemmelse med NFA's anbefalinger:

- a) Virksomheden skal tilbyde årlig helbreds kontrol til natarbejderne
 - i. Det er obligatorisk for natarbejderen at gennemføre helbreds kontrol- len hvert andet år.
 - ii. For de natarbejdere, der er fyldt 50 år, anvendes en udvidet helbreds- kontrol.
- b) Gennemførelse af en årlig særlig APV rettet mod natarbejde
 - Risikovurdering af virksomhedens arbejdsmiljøproblemer ved natar- bejde. Risikovurderingen skal foretages på baggrund af en afdækning af virksomhedens arbejdsmiljøforhold.
 - Handlungsplan til løsning af arbejdsmiljøproblemer ved natarbejde, som ikke kan løses umiddelbart.
 - Gennemførelse af handlingsplanen og opfølgning på de iværksatte foran- staltninger.

Den særlige APV kan ikke fagretlig behandles.

Aftalen ændrer ikke ved overenskomstens andre bestemmelser om natarbejde, herun- der betalingen herfor.

3. 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 1 nattevagt om ugen.

Hvis det ikke er muligt for arbejdsgiveren at omlægge arbejdstiden, så pågældende medarbejder højst arbejder 1 nattevagt om ugen, eller overføre medarbejderen til andre arbejdsopgaver, har medarbejderen ret til fravær for øvrige nattevagter ud over 1 om ugen, med betaling som ved graviditetsorlov efter bestemmelserne i overenskomstens barselsregler.

Der er udelukkende tale om en betalingsregel, som gælder uanset medarbejderens an- ciennitet, og uanset antallet af uger medarbejderen har fravær for øvrige nattevagter ud over 1 om ugen.

4. Overenskomstparternes øvrige tiltag vedrørende natarbejde

Parterne er enige om, at nedsætte et udvalg, som i overenskomstperioden skal arbejde med følgende:

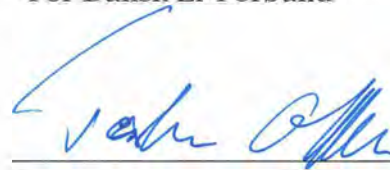
- Undersøge muligheden for at kortlægge omfanget af natarbejde samt undersøge, i hvor høj grad virksomheder med natarbejdere tilbyder helbreds kontrol.
- Informationsmateriale om natarbejde og om helbreds kontrol ved natarbejde.
- Spørgeskema til brug for helbreds kontrol af natarbejdere, der ikke er fyldt 50 år, og udfører natarbejde.
- Drøfte behovet for fælles informationsaktiviteter om det udarbejdede materiale".
- DIO I og CO-Industri har igangsat forskning om, hvordan arbejdstiden kan tilrettelægges mest hensigtsmæssigt inden for industrien under hensyntagen til NFA's anbefalinger. Udvalget følger denne forskningsindsats.

København, den 12. marts 2025

For DI Overenskomst III v/DI



For Dansk El-Forbund



PROTOKOLLAT

om

Arbejds miljø

Overenskomstparterne er enige om at erstatte det eksisterende protokollat om arbejdsmiljø med følgende:

”Protokollat om arbejdsmiljø

Parterne er enige om at samarbejde om arbejdsmiljø for at mindske arbejdsulykker og nedslidning i branchen. Der er behov for en flerstrengt indsats, som indeholder virksomhedernes arbejdsmiljøindsats, parternes understøtning af virksomhedernes indsats og myndighedernes indsats.

Dette protokollat om arbejdsmiljø beskriver denne flerstrengede indsats, som indeholder følgende:

- 1) Arbejds miljø i virksomheder
- 2) Parternes indsats overfor virksomheder
- 3) BAM-BUS og Videntjenesten
- 4) Parternes arbejdsmiljøpolitiske indsats

I det følgende uddybes de enkelte dele i indsatsen.

(1) Arbejds miljø i virksomheder

Parterne er enige om, at arbejdsmiljøet er et vigtigt element i forbindelse med det daglige arbejde. Overholdelse af de til enhver tid gældende regler indenfor arbejdsmiljøområdet er en nødvendighed for at sikre medarbejdernes sikkerhed og sundhed, ligesom agtpågivenhed og opmærksomhed omkring forhold, der fremover vil kunne medvirke til en forbedring af niveauet i enten virksomheden eller branchen, generelt er af stor betydning.

Parterne er derfor enige om at tilskynde såvel medarbejderen som virksomhedens ledelse til at leve op til deres respektive ansvar samt indgå i et konstruktivt samarbejde med det formål

at sikre en sikkerheds- og sundhedsmæssig høj standard. I virksomheder, hvor arbejdsmiljøorganisationen (AMO) er påkrævet, foregår dette samarbejde heri.

Parterne er samtidig enige om, at det fortsat er virksomhedens ledelse, der i henhold til gældende regler er ansvarlig for, at den enkelte medarbejder får mulighed for at udføre arbejdet i overensstemmelse hermed.

Arbejdsgiveren skal således stille de fornødne sikkerhedsforanstaltninger og tekniske hjælpemidler til rådighed samt på fornøden vis instruere den ansatte i arbejdets udførelse. I den forbindelse kan den ansatte søge vejledning, hvis den ansatte er i tvivl om, hvorvidt en arbejdsituation indebærer en risiko for sikkerhed og sundhed. Vejledningen kan f.eks. hentes gennem virksomhedens AMO, Byggeriets Arbejdsmiljøbus (BAM-BUS), Branchefællesskab for Arbejdsmiljø i Bygge og Anlæg (BFA Bygge og anlæg), organisationerne eller Arbejdstilsynet.

Parterne er endvidere enige om, at medarbejderne har pligt til at medvirke til, at arbejdsforholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarlige inden for deres arbejdsområde. Såfremt en medarbejder på trods af virksomhedens instruktion og tilstedeværelsen af det nødvendige sikkerhedsudstyr alligevel tilsidesætter klare og velkendte arbejdsmiljøregler, skal dette betragtes som et alvorligt brud på ansættelsesforholdet, der i givet fald kan medføre ansættelsesretlige konsekvenser. Uoverensstemmelser herom kan behandles i henhold til overenskomstens regler for behandling af faglig strid.

(2) Parternes indsats overfor virksomheder

Parterne er enige om vigtigheden af det forebyggende arbejdsmiljøarbejde i virksomhederne.

Derfor igangsætter parterne en indsats om samarbejde om arbejdsmiljø på virksomheder, og en indsats om adfærd. Indsatserne er målrettet både arbejdsgiveren og de ansatte.

Samarbejde om arbejdsmiljø i virksomheder

Ifølge lovgivningen skal virksomhederne og de ansatte samarbejde om arbejdsmiljø. I virksomheder med mindst 10 ansatte gøres dette gennem en arbejdsmiljøorganisation (AMO), i virksomheder under 10 ansatte gøres dette i direkte samarbejde mellem arbejdsgiveren og de ansatte.

Reglerne på AMO-området er blevet opdateret. BFA Bygge og Anlægs materialer på området bliver opdateret, og parterne formidler materialet i en fælles indsats, der retter sig til virksomheder både med og uden AMO.

Indsats om sikkerhedskultur og adfærd

For at understøtte det forebyggende arbejdsmiljøarbejde i virksomhederne er det vigtigt, at der også arbejdes med at påvirke sikkerhedskulturen og adfærden i branchen med henblik på at mindske arbejdsulykker og nedslidning.

Parterne har publiceret et online adfærdskatalog som parterne vil drifte og følge i overenskomstperioden samt udbrede kendskab til.

(3) Byggeriets Arbejdsmiljøbus og Videntjeneste om arbejdsmiljø for bygherrer og rådgivere

Byggeriets Arbejdsmiljøbus (BAM-BUS) er parternes fælles mobile konsulenttjeneste, som har til formål at formidle god arbejdsmiljøpraksis og viden om udvikling af godt arbejdsmiljø og forebyggelse af arbejdsmiljøproblemer til byggepladser og til byggevirksomhederne og deres ansatte. BAM-BUS er normeret med p.t. 11 fuldtidskonsulenter, herunder en konsulent med fokus på arbejdsmiljø i byggeriets tidlige faser (Videntjenesten), samt en sekretær og en sekretariatsleder.

Parterne er enige om:

- at puljen til at drive BAM-BUS er 13 øre pr. time, og at midlerne hentes i eksisterende Fond for Samarbejde og Arbejdsmiljø
- at BAM-BUS skal samle viden og formidle til branchens aktører. Formidlingsindsatsen skal koordineres med BFA Bygge og Anlæg
- at BAM-BUS skal fungere som konsulenttjeneste, hvor konsulenterne er neutrale i forhold til parternes særinteresser
- at BAM-BUS gennemfører et pilotprojekt om brancherettet supplerende arbejdsmiljøuddannelse, hvorefter det skal afklares, om den supplerende arbejdsmiljøuddannelse fremover skal udbydes.
- at BAM-BUS gennemfører et pilotprojekt i overenskomstperioden om afklaring af arbejdsmiljøforhold. Gennemførelse af pilotprojektet forudsætter, at BAM-BUS udvides med en fuldtidskonsulent. Dette sker under forudsætning af, at der kan opnås fuld dækning i eksisterende fonde.

Aftalen om BAM-BUS kan af begge parter opsiges til bortfald med 6 måneders varsel til overenskomstperiodens udløb.

(4) Parternes arbejdsmiljøpolitiske indsats

De nationale arbejdsmiljømål, herunder branchemål sætter retningen og adresserer de største udfordringer inden for bygge- og anlægsområdet, og parterne er enige om, at der er behov for tilstrækkelige ressourcer til både Arbejdstilsynet og parterne til at arbejde med opfyldelse af disse mål.

Parterne er enige om følgende i forhold til Arbejdstilsynet:

- Arbejdstilsynets indsats, viden og kompetencer skal sikres for at opnå et sikkert og sundt arbejdsmiljø
- Fokus på ordnede forhold for fair konkurrence, herunder tilsynet med udenlandske virksomheder og RUT-registrering
- Arbejdsgiver, ansat, leverandør, projekterende, rådgiver og bygherre har hver især et ansvar efter Arbejdsmiljøloven. Arbejdstilsynet skal føre tilsyn med, at hver af aktørerne lever op til deres forpligtelser i Arbejdsmiljølovgivningen.
- Arbejdstilsynets fokus på arbejdsgiverens forpligtelser skal fastholdes, men der skal også være initiativer rettet mod bygherrer, rådgivere, projekterende, leverandører og ansatte
- Initiativer bør fastholdes over en længere periode for både at styrke effekten på længere sigt og at konsolidere Arbejdstilsynets vidensgrundlag på området

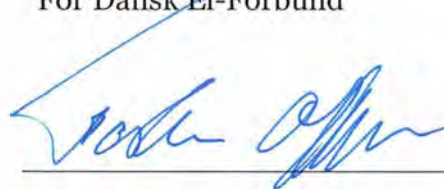
- Tidligt samarbejde mellem Arbejdstilsynet og parterne, når nye initiativer skal udvikles for at sikre de bedst mulige indsatser på bygge- og anlægsområdet.”

København, den 12. marts 2025

For DI Overenskomst III v/DI



For Dansk El-Forbund



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 tilføje følgende tekst i § 15 nyt stk. 1. (Tidligere stk. 1 bliver til stk. 2 osv. osv.).

"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 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, guldbryllup 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 af 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 medarbejderen ret til at afslå overarbejde.

København, den 12. marts 2025

For DI Overenskomst III v/DI



For Dansk El-Forbund



PROTOKOLLAT

om

Medarbejderes adgang til lønsamtaler

Nuværende tekst i El - overenskomsten § 4, stk. 5, 2. afsnit

"En gang om året tages lønnen for den enkelte op til vurdering og eventuel regulering. Reguleringstidspunktet kan være det samme som for funktionærer ansat på virksomheden."

Erstattes med tilføje følgende tekst:

"Hvis medarbejderen beder om det, er der ret til en årlig lønsamtale."

København, den 12. marts 2025

For DI Overenskomst III v/DI



For Dansk El-Forbund



PROTOKOLLAT

om

Valg af tillidsrepræsentanter

Overenskomstparterne er enige om at fjerne barrierer for valg af tillidsrepræsentanter på El-overenskomsten.

På den baggrund er det aftalt at ændre gyldighedsbetingelsen ved valg af tillidsrepræsentanter.

I El-overenskomsten § 40, stk. 2 erstattes nuværende tekst med følgende tekst, som affattes således:

"Valget betragtes kun som gyldigt, når over en tredjedel af medarbejderne har stemt på den pågældende."

Tillidsrepræsentanterne spiller en afgørende rolle i samarbejdet på industriens virksomheder og i organiseringen på arbejdsmarkedet. Tillidsrepræsentanterne formidler medarbejdernes ønsker til arbejdsgiver, indgår i dialog på den enkelte arbejdsplads og medvirker til at udfylde overenskomsternes rammer på den enkelte virksomhed.

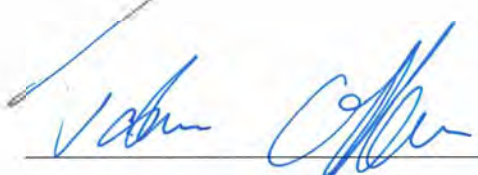
På den baggrund er overenskomstparterne enige om at understøtte adgangen til at vælge tillidsrepræsentanter på virksomhederne.

København, den 12. marts 2025

For DI Overenskomst III v/DI



For Dansk El-Forbund



PROTOKOLLAT

om

Øget fleksibilitet ved brug af afspadsering

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

På den baggrund, er parterne enige om, at ændre teksten i El - overenskomsten § 15 stk. 8 afsnit 3 til følgende:

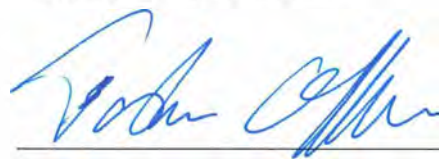
Overarbejde ud over 8 timer afspadseres fortrinsvis som hele dage inden 6 måneder fra op-tjeningsperioden, i øvrigt efter § 7.

København, den 12. marts 2025

For DI Overenskomst III v/DI



For Dansk El-Forbund



PROTOKOLLAT

om

Organisationsaftale om databeskyttelse

Hvornår kan der udleveres personoplysninger?

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

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

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

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

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

København, den 12. marts 2025

For DI Overenskomst III v/DI



For Dansk El-Forbund



PROTOKOLLAT

om

Organisationsaftale om standardaftale om ansvarsfordelingen ved tillidsrepræsentanternes 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 Protokollat om Tillids- og arbejdsmiljørepræsentanternes adgang til IT-faciliter har tillidsrepræsentanten "*mulighed for – med virksomheden – at aftale adgang til it-faciliter.*"

Dansk El-Forbund og DIO III er på denne baggrund enige om, i fællesskab, at stille en standardaftale til rådighed, som de lokale parter kan tiltræde i overensstemmelse med

Datatilsynets anbefaling, hvis tillidsrepræsentanten på den enkelte virksomhed anvender sin arbejdsgivers it-udstyr eller systemer i forbindelse med udførelse af tillidsrepræsentantfunktionen.

Rækkevidde og opsigelse

Standardaftalen vedrører alene fordeling af ansvar og forpligtelser i henhold til databeskyttelsesreglerne i det omfang, tillidsrepræsentanten anvender sin arbejdsgivers it-udstyr i forbindelse med udførelse af tillidsrepræsentantfunktionen. Det er i aftalen forudsat, at tillidsrepræsentanten er dataansvarlig i forhold til de oplysninger, som tillidsrepræsentanten behandler som led i udøvelsen af sit hverv som tillidsrepræsentant. Arbejdsgiver er ansvarlig for den tekniske opbevaring af data.

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

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

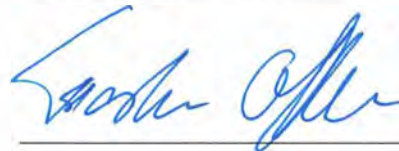
Denne aftale og den tilknyttede standardaftale er baseret på gældende retspraksis efter databeskyttelsesreglerne. Parterne er enige om at revidere materialet, såfremt der kommer ændringer heri. Såfremt parterne ikke kan nå til enighed om at revidere aftalen og den tilknyttede standardaftale, kan aftalen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

København, den 12. marts 2025

For DI Overenskomst III v/DI



For Dansk El-Forbund



BILAG A

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

Indgået

mellem

[Tillidsrepræsentanten/tillidsrepræsentanterne] (tillidsrepræsentanten/-erne)

og

[virksomhedens navn]

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

1. Formål

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

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

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

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

2. Ansvar

I overensstemmelse med de databeskyttelsesretlige regler gælder følgende:

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

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

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

Der henvises i øvrigt til Datatilsynets vejledning "*Databeskyttelse i ansættelsesforhold*".

3. De registreredes rettigheder

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

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

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

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

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

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

4. Behandlingssikkerhed og dokumentation for overholdelse af databeskyttelsesforordningen

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

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

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

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

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

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

5. Anmeldelse af brud på persondatasikkerheden til tilsynsmyndigheden

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

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

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

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

6. Underretning om brud på persondatasikkerheden til den registrerede

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

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

7. Håndhævelse og opsigelse

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

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

Underskrift

[virksomhedens navn]

Underskrift

[Tillidsrepræsentanten/tillidsrepræsentanterne] (tillidsrepræsentanten/-erne)

PROTOKOLLAT

om

Overførsel af ferie

Parterne har drøftet begrænsningen for overførsel af ferie i El-overenskomsten.

Parterne er enige om at lempe på de nuværende regler i El-overenskomstens § 33, stk. 2, for derved at nærme sig ferielovens bestemmelser.

Parterne er derfor enige om, at El-overenskomstens § 33, stk. 2 udgår.

Parterne er enige om at nuværende stk. 3-5 bliver til stk. 2-4.

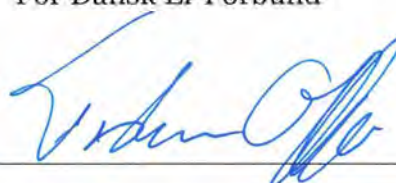
Parterne er i forlængelse heraf enige om, at punkt 1.2 i den respektive skabelon til aftaleblanket om overførsel af ferie i El-overenskomstens bilag ændres i overensstemmelse med den ændrede bestemmelse i El-overenskomstens § 33, stk. 2.

København, den 12. marts 2025

For DI Overenskomst III v/DI



For Dansk El-Forbund



PROTOKOLLAT

om

Opsamling af udeståender

Parterne har set nærmere på følgende protokollater fra forliget på Industriens Overenskomst og Byggeriet 2025:

- Industriens Overenskomst nr. 46 Protokollat om Indberetning til Indkomstregistreret under uddannelse
- Byggeri nr. 9 Protokollat om Udvalgsarbejde om arbejdsudleje
- Byggeri nr. 25 Protokollat om Opkvalificering af ufaglærte medarbejdere

Parterne er enige om at drøfte resultaterne fra ovenstående protokollater ved næste overenskomstforhandling i 2028.

Derudover har parterne set nærmere på:

- Industriens Overenskomst nr. 33 Protokollat om Procesaftale vedrørende deltid

Parterne er indtil videre enige om at afvente afgørelsen i ovennævnte protokollat. Nærværende aftale afskærer ikke i øvrigt parterne fra hver især eller i fællesskab at rejse sager om spørgsmålet.

København, den 12. marts 2025

For DI Overenskomst III v/DI



For Dansk El-Forbund

