

# Overenskomstforhandlingerne 2025

## Elektrikeroverenskomsten

Nedennævnte parter har i forligsinstitutionens regi indgået aftale om fornyelse af Elektrikeroverenskomsten 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 overenskomstparters vedtægter eller love.

Træffes en sådan beslutning ikke, bortfalder nærværende fornyelsesaftale. I tilfælde af enighed om afstemning udsættes en varslet arbejdsstandsning under afstemningsproceduren, og den kan tidligst træde i kraft på femtedagen efter fristen for afgivelse af svar.

Der tages forbehold for DA's godkendelse af forhandlingsresultatet.

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

### NR

- 1 Protokollat om lønforhold og betalingssatser (DIO p.1)
- 2 Protokollat om Pengefaktor for EBA
- 3 Protokollat om Medarbejderes ret til frihed i familiemæssige situationer
- 4 Protokollat om Betaling under sygdom
- 5 Protokollat om Vederlag til arbejdsmiljørepræsentanter
- 6 Protokollat om Tillidsrepræsentanters adgang til at deltage i informationsmøder om overenskomstfornyelse
- 7 Protokollat om Digitalt værktøj til at fastsætte lærlingeløn
- 8 Protokollat om Uddannelse i forbindelse med afskedigelse
- 9 Protokollat om Øget fleksibilitet ved brug af afspadsering
- 10 Protokollat om Databeskyttelse
- 11 Protokollat om Organisationsaftale om standardaftale om ansvarsfordelingen ved tillidsrepræsentanters brug af arbejdsgiverens it-systemer til behandling af personoplysninger.
- 12 Protokollat om Ændring af feriebestemmelserne
- 13 Protokollat om Ændring af barselsbestemmelsen
- 14 Protokollat om Synliggørelse af løn og løndele
- 15 Protokollat om Udvalgsarbejde om arbejdsudleje og om afdækning af udvikling af andre arbejdsformer
- 16 Protokollat om op Procesaftale vedrørende deltid

- 17 Protokollat om Weekendarbejde og skifteholdsarbejde betragtes som fuldtidsarbejde
- 18 Protokollat om Mulighed for omlægning af Store Bededagstillæg
- 19 Protokollat om Teknisk gennemgang af Elektrikeroverenskomsten bilag 7a-d
- 20 Protokollat om Udvalgsarbejde om hjemsendelse og bortfald af opsigelsesvarsler
- 21 Protokollat om Mulighed for at aftale opt-out vedrørende 48-timersreglen
- 22 Protokollat om Udvalgsarbejde – gennemskrivning af uddannelsesbestemmelser
- 23 Protokollat om Indberetning til Indkomstregisteret under uddannelse.
- 24 Protokollat om Opkrævning til samarbejds- og uddannelsesfond.
- 25 Protokollat om Ændring af Elektrikeroverenskomsten 18a vedrørende protokollering af optrappingsordninger for nyoptagne virksomheder.
- 26 Protokollat om Aftale om forhøjelse af pensionsbidragssatser for 18-19-årige lærlinge og elever
- 27 Protokollat om Elinstallationsbranchens Uddannelses- og Samarbejdsfond
- 28 Protokollat om Fritvalgsbidrag for nyoptagne virksomheder
- 29 Protokollat om Rummelig og inkluderende arbejdskultur
- 30 Protokollat om Omformulering af EOK § 10 a, 1.4 om Medarbejdere på alderspension eller efterløn
- 31 Protokollat om Udvalgsarbejde om redaktionelle ændringer i Elektrikeroverenskomsten
- 32 Protokollat om Fleksibilitet i arbejdslivet
- 33 Protokollat om Fritvalg
- 34 Protokollat om Vikarer
- 35 Protokollat om Sammenskrivning af Elektrikeroverenskomstens bestemmelse om varierende ugentlig arbejdstid og fleksibel arbejdstid (Ny EOK §7a)
- 36 Protokollat om Ændring af loft ved barns sygdom
- 37 Protokollat om Ændring af loft på barsel
  
- 38 Protokollat om Barsel til lærlinge
- 39 Protokollat om Anciennitet for tidligere lærlinge i fortsat ansættelse
  
- 40 Protokollat om Internationale medarbejderes løn- og arbejdsforhold ved udførelse af arbejde i Danmark (Ny version af Bilag 23)

Glostrup, den 9/3/2025 \_\_\_\_\_

For Dansk EI-Forbund  
Benny Yssing

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

---

For TEKNIQ Arbejdsgiverne  
Henrik Fugmann

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

---

# Overenskomstforhandlingerne 2025

## Elektrikeroverenskomsten

### Protokollat 1 om Lønforhold og betalingssatser

#### I. Mindestbetalingssatser efter § 9, stk. 1:

De i § 9, stk. 1 nævnte mindestbetalingssatser pr. time ændres som følger:

Fra og med 1. maj 2025	kr. 138,75
Fra og med 1. marts 2026	kr. 142,25
Fra og med 1. marts 2027	kr. 145,75

#### II. Regulering af satser vedrørende forskudt tid og overarbejde mv.

Satser for forskudt tid efter § 7, stk. 9 ændres som følger:

Pr. 1. maj 2025	kr. 56,65
Pr. 1. marts 2026	kr. 58,65
Pr. 1. marts 2027	kr. 60,70

Satser for overarbejde i § 13, stk. 1 ændres som følger:

Pr. 1. maj 2025:	
Første og anden klokketime efter normal arbejdstid	kr. 100,15
Alle overtimer derover	kr. 149,95
Pr. 1. marts 2026:	
Første og anden klokketime efter normal arbejdstid	kr. 103,15
Alle overtimer derover	kr. 154,45
Pr. 1. marts 2027:	
Første og anden klokketime efter normal arbejdstid	kr. 106,25
Alle overtimer derover	kr. 159,10

Udrykningstillægget § 13, stk. 14 ændres som følger:

Pr. 1. maj 2025	kr. 152,85
Pr. 1. marts 2026	kr. 158,20
Pr. 1. marts 2027	kr. 163,75

Rådighedsvagt § 13, stk. 15 ændres som følger:

I vagtperioder, der alene omfatter søgnehellidage og/eller perioden fra normal arbejdstids ophør lørdag, respektive fredag, hvis frilørdagsordningen er indført, til normal arbejdstids begyndelse mandag, betales med virkning fra:

1. maj 2025:	kr. 25,00
--------------	-----------

Ved rådighedsvagten udenfor ovennævnte periode betales fra:

1. maj 2025: kr. 19,10

#### Fleksibel arbejdstids § 7a:

I stk. 5 ændres satsen som følger:

Pr. 1. maj 2025 kr. 57,50

Pr. 1. marts 2026 kr. 59,50

Pr. 1. marts 2027 kr. 61,60

I stk. 6 ændres satsen som følger:

Pr. 1. maj 2025 kr. 98,40

Pr. 1. marts 2026 kr. 101,85

Pr. 1. marts 2027 kr. 105,40

### **III. Fritvalgsordning § 15**

Satsen for fritvalgsordningen ændres som følger:

Fra og med 1. marts 2026 til 10 %

Fra og med 1. marts 2027 til 11 %

### **IIII. Offshore Bilag 22**

I pkt. 5.0.c ændres satsen som følger:

Pr. 1. maj 2025: kr. 522,90

Pr. 1. marts 2026: kr. 541,20

Pr. 1. marts 2027: kr. 560,15

I pkt. 7.2 ændres satsen som følger:

Pr. 1. maj 2025: kr. 41,15

Pr. 1. marts 2026: kr. 42,60

Pr. 1. marts 2027: kr. 44,10

I pkt. 7.7 ændres satsen som følger:

Pr. 1. maj 2025: kr. 8,50

## **Lærlinge**

### **I. Elektrikeroverenskomsten lærlingelønninger:**

De i § 17, stk. 5.1 ændres som følger:

Sats	Lønperioder	1. maj 2025	1. marts 2026	1. marts 2027
1	0-1 år*)	75,80 kr.	78,45 kr.	81,20 kr.
2	1-2 år	86,60 kr.	89,65 kr.	92,80 kr.
3	2-3 år	102,85 kr.	106,45 kr.	110,20 kr.
4	3-4 år	122,90 kr.	127,20 kr.	131,65 kr.

5	4-5 år	142,25 kr.	147,25 kr.	152,40 kr.
---	--------	------------	------------	------------

De i § 17, stk. 5.2 nævnte mindstebetalingssatser for voksenlærlinge ændres som følger:

Pr. 1. maj 2025	kr. 139,90
Pr. 1. marts 2026	kr. 143,40
Pr. 1. marts 2027	kr. 146,90

De i § 17, stk. 5.7 nævnte mindstebetalingssatser for forpraktik for unge under 18 år ændres som følger:

Pr. 1. maj 2025	kr. 80,55
Pr. 1. marts 2026	kr. 82,60
Pr. 1. marts 2027	kr. 84,60

## **II. Regulering af forskudt tid og overarbejde mv.**

Satser for forskudt tid efter § 17, stk. 4.2 ændres som følger:

Pr. 1. maj 2025	kr. 38,55
Pr. 1. marts 2026	kr. 39,90
Pr. 1. marts 2027	kr. 41,30

Satser for overarbejde i § 17, stk. 4.4 ændres som følger:

Pr. 1. maj 2025:	
Første og anden klokke time efter normal arbejdstid	kr. 62,70
Alle overtimer derover	kr. 100,15
Pr. 1. marts 2026:	
Første og anden klokke time efter normal arbejdstid	kr. 64,60
Alle overtimer derover	kr. 103,15
Pr. 1. marts 2027:	
Første og anden klokke time efter normal arbejdstid	kr. 66,55
Alle overtimer derover	kr. 106,25

Udkaldstillægget § 17, stk. 4.5 ændres som følger:

Pr. 1. maj 2025	kr. 102,10
Pr. 1. marts 2026	kr. 105,65
Pr. 1. marts 2026	kr. 109,35

Fleksibel arbejdstid § 17, stk. 4.3:

Placeres arbejdstiden eller dele heraf uden for den normale daglige arbejdstid (kl. 5 og kl. 18) betales et tillæg pr. time for disse timer:

Pr. 1. maj 2025	kr. 38,55
Pr. 1. marts 2026	kr. 39,90
Pr. 1. marts 2027	kr. 41,30

Placeres arbejdstiden eller dele heraf efter kl. 13, søndags- eller sønehelligdagsdøgn betales et tillæg pr. time for disse timer:

Pr. 1. maj 2025	kr. 65,65
Pr. 1. marts 2026	kr. 67,95
Pr. 1. marts 2027	kr. 70,35

### III. Fritvalgsordning § 17, stk. 10.2

Satsen for fritvalgsordningen ændres som følger:

Pr. 1. marts 2026	10,25 %
Pr. 1. marts 2027	11,25 %

### IV. Pensionssatser § 9, stk. 15

Parterne er enige om, at arbejdsgiverbidraget pr. 1. maj 2025 udgør 11,0 pct., og at arbejdstagerbidraget udgør 2,0 pct.

Således ændres bidragsopstillingen i Elektrikeroverenskomstens § 9, Stk. 15 næstsidste overskrift til følgende:

Bidraget udgør pr. 1. maj 2025

<i>Arbejdsgiverbidraget:</i>	<i>11,0 %</i>
<i>Arbejdstagerbidraget:</i>	<i>2,0 %</i>
<i>Det samlede bidrag udgør:</i>	<i>13,0 %</i>

Glostrup, 9/3/2025

For Dansk El-Forbund  
Benny Yssing



For TEKNIQ Arbejdsgiverne  
Henrik Fugmann



# Overenskomstforhandlingerne 2025

## Elektrikeroverenskomsten

### Protokollat 2 om Pengefaktor for EBA

Der er organisationerne imellem enighed om, at EBAs pengefaktor forhøjes som følger:

Pr. 1. maj 2025 med	3,0 %
Pr. 1. marts 2026 med	2,7 %
Pr. 1. marts 2027 med	2,5 %

Betalingssatser for lærlingehjælp i akkord i Elektrikeroverenskomstens § 12.1, § 12.2 ændres som følger:

Sats	Lønperioder	1. maj 2025	1. marts 2026	1. marts 2027
<b>1</b>	0-1 år	101,05	104,60	108,25
<b>2</b>	1-2 år	115,45	119,55	123,75
<b>3</b>	2-3 år	137,15	141,95	146,95
<b>4</b>	3-4	163,85	169,60	175,55
<b>5</b>	Over 4 år	189,65	196,35	203,20
Voksenlærlinge		180,85	185,80	190,80



Satser for garantibetaling og deling af akkordoverskud i § 12.1 ændres som følger:

Pr. 1. maj 2025

	Kr./t.			
<b>Garantibetaling, personlig timeløn, dog maksimalt</b>	208,15			
<b>Ved akkordfortjeneste over</b>	277,50	Virksomhedsandel	12,5%	Af merindtjeningen
<b>Ved akkordfortjeneste over</b>	312,20	Virksomhedsandel	25,0%	Af merindtjeningen
<b>Ved akkordfortjeneste over</b>	346,90	Virksomhedsandel	37,5%	Af merindtjeningen

Pr. 1. marts 2026

	Kr./t.			
<b>Garantibetaling, personlig timeløn, dog maksimalt</b>	213,40			
<b>Ved akkordfortjeneste over</b>	284,50	Virksomhedsandel	12,5%	Af merindtjeningen
<b>Ved akkordfortjeneste over</b>	320,05	Virksomhedsandel	25,0%	Af merindtjeningen
<b>Ved akkordfortjeneste over</b>	355,65	Virksomhedsandel	37,5%	Af merindtjeningen

Pr. 1. marts 2027

	Kr./t.			
<b>Garantibetaling, personlig timeløn, dog maksimalt</b>	218,65			
<b>Ved akkordfortjeneste over</b>	291,50	Virksomhedsandel	12,5%	Af merindtjeningen
<b>Ved akkordfortjeneste over</b>	327,95	Virksomhedsandel	25,0%	Af merindtjeningen
<b>Ved akkordfortjeneste over</b>	364,4	Virksomhedsandel	37,5%	Af merindtjeningen

Glostrup, <sup>9/3/2025</sup> \_\_\_\_\_

For Dansk EI-Forbund

Benny Yssing



For TEKNIQ Arbejdsgiverne

Henrik Fugmann



# Overenskomstforhandlingerne 2025

## Elektrikeroverenskomsten

### Protokollat 3 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.

#### A)

Parterne er på denne baggrund enige om at ændre teksten i Elektrikeroverenskomstens § 10, stk. 3, til følgende:

#### **"3. Barns sygdom**

*Elektrikere kan, når det er nødvendigt, få fri til pasning af syge hjemmeværende børn/barn under 14 år.*

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

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

*Betaling svarende til den pågældende elektrikers sædvanlige timeløn ved tidløsarbejde, dog pr. time den 1. marts 2023 ..... maksimalt kr. 140,90*

*Pr. 1. marts 2024 ..... maksimalt kr. 145,85*

*Forudsætning for betaling er, at den dokumentation, virksomheden kræver, foreligger.*

*Såfremt barnet fortsat er sygt efter 1. hele sygedag, har medarbejderen ret til yderligere 2 fridage. Disse fridage afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et forskud fra sin søgnehelligdag-/feriefridage og fritvalgsordning."*

Parterne er endvidere enige om at indsætte en ny bestemmelse i Elektrikeroverenskomsten § 10, som et nyt stk. 7, vedrørende børnebørns-omsorgsdage. Bestemmelsen affattes således:

**"7 Børnebørns-omsorgsdage**

*Elektrikere med mindst 9 måneders anciennitet, har ret til 2 børnebørns-omsorgsdage pr. kalenderår. Reglen vedrører børnebørn under 14 år.*

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

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

*Dagene afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et forskud fra sin søgnehelligdag-/feriefridage og fritvalgsordning, jfr. § 15, stk.3, i det omfang, der er dækning på kontoen."*

Parterne er endvidere enige om at indsætte en ny bestemmelse som Elektrikeroverenskomstens § 10, stk. 8 vedrørende ledsagelse af nærtstående ved akutte tilfælde og til hel-bredskonsultationer, behandlinger og møder med offentlig myndighed. Bestemmelsen affattes således:

**"8 Ledsagelse af nærtstående**

*Elektrikere med mindst 9 måneders anciennitet har ret til 2 dages frihed pr. kalenderår til at ledsage nærtstående ved akutte nødstilfælde og til planlagte helbredskonsultationer, behandlinger og møder med offentlig myndighed. Retten til frihed gælder, såfremt medarbejderens deltagelse er påkrævet. Medarbejderen kan højst afholde 2 dages frihed pr. kalenderår, uanset hvor mange nærtstående, medarbejderen har.*

*I forbindelse med kritisk sygdom eller udredning herfor har medarbejderen under samme betingelser, udover ovenstående, ret til frihed til at ledsage nærtstående i op til 5 dage pr. kalenderår. Yderligere fravær kan efter omstændighederne aftales mellem medarbejderen og virksomheden.*

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

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

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

*Friheden afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin søgnehelligdag-/feriefridage og fritvalgsordning, jfr. § 15, stk.3, i det omfang, der er dækning på kontoen."*

Som en konsekvens af ovenstående er parterne endvidere enige om at ændre overskriften i Elektrikeroverenskomsten § 10 til følgende:

**"§ 10 Tilskadekomst, Barns sygdom, barsel, omsorgsdage og ledsagelse"**

**B) Tilsvarende ændres § 17 vedrørende Elektrikerlærlinge som følger:**

Parterne er på denne måde enige om at ændre teksten i Elektrikeroverenskomstens § 17.6.2, til følgende:

**"6.2 Børns sygdom**

*Lærlingen kan, når det er nødvendigt, få fri til pasning af syge hjemmeværende børn/barn under 14 år.*

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

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

*Der ydes betaling svarende til lærlingens sygdomsbetaling pr. time under forudsætning af, at den dokumentation, virksomheden kræver, foreligger.*

*Såfremt barnet fortsat er sygt efter 1. hele sygedag, har lærlingen ret til yderligere 2 fridage. Disse fridage afholdes uden løn, men lærlingen kan få udbetalt et beløb af konto svarende til en dagløn pr. dag fra sin feriefri/fritvalgsordning."*

Som nye punkter i § 17 stk. 6 indsættes dels en ny bestemmelse vedrørende børnebørns-omsorgsdage som et nyt stk. 6.5, og dels en ny bestemmelse vedrørende ledsagelse af nærtstående som et nyt stk. 6.6 Bestemmelserne affattes således:

**"6.5 Børnebørns-omsorgsdage**

*Lærlinge med mindst 9 måneders anciennitet har ret til 2 børnebørns-omsorgsdage pr. kalenderår. Reglen vedrører børnebørn under 14 år.*

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

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

*Dagene afholdes uden løn, men lærlingen kan få udbetalt et forskud fra sin feriefri/fritvalgsordning, jfr. § 17, stk. 10.2, i det omfang, der er dækning på kontoen.*

### **6.6 Ledsagelse af nærtstående**

*Lærlinge med mindst 9 måneders anciennitet har ret til 2 dages frihed pr. kalenderår til at ledsage nærtstående ved akutte nødstilfælde og til planlagte helbredsconsultationer, behandlinger og møder med offentlig myndighed. Retten til frihed gælder, såfremt lærlingens deltagelse er påkrævet. Lærlingen kan højst afholde 2 dages frihed pr. kalenderår, uanset hvor mange nærtstående lærlingen har.*

*I forbindelse med kritisk sygdom eller udredning herfor har lærlingen under samme betingelser, udover ovenstående, ret til frihed til at ledsage nærtstående i op til 5 dage pr. kalenderår. Yderligere fravær kan efter omstændighederne aftales mellem lærlingen og virksomheden.*

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

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

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

*Friheden afholdes uden løn, men lærlingen kan få udbetalt et beløb fra sin feriefri/fritvalgsordning, jfr. § 17, stk. 10.2, i det omfang, der er dækning på kontoen"*

Som en konsekvens af ovenstående er parterne endvidere enige om at tilføje ændringerne til indholdsfortegnelsen i Elektrikeroverenskomsten § 17 med følgende:

### **"...6.5 Børnebørns-omsorgsdage**

### **6.6 Ledsagelse af nærtstående..."**

Glostrup, den 9/3/2025

For Dansk EI-Forbund  
Benny Yssing



For TEKNIQ Arbejdsgiverne  
Henrik Fugmann



# Overenskomstforhandlingerne 2025

## Elektrikeroverenskomsten

### ***Protokollat 4 om Betaling under sygdom***

Parterne har drøftet muligheden for at forlænge den periode, hvor der betales et beløb under sygdom.

Der er enighed om, at Elektrikeroverenskomsten § 10, stk. 2, 1. afsnit, ændres fra:

*“Ved fravær på grund af sygdom, som er rettidigt anmeldt og dokumenteret, betaler arbejdsgiveren under ansættelsesforholdet et beløb svarende til sædvanlig timeløn ved tidlønsarbejde til den pågældende elektriker i en periode på indtil 9 uger. Det er en forudsætning, at den pågældende har krav på opsigelsesvarsel på 5 arbejdsdage eller mere i henhold til § 6, stk. 2.7.”*

Til følgende tekst:

*“ Ved fravær på grund af sygdom, som er rettidigt anmeldt og dokumenteret, betaler arbejdsgiveren under ansættelsesforholdet et beløb svarende til sædvanlig timeløn ved tidlønsarbejde til den pågældende elektriker i en periode på indtil 12 uger.*

*Det er en forudsætning, at den pågældende har krav på opsigelsesvarsel på 5 arbejdsdage eller mere i henhold til § 6, stk. 2.7.”*

Der er enighed om, at Elektrikeroverenskomsten § 10, stk. 2, 2. afsnit, ændres fra:

*“Ved fravær, der skyldes tilskadekomst ved arbejde for virksomheden, herunder erhvervsbetinget sygdom, der skyldes arbejde for den pågældende virksomhed, betaler arbejdsgiveren under ansættelsesforholdet et beløb svarende til sædvanlig timeløn ved tidlønsarbejde til en pågældende elektriker i en periode på indtil 9 uger.”*

Til følgende tekst:

*“ Ved fravær, der skyldes tilskadekomst ved arbejde for virksomheden, herunder erhvervsbetinget sygdom, der skyldes arbejde for den pågældende virksomhed, betaler arbejdsgiveren under ansættelsesforholdet et beløb svarende til sædvanlig*

*timeløn ved tidlønsarbejde til en pågældende elektriker i en periode på indtil 12 uger."*

Glostrup, 9/3/2025

For Dansk EI-Forbund

Benny Yssing



---

For TEKNIQ Arbejdsgiverne

Henrik Fugmann



---



# Overenskomstforhandlingerne 2025

## Elektrikeroverenskomsten

### **Protokollat 5 om Vederlag til arbejds miljørepræsentanter**

Overenskomstparterne er enige om at arbejds miljørepræsentanter, der er medlem af Dansk El-Forbund, tildeles et vederlag for rollen som arbejds miljørepræsentant, udover den betaling, der følger af arbejds miljølovens § 10, stk. 1.

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

Arbejds miljørepræsentanterne tilmelder sig vederlagsbetalingen gennem Dansk El-Forbund. Virksomhederne, hvor arbejds miljørepræsentanterne er ansat, attesterer oplysningerne.

Der indsættes følgende i slutningen af det nuværende Bilag 17 i Elektrikeroverenskomsten, som omdøbes til: *"Protokollat om tillidsrepræsentanterne og det lokale samarbejde, herunder vederlag til tillidsrepræsentanter og arbejds miljørepræsentanter."*

*"Arbejds miljørepræsentanter, der er medlem af Dansk El-Forbund, modtager et årligt vederlag på kr. 9.000, som udbetales bagud, ved udgangen af 4. kvartal. Beløbet reduceres forholdsmæssigt, hvis arbejds miljørepræsentanten ikke bestrider sit hverv eller ikke er medlem af Dansk El-forbund. Beløbet er fast uanset størrelsen på det område, som arbejds miljørepræsentanten dækker.*

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

*Ved bortfald af arbejds miljørepræsentanthvervet bortfalder vederlaget.*

*Vederlag til arbejds miljørepræsentanter organiseret i Danske El-Forbund finansieres via Elinstallationsbranchens Uddannelses- og Samarbejdsfond. Fondens bestyrelse bemyndiges til én gang årligt at fastsætte det særskilte bidrag med henblik på at opnå balance mellem indbetaling og udbetaling til vederlaget."*

Glostrup, 9/3/2025

For Dansk El-Forbund  
Benny Yssing

For TEKNIQ Arbejdsgiverne  
Henrik Fugmann





# Overenskomstforhandlingerne 2025

## Elektrikeroverenskomsten

### Protokollat 6 om Tillidsrepræsentanters adgang til at deltage i informationsmøder om overenskomstfornyelse

I forbindelse med overenskomstfornyelser ønsker overenskomstparterne at støtte op om udbredelsen af information om de nye elementer i overenskomsterne mellem TEKNIQ Arbejdsgiverne og Dansk EI-Forbund.

Valgte tillidsrepræsentanter har derfor ret til frihed med løn til deltagelse i nærmeste informationsmøde (inklusive transporttid) indkaldt af Dansk EI-Forbund, efter et aftaleresultat måtte foreligge. Denne ret til fravær 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 forbundene/ afdelingerne.

Organisationsaftalen træder i kraft ved organisationsaftalens underskrift.

Glostrup, den 9/3/2025

For Dansk EI-Forbund  
Benny Yssing



For TEKNIQ Arbejdsgiverne  
Henrik Fugmann



# Overenskomstforhandlingerne 2025

## Elektrikeroverenskomsten

### **Protokollat 7 om Digitalt værktøj til at fastsætte lærlingeløn**

Overenskomtparterne er enige om i den kommende overenskomstperiode at gennemføre et udvalgsarbejde, der skal fortsætte med at undersøge muligheden af at få udviklet et fælles digitalt værktøj til lønindplacering af lærlinge.

Værktøjet skal bidrage til, at lærlinge og virksomheder benytter de korrekte lønsatser fra overenskomsterne både i forhold til indplacering ved uddannelsesaftalens påbegyndelse og ved senere reguleringer.

Overenskomtparterne er ydermere enige om, at det digitale værktøj skal tage udgangspunkt i det værktøj, som Dansk EI-Forbund allerede har udarbejdet.

Det er overenskomtparternes hensigt, at værktøjet skal gøres tilgængeligt via organisationernes hjemmesider. Parterne er enige om, at det er hensigtsmæssigt, at værktøjet vedligeholdes af og stilles til rådighed via EVU.

Glostrup, 9/3/2025

For Dansk EI-Forbund  
Benny Yssing



For TEKNIQ Arbejdsgiverne  
Henrik Fugmann



# Overenskomstforhandlingerne 2025

## Elektrikeroverenskomsten

### Protokollat 8 om Uddannelse i forbindelse med afskedigelse

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

Elektrikeroverenskomsten § 4.3.1 ('Efteruddannelse i forbindelse med opsigelse') erstattes af en ny § 4.3.1 og § 4.3.2:

#### **1)**

*Medarbejdere, der har været uafbrudt beskæftiget i virksomheden i mindst 2 år, og som afskediges på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukning eller andre på virksomheden beroende forhold, er efter anmodning herom berettiget til frihed til at deltage i et for medarbejderen relevant kursus af op til 2 ugers varighed, inden for f.eks. AMU, FVU eller andre uddannelsesstilbud, hvortil der gives offentlig deltagerstøtte på dagpengeniveau, med støtte fra EL-branchens kompetenceudviklingsfond. Disse uger erstatter al ret til uddannelse i § 4.2.2.*

#### **2)**

*Medarbejderen har efter uafbrudt beskæftigelse i virksomheden i mindst 3 år ret til yderligere 2 ugers frihed til efter- eller videreuddannelse inden for f.eks. AMU, FVU eller andre uddannelsesstilbud, hvortil der gives offentlig deltagerstøtte på dagpengeniveau, med støtte fra EL-branchens Kompetenceudviklingsfond.*

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

- Kursusdeltagelse skal i videst muligt omfang forsøges afholdt i den oprindelige opsigelsesperiode, hvilket såvel medarbejder som virksomhed skal medvirke til. EVU, der administrerer EL-branchens Kompetenceudviklingsfond, kan kræve dokumentation fra begge parter.*
- Medarbejderen skal hurtigst muligt efter modtagelsen af opsigelsen søge om støtte i EL-branchens Kompetenceudviklingsfond. Medarbejderen skal have modtaget støttetilsagn fra EL-branchens Kompetenceudviklingsfond*

*til konkret, tidsfastsat kursus inden udløbet af det oprindelige opsigelsesvarsel. Støtten fra EL-branchens Kompetenceudviklingsfond til deltagelse i kursus efter fratrædelse beregnes på baggrund af medarbejderens løn på ansøgningstidspunktet. Der kan være tale om et eller flere kurser.*

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

*Udover kurser, der er relevante for beskæftigelse under Elektrikeroverenskomstens dækningsområde, kan bestyrelsen i EL-branchens Kompetenceudviklingsfond endvidere beslutte at yde støtte til udvalgte offentlige kurser, som bestyrelsen finder relevante.*

*Medarbejdere, som ikke benytter muligheden i litra b), 2. afsnit, kan alternativt modtage støtte fra EL-branchens Kompetenceudviklingsfond til betaling af kursusgebyr, der vedrører uddannelse, som er påbegyndt, hvor der er givet tilsagn fra EL-branchens Kompetenceudviklingsfond før opsigelsen, og hvor kurset afsluttes efter fratræden."*

Parterne er enige om, at det forlængede opsigelsesvarsel ikke skal indgå i opnåelse eller forøgelse af fratrædelsesgodtgørelse efter funktionærloven §2a, hverken for funktionærer eller funktionærlignende medarbejdere. På samme måde vil et forlænget opsigelsesvarsel ikke påvirke muligheden for eller omfanget for fratrædelsesgodtgørelse efter overenskomsten.

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.

Elektrikeroverenskomsten § 4.3.2. bliver herefter til § 4.3.3.

Ovenstående ændringer træder i kraft med virkning for ansøgninger indgivet til EL-branchens Kompetenceudviklingsfond 1. september 2025. Indtil da gælder den nuværende tekst.

Glostrup, 9/3/2025

For Dansk El-Forbund  
Benny Yssing

For TEKNIQ Arbejdsgiverne  
Henrik Fugmann





# Overenskomstforhandlingerne 2025

## Elektrikeroverenskomsten

### Protokollat 9 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 Elektrikeroverenskomstens § 13, stk. 7-9 til følgende:

#### **"7. Afspadsering (gældende for afspadsering der ikke hidrører fra systematisk overarbejde, jf. stk. 13)**

*Parterne er enige om at begrænse overarbejde mest muligt. Så længe overarbejdet for den enkelte elektriker ikke overstiger 12 timer i alt inden for 2 på hinanden følgende lønperioder (4 uger), skal overarbejdet ikke afspadseres, medmindre den pågældende elektriker og dennes arbejdsgiver er enige herom.*

*De eksisterende muligheder for at igangsætte overarbejde efter Elektrikeroverenskomstens øvrige regler påvirkes ikke af muligheden for at varsle systematisk overarbejde.*

*Opmærksomheden henledes dog på Arbejds miljølovens § 50.*

#### **8.**

*Overarbejde ud over forannævnte grænse skal afspadseres inden 5 måneder efter overarbejdets udførelse, dog altid inden elektrikerens afgang fra virksomheden.*

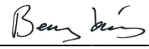
*Overtidstillægget for samtlige overtimer udbetales på førstkommende lønudbetalingsdag.*

*Selve timebetalingen for afspadseringspligtige overtimer henstår, til afspadsering finder sted, og betales med den på afspadseringstidspunktet for vedkommende gældende timelønsbetaling ved timelønsarbejde.*

*Sygdom betragtes som en hindring for afspadsering, forudsat elektrikerer melder sig syg inden normal arbejdstids begyndelse fra den dag, hvor afspadseringen skulle have fundet sted. Er der planlagt flere dages afspadsering, gælder afspadseringshindringen også for sygdom på eventuelle efterfølgende afspadseringsdage.*


Glostrup, 9/3/2025

For Dansk EI-Forbund  
Benny Yssing

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

---

For TEKNIQ Arbejdsgiverne  
Henrik Fugmann

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

---

# Overenskomstforhandlingerne Elektrikeroverenskomsten 2025

## Protokollat 10 om Databeskyttelse

Parterne er enige om, at det eksisterende Bilag 24 – Organisationsaftale om databeskyttelse erstattes af nedenstående tekst:

*”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 forpligtelser kan fortsætte.*

*Parterne opfordrer til, at der søges vejledning i den til enhver tid gældende vejledning fra Datatilsynet om databeskyttelse i ansættelsesforhold.*

*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”.*

Glostrup, 9/3/2025

For Dansk El-Forbund  
Benny Yssing



For TEKNIQ Arbejdsgiverne  
Henrik Fugmann





# Overenskomstforhandlingerne 2025

## Elektrikeroverenskomsten

### **Protokollat 11 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 udøvelsen af tillidsrepræsentanthvervet.

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

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

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

I henhold til Elektrikeroverenskomsten §1, stk. 6 skal tillidsrepræsentanten "til udførelsen af sit hverv have den nødvendige adgang til it-faciliteter, herunder internet"

Dansk EI-Forbund og TEKNIQ Arbejdsgiverne 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 EI-Forbund og TEKNIQ Arbejdsgiverne 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.

Glostrup, 9/3/2025

For Dansk EL-Forbund  
Benny Yssing

For TEKNIQ Arbejdsgiverne  
Henrik Fugmann



# **Bilag A om 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

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

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

## **2. Ansvar**

I overensstemmelse med de databeskyttelsesretlige regler gælder følgende:

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

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

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

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

### **3. De registreredes rettigheder**

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

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

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

**3.4.** Såfremt virksomheden modtager en henvendelse eller en anmodning fra en mulig registreret om udøvelsen af dennes rettigheder vedrørende tillidsrepræsentantens behandling af personoplysninger, sendes denne med

frigørende virkning til besvarelse hos tillidsrepræsentanten uden ugrundet ophold.

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

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

#### **4. Behandlingssikkerhed og dokumentation for overholdelse af databeskyttelsesforordningen**

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

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

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

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

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

4.3., får adgang til de personoplysninger, som tillidsrepræsentanten behandler som led i sit hverv, skal virksomheden underrette tillidsrepræsentanten herom

uden ugrundet ophold. Virksomheden oplyser tillidsrepræsentanten om, hvilke oplysninger der har været tilgået og berørt, samt årsagen hertil.

## **5. Anmeldelse af brud på persondatasikkerheden til tilsynsmyndigheden**

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

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

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

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

## **6. Underretning om brud på persondatasikkerheden til den registrerede**

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

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

## **7. Håndhævelse og opsigelse**

**7.1.** Parterne kan drøfte forhold i aftalen lokalt. Parterne er enige om, at denne aftale ikke kan gøres til genstand for sag om fortolkning eller brud, herunder om påstand om bod, i det fagretlige system, såfremt aftalen er fulgt i sin helhed.

På punkter, hvor standardaftalen afviges af de lokale parter, behandles uenigheder om aftalens databeskyttelsesretlige forhold efter forordningen og loven ved de almindelige domstole. Andre punkter i aftalen, der afviges, kan påtales og behandles efter de fagretlige regler

Hver af parterne i nærværende aftale kan skriftligt opsige aftalen til bortfald med 6 måneders varsel til udgangen af en kalendermåned. Opsigelsen skal skriftligt begrundes.

Underskrift

---

[virksomhedens navn]

Underskrift

---

[Tillidsrepræsentanten/tillidsrepræsentanterne] (tillidsrepræsentanten/-erne)

# Overenskomstforhandlingerne 2025

## Elektrikeroverenskomsten

### **Protokollat 12 om ændring af barselsbestemmelsen**

Parterne har drøftet en forenkling af barselsbestemmelserne i Elektrikeroverenskomsten § 10 stk. 5, 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.

Parterne er endvidere enige om at indførelsen af bestemmelserne om sociale forældre og nærtstående familiemedlemmer ikke har til hensigt at stille disse bedre end mor og anden forælder.

Parterne er enige om, i fællesskab, at udarbejde en oversigt over overenskomstens betalingsregler ifm. Barsel, til brug for parternes respektive hjemmesider.

Som følge af ovenstående er der enighed om, at Elektrikeroverenskomsten Bilag 26 udgår.

Elektrikeroverenskomsten § 10, stk. 5 affattes på følgende måde, og nedenstående dermed erstatter hele den nuværende tekst i § 10, stk. 5:

#### **"5.1 - Betingelser**

*Betingelserne for at oppebære betaling efter denne bestemmelse er:*

- 1) At medarbejderen, på det forventede fødsels- og modtagelsestidspunkt har 9 måneders anciennitet i virksomheden, og*
- 2) At arbejdsgiveren er berettiget til refusion svarende til den maksimale dagpengesats. Såfremt refusionen måtte være mindre, nedsættes betalingen til medarbejderen tilsvarende.*

*Betalingen efter denne bestemmelse svarer til sædvanlig timeløn ved tidlønsarbejde, dog pr. time:*

*Pr. 1. juli 2023..... maksimalt kr. 225,00*

*Beløbet indeholder den ved lovgivningen fastsatte maksimale dagpengesats.*



*Udgifterne til barsel i den enkelte virksomhed udlignes via en af TEKNIQ Arbejdsgivernes relevant barselsfond.*

*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 varslingens afgivelse, medmindre andet aftales.

### **5.2 – Ved fravær under graviditet**

*Arbejdsgiveren yder betaling til mor under fravær på grund af graviditet i 4 uger før forventet fødselstidspunkt.*

### **5.3 – Ved fravær i de første 10 uger efter fødslen**

*Arbejdsgiveren yder betaling til mor under fravær i 10 uger efter fødslen.*

*Der ydes betaling til den anden forælder i 2 uger i forbindelse med fødslen.*

*Til adoptanter ydes betaling under orlov i op til 10 uger fra barnets modtagelse.*

### **5.4 – Ved fravær efter de første 10 uger efter fødslen**

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

*Til adoptanter ydes på samme måde ret til fravær med betaling.*

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

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

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

### **5.5 – Sociale forældre og nærtstående familiemedlemmer**

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

#### **Betingelser:**

*Overdraget orlov afholdes under samme betingelser som orlov efter overenskomstens § 10.5.1, og det er en forudsætning for retten til betaling, at*

den sociale forælder eller nærtstående familiemedlem har fået overdraget retten til barseldagpenge.

**Til en social forælder**, der har fået overdraget orlov fra barnets mor og/eller den anden forælder efter reglerne i barselslovens § 23 b, yder arbejdsgiveren betaling efter overenskomstens § 10.5.1.

Betalingen ydes under orlov iht. § 10.5.3.

Arbejdsgiver yder endvidere betaling under orlov iht. § 10.5.4.

**Til et nærtstående familiemedlem**, der har fået overdraget orlov fra barnets mor og/eller den anden forælder efter reglerne i barselslovens § 23 c, yder arbejdsgiveren betaling efter overenskomstens § 10.5.1 under orlov iht. § 10.5.4.

### **Stk. 6 – eksisterende ordninger**

Alle eventuelt eksisterende ordninger med arbejdsgiverbetaling ved barsel kan opsiges til bortfald efter reglerne i § 5

### **5.7 Pensionsbidrag under barselorslov**

Under de 10 ugers orlov til mor og adoptant efter § 10.5.2, indbetales et ekstra pensionsbidrag til medarbejdere med 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt.

Pensionsbidraget udgør med virkning for børn født eller modtaget den 1. juli 2023 eller senere:

Arbejdsgiverbidrag pr. time:..... kr. 18,45

Arbejdstagerbidrag pr. time:..... kr. 3,70

Det samlede bidrag udgør pr. time:..... kr. 22,15"

Glostrup, 9/3/2025

Dansk El-Forbund

TEKNIQ Arbejdsgiverne

Benny Yssing

Handwritten signature of Benny Yssing in blue ink, written in a cursive style.

---

Henrik Fugmann

Handwritten signature of Henrik Fugmann in blue ink, written in a cursive style.

---

# Overenskomstforhandlingerne 2025

## Elektrikeroverenskomsten

### Protokollat 13 om Ændring af feriebestemmelserne

Parterne har drøftet Elektrikeroverenskomstens bestemmelse vedrørende overførsel af ferie, og er i den forbindelse blevet enige om at fjerne begrænsningen i mængden af ferie, der kan overføres.

Som følge af ovenstående er der enighed om, at følgende sætning i Elektrikeroverenskomstens § 16, stk. 6, "**Overførsel af ferie**" udgår:

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

Parterne er i forlængelse af ovenstående enige om, at følgende ændres i Elektrikeroverenskomstens Bilag 18 om "Aftale om ferieoverførsel":

I punkt 1 om "Overført ferie" udgår: *"Der kan maksimalt overføres 10 feriedage"*.

I punkt 1 om "Ved feriehindring" udgår: *"(ikke omfattet af 10-dages begrænsningen)."*

I punkt 2 om 'Aftale om afvikling' ændres:

*"For den overførte ferie er følgende i øvrigt aftalt: (sæt 1 kryds)" til "For den overførte ferie, eller ferie svarende til den overførte ferie, er følgende i øvrigt aftalt (sæt 1 kryds)".*

Glostrup, 9/3/2025

For Dansk El-Forbund  
Benny Yssing



For TEKNIQ Arbejdsgiverne  
Henrik Fugmann



# Overenskomstforhandlingerne 2025

## Elektrikeroverenskomsten

### Protokollat 14 om Synliggørelse af løn og løndelev

Parterne er enige om, at det for medarbejdere og ansøgere til stillinger er optimalt med så informative oplysninger om, hvad der samlet sker af aflønning for arbejde efter Elektrikeroverenskomsten – herunder afledte ydelser såsom Feriepenge, SH- og Fritvalgsopsparing, Pension mv.

På den baggrund er der enighed om, at ændre den nuværende § 9, stk. 13, fra

*"Lønspesifikationen skal indeholde oplysninger om, hvor meget af udbetalingen, der falder på akkord, tidløn, overtidsbetaling, søgnehelligdagsbetaling og feriepenge m.v. samt hvilke fradrag, der er foretaget til skat, ATP, AMB, AMP m.v."*

til:

*"Lønspesifikationen skal indeholde oplysninger om, hvor meget af udbetalingen, der falder på akkord, tidløn, overtidsbetaling, søgnehelligdagsbetaling, feriepenge, Fritvalgsopsparing, og pension m.v. samt hvilke fradrag, der er foretaget til skat, ATP, AMB, AMP m.v."*

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

Glostrup, 9/3/2025

For Dansk El-Forbund  
Benny Yssing

For TEKNIQ Arbejdsgiverne  
Henrik Fugmann





# Overenskomstforhandlingerne 2025 Elektrikeroverenskomsten

## Protokollat 15 om Udvalgsarbejde om arbejdsudleje og om afdækning af udviklingen af andre arbejdsformer

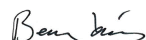
Under henvisning til protokollat 26 "*Protokollat om Udvalgsarbejde om arbejdsudleje og om afdækning af udvikling af andre arbejdsformer*" fra overenskomstforhandlingerne i 2023 er der enighed om at fortsætte udvalgsarbejdet i Elektrikeroverenskomstens Bilag 13.

Det betyder at parterne fortsat drøfter markedet for arbejdsudleje og udviklingen i dette i henhold til ordlyden i Bilag 13.

Det betyder videre, at for så vidt angår anden del af ovennævnte Bilag 13 om "*afdækning af udviklingen af andre ansættelsesformer*", er der – med henblik på at kunne følge udviklingen på området herunder kommende offentlige undersøgelser og allerede udarbejdede offentlige rapporter - enighed om, også at opretholde det udvalgsarbejde i den kommende overenskomstperiode.

Glostrup, 9/3/2025

For Dansk El-Forbund  
Benny Yssing



For TEKNIQ Arbejdsgiverne  
Henrik Fugmann



# Overenskomstforhandlingerne 2025

## Elektrikeroverenskomsten

### Protokollat 16 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 Elektrikeroverenskomsten.

Vedrørende spørgsmålet om, hvorvidt overenskomsten efter afsigelsen af den ovennævnte dom, er forenelig med deltidsdirektivet er parterne enige om at afvente den faglige voldgift, der er aftalt mellem DI og CO-I vedrørende Industriens overenskomst og Industriens Funktionæroverenskomst, samt evt. andre voldgifter, der måtte blive aftalt på DA/FH-området i forbindelse med OK25.

Parterne er enige om ikke at opstarte nye sager om temaet for den/de faglige voldgift(er), og at verserende sager sættes i bero, indtil parterne har drøftet udfaldet af den/de faglige voldgift(er).

Når der foreligger endelige afgørelser træder parterne snarest muligt sammen med henblik på at drøfte afgørelsernes betydning i relation til hvorvidt deltidsansatte kun skal have udbetalt overtidstillæg for arbejdstimer, som præsteres udover den normale arbejdstid for fuldtidsansatte.

Glostrup, 9/3/2025

For Dansk El-Forbund  
Benny Yssing



For TEKNIQ Arbejdsgiverne  
Henrik Fugmann



# Overenskomstforhandlingerne 2025

## Elektrikeroverenskomsten

### Protokollat 17 om Weekendarbejde og skifteholdsarbejde betragtes som fuldtidsarbejde

Parterne kan konstatere, 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 Elektrikeroverenskomstens § 7b "Weekendarbejde" og § 7c "Arbejde i holddrift, skifteholdsarbejde".

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 følge de henvendelser, som DI og CO-industri retter til de relevante myndigheder for at 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 arbejde efter Elektrikeroverenskomstens § 7b "Weekendarbejde" og § 7c "Arbejde i holddrift, skifteholdsarbejde", 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.

1.

For at tydeliggøre dette er parterne enige om at ændre teksten i Elektrikeroverenskomst § 7b, stk. 8, til følgende:

*"Weekendarbejde betragtes som fuldtidsarbejde, således at 24-timers weekendarbejde svarer til den normale overenskomstmæssige arbejdstid ved dagarbejde, jf. § 7, stk. 1-3.*

*Ved sygdom betaler virksomheden i arbejdsgiverperioden det til enhver tid af Sygedagpengeloven fastsatte timemaksimum, således at 24 timers præsteret weekendarbejde svarer til en fuld normal arbejdsuge."*



2.

For så vidt angår § 7c "Arbejde i holddrift, skifteholdsarbejde" er parterne enige om at arbejde i holddrift henholdsvis skiftehold ligeledes betragtes som fuldtid i henhold til den normale overenskomstmæssige arbejdstid ved dagarbejde, jf. § 7, stk. 1-3 og at Elektrikeroverenskomsten i øvrigt fortsat følger den mellem DI og CO-Industri gældende aftale for arbejde i holddrift.

Glostrup, 9/3/2025

For Dansk EI-Forbund  
Benny Yssing

  
\_\_\_\_\_

For TEKNIQ Arbejdsgiverne  
Henrik Fugmann

  
\_\_\_\_\_

# Overenskomstforhandlingerne 2025

## Elektrikeroverenskomsten

### Protokollat 18 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 i Elektrikeroverenskomstens Bilag 1 "Rammeaftale", stk. 6, punkt 2 indsættes følgende som nyt andet afsnit, tredje afsnit og fjerde afsnit:

*"Virksomheden kan vælge, at løntillæg i henhold til loven 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 i alt 1,55 pct. af den ferieberettigende løn. Medarbejdere, der har valgt at få feriegodtgørelse på 12 pct. i stedet for ferie med løn, jf. denne bestemmelses stk. 4, 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."*

Det nuværende andet afsnit bliver til femte afsnit.

Glostrup, 9/3/2025

For Dansk El-Forbund  
Benny Yssing



For TEKNIQ Arbejdsgiverne  
Henrik Fugmann



# Overenskomstforhandlingerne 2025 Elektrikeroverenskomsten

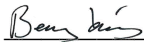
## Protokollat 19 om Teknisk gennemgang af Elektrikeroverenskomstens bilag 7a-7d

Parterne er enige om at nedsætte et udvalgsarbejde i overenskomstperioden, der har til for-mål at drøfte, om det er nødvendigt at gennemføre en teknisk gennemgang af teksten i Elektrikeroverenskomstens Bilag 7a "Protokollat om EU's arbejdstidsdirektiv", Bilag 7b "Lægeundersøgelse og helbreds kontrol, jf. Bilag 7a, pkt. 2.4.", Bilag 7c "Nye regler og rammer vedr. natarbejde" og Bilag 7d "Gravides natarbejde".

Hvis parterne finder det relevant at gennemføre en teknisk gennemgang, gennemføres denne og de eventuelle ændringer, såfremt parterne måtte være enige om disse. Hvis udvalget bliver enige om ændringer i bilagene, opdateres den digitale version af Elektrikeroverenskomsten.

Glostrup, 9/3/2025

For Dansk El-Forbund  
Benny Yssing



For TEKNIQ Arbejdsgiverne  
Henrik Fugmann



# Overenskomstforhandlingerne 2025 Elektrikeroverenskomsten

## Protokollat 20 om Udvalgsarbejde om hjemsendelse og bortfald af opsigelsesvarsler

Elektrikeroverenskomsten indeholder i dag ikke bestemmelser vedrørende hjemsendelse og bortfald af opsigelsesvarsler. Opstår der situationer og forhold i den forbindelse – hos virksomheder der arbejder efter Elektrikeroverenskomsten og deres medarbejder – håndteres disse situationer og forhold aktuelt efter gældende praksis.

Elektrikeroverenskomsten indeholder ikke bestemmelser om kritiske hændelser i øvrigt.

Parterne er derfor enige om at nedsætte et udvalgsarbejde i overenskomstperioden, hvor parterne drøfter hvorvidt der er behov for at udarbejde bestemmelser som supplement eller og i givet fald indarbejde disse i Elektrikeroverenskomsten.

Glostrup, 9/3/2025

For Dansk EI-Forbund  
Benny Yssing



For TEKNIQ Arbejdsgiverne  
Henrik Fugmann



# Overenskomstforhandlingerne 2025

## Elektrikeroverenskomsten

### Protokollat 21 om mulighed for at aftale opt-out vedrørende 48-timers reglen

I forbindelse med den senest 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 tilrettelæggelsen af arbejdstiden.

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

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

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

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

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


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

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

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

Glostrup, 9/3/2025

For Dansk EI-Forbund  
Benny Yssing



For TEKNIQ Arbejdsgiverne  
Henrik Fugmann



# Overenskomstforhandlingerne 2025

## Elektrikeroverenskomsten

### Protokollat 22 om Udvalgsarbejde – gennemskrivning af uddannelsesbestemmelser

Organisationerne er enige om, at overenskomstteksterne om uddannelse i Elektrikeroverenskomsten kan gøres mere brugervenlige for såvel medarbejdere som virksomheder ved en mere struktureret og systematisk opbygning.

Der drejer sig om bestemmelserne i Elektrikeroverenskomstens § 4 Efteruddannelse og Bilag 11 Protokollat om El-branchens Kompetenceudviklingsfond.

Organisationerne er enige om, at gennemføre et udvalgsarbejde i overenskomstperioden.

Glostrup, 9/3/2025

For Dansk El-Forbund  
Benny Yssing



---

For TEKNIQ Arbejdsgiverne  
Henrik Fugmann



---

# Overenskomstforhandlingerne 2025

## Elektrikeroverenskomsten

### Protokollat 23 om Indberetning til Indkomstregisteret under uddannelse

Parterne er blevet opmærksomme på, at medarbejdere, når de deltager i uddannelse skal indberette timer til Indkomstregisteret, idet det i nogle tilfælde kan have konsekvenser for optjeningen af fx skattefri efterlønspræmie.

DI og CO-I retter henvendelse til de relevante myndigheder med henblik på at afdække, hvordan der kan ske indberetning af timer til Indkomstregistret, når medarbejderne er under uddannelse.

Dansk EI-Forbund giver TEKNIQ Arbejdsgiverne besked, når der foreligger et svar, hvorefter parterne drøfter tilbagemeldingen.

Glostrup, 9/3/2025

For Dansk EI-Forbund  
Benny Yssing



For TEKNIQ Arbejdsgiverne  
Henrik Fugmann





# Overenskomstforhandlingerne 2025 Elektrikeroverenskomsten

## Protokollat 24 om Opkrævning til Einstallationsbranchens Uddannelses- og Samarbejdsfond og Kompetencefond

Bestyrelsen for Einstallationsbranchens Uddannelses- og Samarbejdsfond og Kompetencefond vil, efter oplæg fra EVU, kan evt. tage stilling til at overdrage opgaven med opkrævning af bidrag fra TEKNIQ Arbejdsgiverne til EVU.

EVU forpligter sig til at udarbejde en business case, der belyser de økonomiske konsekvenser, behovet for IT-justeringer samt øvrige relevante forhold forbundet med overdragelsen. Denne business case forelægges bestyrelsen for Einstallationsbranchens Uddannelses- og Samarbejdsfond og Kompetencefond på det næstkommende bestyrelsesmøde efter overenskomstforhandlingerne.

Det bemærkes, at den pågældende business case skal inddrage eventuelle relevante forhold, i vurderingen af potentielle konsekvenser og justeringer for at undgå, at en overflytning af opkrævningen til EVU skaber unødigt friktion for virksomheder og organisationer.

Endvidere vil EVU gennemføre en tilsvarende analyse på TR-området og AMR-området for at afdække mulighederne for yderligere automatisering af opkrævningsprocessen.

Med ikrafttrædelsen af overdragelsen ophører TEKNIQ Arbejdsgiverne med at forestå opkrævningen af ørebidrag fra virksomhederne, og denne opgave overgår herefter til EVU på samme måde som den i dag drives af TEKNIQ Arbejdsgiverne.

Glostrup, <sup>9/3/2025</sup> \_\_\_\_\_

For Dansk El-Forbund  
Benny Yssing



For TEKNIQ Arbejdsgiverne  
Henrik Fugmann



# Overenskomstforhandlingerne 2025 Elektrikeroverenskomsten

## Protokollat 25 vedrørende protokollering af optrappingsordninger for nyoptagne virksomheder

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

Som følge heraf ændres den nuværende bestemmelse i **Elektrikeroverenskomsten §18a stk. 4, 7. afsnit Pensionsoptrapping** fra:

*"Ordnningen skal snarest efter indmeldelsen protokolleres mellem TEKNIQ Arbejdsgiverne og Dansk El-Forbund efter begæring fra TEKNIQ Arbejdsgiverne, eventuelt i forbindelse med tilpasningsforhandlinger."*

Til:

*"Optrappingsordningen skal snarest efter indmeldelsen tilkendegives overfor Dansk El-Forbund, eventuelt digitalt, eller eventuelt i forbindelse med tilpasningsforhandlinger. Betaler virksomheden allerede et pensionsbidrag, skal oplysninger samt sats fremgå af tilkendegivelsen."*

Nuværende bestemmelse i **Elektrikeroverenskomsten §18a stk. 5.5 Bidrag til fritvalgsordningen, optrapning** ændres ligeledes fra:

*"Optrapningsordningen skal senest 2 måneder efter indmeldelsen protokolleres mellem TEKNIQ Arbejdsgiverne og Dansk El-Forbund efter begæring fra TEKNIQ Arbejdsgiverne, eventuelt i forbindelse med tilpasningsforhandlinger."*

Til:

*"Optrapningsordningen skal snarest efter indmeldelsen tilkendegives overfor Dansk El-Forbund, eventuelt digitalt, eller eventuelt i forbindelse med tilpasningsforhandlinger. Betaler virksomheden allerede et fritvalgsbidrag eller tilsvarende, skal oplysninger samt sats fremgå af tilkendegivelsen"*

Nuværende bestemmelse i **Elektrikeroverenskomsten §18a stk. 6, 6. afsnit, Bidrag til Elinstallationsbranchens Uddannelses- og samarbejdsfond, optrapning** ændres fra:

*"Optrapningsordningen skal senest 2 måneder efter indmeldelsen protokolleres mellem TEKNIQ Arbejdsgiverne og Dansk El-Forbund efter begæring fra TEKNIQ Arbejdsgiverne, eventuelt i forbindelse med tilpasningsforhandlinger."*

Til:

*"Optrapningsordningen skal snarest efter indmeldelsen tilkendegives overfor Dansk El-Forbund, eventuelt digitalt, eller eventuelt i forbindelse med tilpasningsforhandlinger."*

Glostrup, 9/3/2025

For Dansk El-Forbund  
Benny Yssing

For TEKNIQ Arbejdsgiverne  
Henrik Fugmann





# Overenskomstforhandlingerne 2025

## Elektrikeroverenskomsten

### Protokollat 26 om Aftale om forhøjelse af pensionsbidragssatser for 18-19-årige lærlinge og elever

Som følge af indførelsen af lov nr. 326 af 28. marts 2023 og i henhold til Elektrikeroverenskomstens bilag 20a er overenskomtparterne enige om at forhøje pensionsbidragssatserne for 18-19-årige lærlinge pr. 1. januar 2023.

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

Fra 1. november 2023 følger lærlinge pensionssatserne i Elektrikeroverenskomstens § 9, stk. 15.

Overenskomtparterne er endvidere enige om, at 18-19-årige lærlinge omfattes af pensionsordningens forsikringsdækning pr. 1. november 2023 og herefter ikke længere er omfattet af Elektrikeroverenskomstens § 17, stk. 5.9.2 og bilag 20.

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

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

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

#### **Alternativ**

Det af PensionDanmark opgjorte beløb kan virksomheden vælge at indsætte på den særlige opsparingskonto som øremærket indbetaling på pensionsordningen efter nedenstående.

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

Redaktionelle ændringer:

Parterne er herudover enige om at foretage følgende ændringer i overenskomsten med virkning fra d. 1. november 2023:

**I Elektrikeroverenskomsten** udgår § 17, stk. 5.9.1, afsnittet om Pension til lærlinge, der er fyldt 18 år og afsnittet om Pension til lærlinge, der er fyldt 20 år. Afsnittene erstattes med følgende:

***"Pension til lærlinge der er fyldt 18 år***

*Lærlinge omfattes af Elektrikeroverenskomstens pensionsordning, når de er fyldt 18 år og har minimum 6 måneders anciennitet under Elektrikeroverenskomsten eller i en tilsvarende periode har haft erhvervsarbejde.*

*Bidraget udgør:*

*Arbejdsgiverbidraget: ..... 10,0 %*  
*Arbejdstagerbidraget: ..... 2,0 %*  
*Det samlede bidrag udgør: ..... 12,0 %"*

Parterne er desuden enige om, at der i Elektrikeroverenskomstens bilag 20a indsættes følgende overskrift:

***"Pensionsordning til lærlinge til og med d. 31. oktober 2023"***

Parterne er desuden enige om, at nærværende protokollat indsættes som nyt afsnit nederst i bilag 20a med overskriften:

***"Pensionsordning til lærlinge fra d. 1. november 2023"***

Parterne har aftalt, at sager vedrørende efterregulering af det af PensionDanmark opgjorte beløb ikke er bodspådragende.

Der tages forbehold for DA's godkendelse af forhandlingsresultatet.

Glostrup, den 9/3/2025

For Dansk EI-Forbund  
Benny Yssing

  
\_\_\_\_\_

For TEKNIQ Arbejdsgiverne  
Henrik Fugmann

  
\_\_\_\_\_

# Overenskomstforhandlingerne 2025 Elektrikeroverenskomsten

## Protokollat 27 om Bidrag til Einstallationsbranchens Uddannelses- og Samarbejdsfond

Parterne er enige om, at Elektrikeroverenskomstens Bilag 21 erstattes med følgende formulering:

"Einstallationsbranchens Uddannelses- og Samarbejdsfond

Arbejdsgiverens bidrag til Einstallationsbranchens Uddannelses- og Samarbejdsfond forhøjes som følger:

Pr. 1. marts 2025 forhøjes bidraget med 5 øre til 80 øre pr. time.

Pr. 1. marts 2026 forhøjes bidraget med 5 øre til 85 øre pr. time.

Pr. 1. marts 2027 forhøjes bidraget med 5 øre til 90 øre pr. time."

Glostrup, 9/3/2025

For Dansk El-Forbund  
Benny Yssing

For TEKNIQ Arbejdsgiverne  
Henrik Fugmann





# Overenskomstforhandlingerne 2025

## Elektrikeroverenskomsten

### Protokollat 28 om Fritvalgsbidrag for nyoptagne virksomheder

Parterne er enige om, at stigningen 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.

Nuværende bestemmelse i **Elektrikeroverenskomsten §18a Bidrag til fritvalgsordningen, optræning, stk. 5, nr. 1-5** ændres fra:

#### **"1.**

*Det i §15, stk. 1 fastsatte bidrag til SH-/fritvalgskontoen er sammensat på følgende måde:*

	SH- og feriefridage	Fritvalgsordning	SH-/fritvalgsopsparing i alt
1. marts 2025	6,2 %	4,0 + 3%	13,2 %
1. marts 2026	6,2 %	4,0 + 5 %	15,2 %

#### **2.**

*Nyoptagne medlemmer af TEKNIQ Arbejdsgiverne, der forinden indmeldelsen ikke har etableret en fritvalgsordning eller tilsvarende ordning, eller som har en fritvalgsordning eller tilsvarende ordning med lavere bidrag, kan indtræde i overenskomstens Fritvalgsordning efter nedenstående regler. Virksomheder, der forinden indmeldelsen har en fritvalgsordning eller tilsvarende ordning med samme bidrag som § 15, stk. 1, er ikke omfattet af nedenstående pkt. 2-4.*

#### **3.**

*Virksomhederne kan i lønnen, jf. § 9, fradrage det på indmeldelsestidspunktet gældende bidrag til Fritvalgsordningen § 15, stk. 1, fraregnet 4,0 procentpoint (fra 1. marts 2024 6,0 procentpoint).*

#### **4.**

*Virksomhederne er fra indmeldelsen forpligtede til at betale bidrag til SH-konto/Fritvalgsordningen efter § 15, stk. 1, fraregnet 4,0 procentpoint (fra 1. marts 2024 6,0 procentpoint) samt eventuel løbende udbetaling af op til*



3 procentpoint. Herudover betales bidrag efter nedenstående optrappingsordning. Såfremt virksomheden ikke ønsker optrapping, betales det fulde bidrag efter § 15, stk. 1,

##### 5.

For så vidt angår de 4,0 procentpoint (fra 1. marts 2024 6,0 procentpoint) kan nyoptagne medlemmer af TEKNIQ Arbejdsgiverne kræve optrapping som følger:

Senest fra tidspunktet for meddelelse fra TEKNIQ Arbejdsgiverne til Dansk EI-Forbund om virksomhedens optagelse i TEKNIQ Arbejdsgiverne skal virksomheden indbetale 1,0 pct. (fra 1. marts 2024 1,5 pct.) i bidrag til Fritvalgsordningen.

Senest 1 år efter skal virksomheden indbetale 2,0 pct. (fra 1. marts 2024 3,0 pct.) i bidrag til Fritvalgsordningen.

Senest 2 år efter skal virksomheden indbetale 3,0 pct. (fra 1. marts 2024 4,5 pct.) i bidrag til Fritvalgsordningen.

Senest 3 år efter skal virksomheden indbetale 4,0 pct. (fra 1. marts 2024 6,0 pct.) i bidrag til Fritvalgsordningen.

Optrappingsordningen skal senest 2 måneder efter indmeldelsen protokolleres mellem TEKNIQ Arbejdsgiverne og Dansk EI-Forbund efter begæring fra TEKNIQ Arbejdsgiverne, eventuelt i forbindelse med tilpasningsforhandlinger.”

Til:

##### "1.

Det i § 15, stk. 1 fastsatte bidrag til SH-/fritvalgskontoen er sammensat på følgende måde:

	SH- og feriefridage	Fritvalgsordning		SH-/fritvalgsopsparing i alt
		Andel af fritvalgsordning, der kan fradrages i lønnen	Andel af fritvalgsordning, der kan optrappes	
1. marts 2025	6,2 %	3,0 %	6,0%	15,2 %
1. marts 2026	6,2 %	3,0 %	7,0%	16,2 %
1. marts 2027	6,2 %	4,0 %	7,0%	17,2 %

**2.**

*Nyoptagne medlemmer af TEKNIQ Arbejdsgiverne, der forinden indmeldelsen ikke har etableret en fritvalgsordning eller tilsvarende ordning, eller som har en fritvalgsordning eller tilsvarende ordning med lavere bidrag, kan indtræde i overenskomstens Fritvalgsordning efter nedenstående regler. Virksomheder, der forinden indmeldelsen har en fritvalgsordning eller tilsvarende ordning med samme bidrag som § 15, stk. 1, er ikke omfattet af nedenstående pkt. 3-5.*

**3.**

*Virksomhederne kan i lønnen, jf. § 9, fradrage 3 procentpoint (fra 1. marts 2027: 4 procentpoint), af det på indmeldelsestidspunktet gældende bidrag til Fritvalgsordningen § 15, stk. 1.*

**4.**

*Virksomhederne er fra indmeldelsen forpligtede til at betale 3 procentpoint (fra 1. marts 2027: 4 procentpoint), i bidrag til Fritvalgsordningen efter § 15, stk. 1, samt eventuel løbende udbetaling af op til 3 procentpoint. Herudover betales bidrag efter nedenstående optrappingsordning. Såfremt virksomheden ikke ønsker optrapping, betales det fulde bidrag efter § 15, stk. 1.*

**5.**

*For så vidt angår de 6,0 procentpoint (fra 1. marts 2026 7,0 procentpoint) kan nyoptagne medlemmer af TEKNIQ Arbejdsgiverne kræve optrapping som følger:*

*Senest fra tidspunktet for meddelelse fra TEKNIQ Arbejdsgiverne til Dansk El- Forbund om virksomhedens optagelse i TEKNIQ Arbejdsgiverne skal virksomheden indbetale 1,5 pct. (fra 1. marts 2026 1,75 pct.) i bidrag til Fritvalgsordningen.*

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

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

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

Sidste afsnit i Elektrikeroverenskomstens § 18a stk. 5.5 vedrørende protokollering erstattes af teksten i protokollat 25.

Glostrup, <sup>9/3/2025</sup> \_\_\_\_\_

For Dansk El-Forbund

Benny Yssing



For TEKNIQ Arbejdsgiverne

Henrik Fugmann



# Overenskomstforhandlingerne 2025 Elektrikeroverenskomsten

## Protokollat 29 om Rummelig og inkluderende arbejdskultur

En arbejdsplads, der værdsætter mangfoldighed, neurodiversitet, kønsmæssig balance og kollegialt samarbejde på tværs af erfaring, er mere attraktiv for lærlinge og nyudlærte elektrikere.

TEKNIQ Arbejdsgiverne og Dansk EI-Forbund vil nedsætte et udvalg som i overenskomstperioden fx kan se på at lave fælles kampagner, webinarer og øvrige initiativer, der fremmer en inkluderende arbejdspladskultur med forståelse og respekt for mangfoldighed på arbejdspladsen på baggrund af den fælles analyse om "diversitet i branchen". Herunder hvordan kulturen på arbejdspladsen kan understøtte en god tone mellem alle på arbejdspladsen, herunder med særligt fokus på gode lærlingeforløb.

Glostrup, 9/3-25

For Dansk EI-Forbund

Bryg Kjær

For TEKNIQ Arbejdsgiverne

Steen Møller

# Overenskomstforhandlingerne 2025

## Elektrikeroverenskomsten

### Protokollat 30 om Omformulering af EOK § 10 a. 1.4 om Medarbejdere på alderspension eller efterløn

Overenskomtparterne er enige om, at seniorer udgør et væsentlig aktiv for virksomhederne qua deres erfaring, og overenskomtparterne er også bevidste om de såvel personlige som samfundsmæssige fordele, der ligger i at bevare og tiltrække seniorerne på arbejdsmarkedet.

I forlængelse af ovenstående har lovgiver endvidere gjort det mere attraktivt for seniorer at forblive eller komme ind på arbejdsmarkedet.

Overenskomtparterne er derfor enige om, at Elektrikeroverenskomstens § 10a, pkt.1.4 nyaffattes , idet der alene er tale om redaktionelle ændringer, således:

#### **"1.4 Medarbejdere på alderspension eller efterløn**

*Medarbejdere, som aldersmæssigt har mulighed for at gå på alderspension eller efterløn, bør have muligheden for at bevare tilknytningen til arbejdsmarkedet i et begrænset omfang eller lejlighedsvis, når dette er et ønske for virksomheden og den medarbejder, som ønsker at opretholde det sociale netværk, som et aktivt og virksomt arbejdsliv har givet.*

*Overenskomtparterne er enige om, at medarbejderen qua sin erfaring udgør et aktiv for virksomheden*

*Herved sikres i tilgift en demografisk bred alsidig og samfundsmæssig alderssvarende sammensætning af medarbejdergrupper i virksomheder.*

*Med det formål at sikre og bevare medarbejdere – som aldersmæssigt har mulighed for at gå på alderspension eller efterløn - tilknytning til arbejdsmarkedet, kan der indgås en skriftlig individuel aftale mellem virksomheden og elektrikereren om dennes ansættelsesvilkår, herunder om*

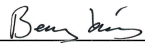
- *Arbejdstid – eksempelvis ved at arbejde i færre timer, i begrænset omfang eller arbejde lejlighedsvis,*
- *Undladelse af opsparing af pensionsbidrag således, at dette i stedet løbende udbetales som løn,*
- *Undladelse af opsparing af søgnehellidags-/fritvalgsbetaling således, at denne i stedet løbende udbetales som løn og*
- *Opsigelse af aftalen*

*Konverteringen ændrer ikke på det bestående overenskomstmæssige beregningsgrundlag og er således omkostningsneutral for virksomheden.*

*Parterne konstaterer, at med lovændringen sker der ikke længere modregning i folkepensionens grundbeløb, ligesom grænsen for modregning i de personlige pensionstillæg er hævet."*

Glostrup, 9/3/2025

For Dansk El-Forbund  
Benny Yssing

  
\_\_\_\_\_

For TEKNIQ Arbejdsgiverne  
Henrik Fugmann

  
\_\_\_\_\_

# Overenskomstforhandlingerne 2025 Elektrikeroverenskomsten

## Protokollat 31 om Udvalgsarbejde om redaktionelle ændringer i Elektrikeroverenskomsten

Parterne er enige om – i forbindelse med redigeringen af Elektrikeroverenskomsten - at gennemgå Elektrikeroverenskomsten med henblik på at rette sproglige og grammatiske uhensigtsmæssigheder, samt ensrette formuleringer mv.

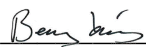
Derfor foreslås, at der skal gennemgås og beslattes følgende ændringer:

- Ordet "*elektriker*" kan evt. ændres til "*medarbejder*".
- I §9, stk. 2's ændres sætningen "*priskuranterne eller efter aftale om blandet-akkord eller anden form for akkordaftale*" til "*EBA eller Anden form for akkordaftale*"
- "*TEKNIQ*" ændres til "*TEKNIQ Arbejdsgiverne*", dog må det ikke skabe meningsforstyrrelse i forhold til ældre protokollater.
- Derudover skal der være fokus på kønsneutrale betegnelser.

Organisationerne er endvidere enige om, at ovenstående redigering ikke vil medføre materielle ændringer og/eller fravigelser af den eksisterende praksis.

Glostrup, den 9/3/2025

For Dansk El-Forbund  
Benny Yssing



For TEKNIQ Arbejdsgiverne  
Henrik Fugmann



# Overenskomstforhandlingerne 2025

## Elektrikeroverenskomsten

### Protokollat 32 om Flexibilitet i arbejdslivet

TEKNIQ Arbejdsgiverne og Dansk El-Forbund er enige om at skabe mere fleksibilitet i arbejdslivet for de lokale parter ved at skabe større råderum for arbejdstidstilrettelæggelse på den enkelte arbejdsplads. Derfor er overenskomstparterne enige om, at det skal være muligt for den enkelte medarbejder og arbejdsgiver at aftale, at medarbejderens daglige arbejdstid kan lægges uden for tidsrummet kl. 06:00 til 18:00 (mandag – fredag) og 06:00 – 13:00 (lørdag), såfremt medarbejderen og arbejdsgiveren er enige herom.

I forlængelse af ovenstående er parterne enige om at indsætte et nyt stk. 4 i § 7 med overskriften "Udvidelse af den normale daglige arbejdstid ved enighed" med følgende ordlyd:

*"Der kan indgås lokalaftale om udvidelse af den normale daglige arbejdstid på den enkelte virksomhed således, at den normale daglige arbejdstid kan lægges mellem kl. 05:00 – 18:00 mandag til fredag og 05:00 – 13:00 lørdag.*

*Såfremt en sådan aftale ikke foreligger, kan der på foranledning af en eller flere medarbejdere, eller efter nærmere aftale mellem virksomheden og enkelte medarbejdere, eller grupper af medarbejdere, træffes aftaler om udvidelse af den normale daglige arbejdstid således, at arbejdstiden kan lægges mellem kl. 05:00 – 18:00 mandag til fredag og 05:00 – 13:00 lørdag.*

*Aftaler om udvidelse af den normale daglige arbejdstid indgås skriftligt. Aftale mellem den enkelte medarbejder og virksomheden om udvidelse af den normale daglige arbejdstid kan ophøre med et varsel for hver af parterne på 4 uger, hvorefter arbejdstiden følger den i stk. 3 fastsatte."*

### Konsekvensrettelser

Som følge af ovenstående er parterne enige om, at Elektrikeroverenskomstens § 7, stk. 8, afsnit 1 og 2 ændres til:

*"Der betales intet tillæg for den del af den forskudte arbejdstid, der ligger mellem kl. 6-18. Såfremt parterne er enige om at udvide den daglige arbejdstid i henhold til stk. 4, betales intet tillæg for den del af den forskudte arbejdstid, der ligger mellem kl. 5-18.*



*Forskydes arbejdstiden således, at den slutter efter kl. 18, eller påbegyndes inden kl. 6, henholdsvis kl. 5 (jf. aftale i henhold til stk. 4), betales tillæg pr. time"*

Parterne er ligeledes enige om at ændre Elektrikeroverenskomstens § 7, stk. 14, 5. afsnit til følgende:

*"Flekstiden skal lægges inden for tidsrummet kl. 06.00 til kl. 18.00 mandag til fredag, henholdsvis mellem kl. 06:00 og kl. 13:00 lørdag. Såfremt der er indgået aftale om udvidelse af den normale daglige arbejdstid i henhold til stk. 4, skal flekstiden lægges inden for tidsrummet kl. 05:00 til kl. 18:00 mandag til fredag, henholdsvis mellem kl. 05:00 og kl. 13:00 lørdag.*

*Flekstiden kan dog også etableres, hvor elektrikerens arbejdstid er tilrettelagt efter en af de øvrige arbejdstidsordninger i Elektrikeroverenskomsten."*

Afsnit 6-8 bliver herefter afsnit 8-10.

Parterne er afslutningsvis enige om at ændre Elektrikeroverenskomstens § 7a, stk. 3 til følgende:

**"3.**

Placeres arbejdstiden eller dele heraf uden for den i § 7, stk. 3 eller 4 anførte normale daglige arbejdstid (kl. 6 og 18 eller, hvis der er indgået skriftlig aftale herom med medarbejderen iht. stk. 4, mellem kl. 5 og 18, henholdsvis kl. 5 og 13), betales et tillæg pr. time

*Pr. 1. marts 2023 .....kr. 53,65*

*Pr. 1. marts 2024 .....kr. 55,55*

Placeres arbejdstiden eller dele heraf på lørdage efter kl. 13, hvis der er indgået skriftlig aftale herom iht. § 7, stk. 4, søndags- eller søgnehelligdagsdøgn betales et tillæg pr. time

*Pr. 1. marts 2023 .....kr. 91,85*

*Pr. 1. marts 2024 .....kr. 95,05*

**NB:** Ikrafttrædelsestidspunktet - se bilag 15

*Ved arbejde ud over den varslede arbejdstid betales overtidstillæg i henhold til § 13*

**ANM:** Implementering af EU-Direktiv om arbejdstid fremgår af bilag 7a."

Glostrup, 9/3/2025

Benny Yssing

*Benny Yssing*

---

Henrik Fugmann

*Henrik Fugmann*

---

# Overenskomstforhandlingerne 2025 Elektrikeroverenskomsten

## Protokollat 33 om Fritvalgsordningen

Overenskomstparterne er enige om at styrke formålet med Fritvalgsordningen i Elektrikeroverenskomsten ved at give medarbejderne mulighed for at vælge mellem højere betaling på pension eller løn samt finansiering af feriefridage.

TEKNIQ Arbejdsgiverne og Dansk El-Forbund er derfor enige om, at Elektrikeroverenskomstens § 15, stk. 1, afsnit 5, ændres til:

*"Bidraget kan, på foranledning af medarbejderen, udbetales løbende sammen med lønnen, dog maksimalt 6 % (pr. 1. marts 2026 7 %). Det er dog en forudsætning, at virksomheden kan dokumentere, at der har været dialog om den løbende udbetaling."*

Endvidere ændres § 15, stk. 3 til:

*"De i stk. 2 nævnte forskudsbetalinger andrager .....kr. 1.550,00 pr. dag.*

*Udbetalingen kan dog aldrig overstige det opsparede beløb.*

*1. maj, 5. juni (Grundlovsdag) og 24. december (juleaftensdag) betragtes som hele helligdage.*

*På samme måde kan der efter aftale udbetales ved afholdelse af fri i forbindelse med ferie, søgnehelligdage, feriefridage eller overenskomstmæssige fridage, børneomsorgsdage, fravær i forbindelse med børns lægebesøg og barns 2. sygedag, samt seniorfridage, såfremt medarbejderen ønsker det."*

Glostrup, 9/3/2025

For Dansk El-Forbund

Benny Yssing



For TEKNIQ Arbejdsgiverne

Henrik Fugmann



# Overenskomstforhandlingerne 2025

## Elektrikeroverenskomsten

### Protokollat 34 om Vikarbureauer og beskæftigelse af vikarer

Overenskomstparterne er enige om at indføre nedennævnte bestemmelser om vikarbureauer og vikarer i Elektrikeroverenskomsten med henblik på, at indføre en regulering af virksomheders brug af vikarbureauer

Bestemmelsen indsættes som Bilag i Elektrikeroverenskomsten.

#### **Stk. 1: Vikarbureauer, der ikke er medlem af TEKNIQ Arbejdsgiverne**

1. Elektrikeroverenskomsten er en områdeoverenskomst. Alt arbejde på en medlemsvirksomhed, der udføres inden for overenskomstens faglige gyldighedsområde, er derfor omfattet af overenskomsten under forudsætning af, at det udføres af en ansat eller en anden person, der er underlagt medlemsvirksomhedens ledelsesret, for eksempel en vikar, i modsætning til en, der er udsendt af en underentreprenør og undergivet dennes ledelsesret.
2. TEKNIQ Arbejdsgiverne tilkendegiver derfor, at Elektrikeroverenskomsten er gældende for de medarbejdere, der af et vikarbureau udsendes til at arbejde på en medlemsvirksomhed inden for Elektrikeroverenskomstens faglige gyldighedsområde i den tidsperiode, som vikararbejdet strækker sig over.
3. Begrebet Elektrikeroverenskomsten omfatter også bestående lokalaftaler og kutyper gældende for de arbejdsfunktioner, vikaren udfører.
4. Medlemsvirksomheden må i sin aftale med vikarbureauet sikre sig, at det har det nødvendige kendskab til det gældende overenskomst- og aftaleforhold, og dermed have sikret sig, at vikarbureauet har påtaget sig en forpligtelse til at aflønne vikarer i overensstemmelse med elektrikeroverenskomsten.
5. En vikar, der udfører job for et vikarbureau på en medlemsvirksomhed, kan ikke være omfattet af pensionsreglerne i Elektrikeroverenskomsten, såfremt vikarbureauet er medlem af en anden DA-medlemsorganisation og derigennem er omfattet af en overenskomstmæssig pensionsordning.
6. Fagretlige sager vedrørende vikarer rejses og gennemføres mod vikarbureauet, når punkt 4 er opfyldt.

Dette gælder dog ikke, såfremt vikaren er udsendt fra et vikarbureau, der ikke er medlem af en DA-medlemsorganisation. I så tilfælde rejses sagen – efter forbundets dokumenterede henvendelse til det uorganiserede vikarbureau og

dette vikarbureaus dokumenterede afvisning af at indgå i sagen – mod rekvirentvirksomheden og i øvrigt efter de almindelige fagretlige regler.

**Stk. 2: Vikarbureauer der er medlem af TEKNIQ Arbejdsgiverne**

1. TEKNIQ Arbejdsgiverne optager som medlem virksomheder, der er vikarbureauer. Et vikarbureau vil kunne være medlem af forskellige arbejdsgiverorganisationer. Et medlemskab af TEKNIQ Arbejdsgiverne kan derfor være begrænset til kun at omfatte de af vikarbureauets kontrakter, der indgås inden for TEKNIQ Arbejdsgivernes overenskomstområder.
2. Når vikarbureauet er medlem af TEKNIQ Arbejdsgiverne, vil selve ansættelsesaftalen mellem vikaren og vikarbureauet være omfattet af Elektrikeroverenskomsten. Dette gælder selvfølgelig kun ansættelsesforhold inden for medlemsforholdets område.

Foregår vikararbejdet på en virksomhed, der er omfattet af Elektrikeroverenskomsten, omfatter dette også de for arbejdsfunktionen bestående lokalaftaler og kutymer.

3. Fagretlige sager rejses mod vikarbureauet, i henhold til nærværende overenskomsts bestemmelser om fagretlige sager

Glostrup, 9/3/2025

Dansk El-Forbund

Benny Yssing



TEKNIQ Arbejdsgiverne

Henrik Fugmann



# Overenskomstforhandlingerne 2025

## Elektrikeroverenskomsten

### Protokollat 35 om sammenskrivning af Elektrikeroverenskomstens bestemmelse om varierende ugentlig arbejdstid og fleksibel arbejdstid

TEKNIQ Arbejdsgiverne og Dansk El-Forbund er enige om, at der skal ske en sammenskrivning af Elektrikeroverenskomstens bestemmelse om varierende ugentlig arbejdstid og fleksibel arbejdstid.

Den nuværende overenskomsttekst er:

#### **“§ 7 Den normale arbejdstid**

...

#### **4. Varierende ugentlig arbejdstid**

*Varierende ugentlig arbejdstid kan iværksættes, såfremt arbejdsgiveren og elektrikere er enige om det.*

*Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid skal være 37 timer, og den må ikke overstige 46 timer pr. uge.*

*Forudsætningen er endvidere, at det skriftligt forud fastlægges, hvorledes arbejdstiden er fordelt over kalenderåret.*

#### **5.**

*Timer ud over forannævnte vil være at betale med overtidstillæg i henhold til § 13.*

#### **§ 7a Flexibel arbejdstid**

##### **1.**

*Efter lokal aftale kan arbejdstiden lægges med varierende ugentlige arbejdstider for en arbejdsperiode på minimum 2 uger og maksimalt 52 uger, ekskl. ferie.*

##### **2.**

*Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid skal i perioden udgøre 37 timer, og den maksimale arbejdstid pr. uge er 46 timer.*

**3.**

*Den daglige arbejdstid skal være minimum 6 timer og maksimalt 10 timer.*

**4.**

*Den varierende ugentlige arbejdstid skal varsles med mindst 5 arbejdsdage.*

**5.**

*Placeres arbejdstiden eller dele heraf udenfor den i § 7, stk. 3 anførte normale daglige arbejdstid (kl. 6 og 18) betales et tillæg pr. time*

*Pr. 1. marts 2023 ..... kr. 53,65*

*Pr. 1. marts 2024 ..... kr. 55,55*

**NB:** *Ikrafttrædelsestidspunktet – se bilag 15.*

**6.**

*Placeres arbejdstiden eller dele heraf på lørdage efter kl. 13, søndags- eller søgnehelligdagsdøgn betales et tillæg pr. time*

*Pr. 1. marts 2023 ..... kr. 91,85*

*Pr. 1. marts 2024 ..... kr. 95,05*

**NB:** *Ikrafttrædelsestidspunktet – se bilag 15.*

**7.**

*Ved arbejde ud over den varslede arbejdstid betales overtidstillæg i henhold til § 13.*

**Anm.:** *Implementering af EU-Direktiv om arbejdstid fremgår af bilag 7a."*

TEKNIQ Arbejdsgiverne og Dansk El-Forbund er enige om, at §§ 7 stk. 4 og 5 og 7a skal sammenskrives til:

**"§ 7a Varierende ugentlig arbejdstid**

**1.**

*Varierende ugentlig arbejdstid kan etableres enten ved lokalaftale eller ved aftale mellem arbejdsgiveren og den enkeltemedarbejder.*

**2.**

*Den varierende ugentlige arbejdstid kan lægges for en arbejdsperiode på minimum 2 uger og maksimalt 52 uger, ekskl. ferie. Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid i perioden skal være 37 timer.*

*Der skal foreligge en skriftlig plan for, hvorledes arbejdstiden i perioden er fordelt.*

*Den varierende ugentlig arbejdstid skal i henhold til den indgåede lokalaftale om varierende ugentlig arbejdstid eller i henhold til den mellem arbejdsgiveren og medarbejderen indgået aftale om varierende ugentlig arbejdstid iværksættes med et varsel på 5 arbejdsdage, medmindre andet aftales enten ved lokalaftalen eller ved den enkelte aftale med medarbejderen, jf. ovenfor.*

*Variierende ugentlig arbejdstid med en ugentlig arbejdstid på maksimalt 60 timer kan etableres både ved lokalaftale og ved individuel aftale.*

*Variierende ugentlig arbejdstid med en ugentlig arbejdstid på mere end 60 timer kan alene etableres ved lokalaftale med en tillidsrepræsentant.*

**3.**

*Placeres arbejdstiden eller dele heraf udenfor den i § 7 stk. 3 eller 4 anførte normale daglige arbejdstid (kl. 6 og 18 eller, hvis der er indgået skriftlig aftale herom iht. § 7, stk. 4, mellem kl. 5-18) betales et tillæg pr. time*

*Pr. 1. marts 2023 ..... kr. 53,65*

*Pr. 1. marts 2024 ..... kr. 55,55*

*Placeres arbejdstiden eller dele heraf på lørdage efter kl. 13, hvis der er indgået skriftlig aftale herom iht. § 7, stk. 4, søndags- eller søgnehelligdagsdøgn betales et tillæg pr. time*

*Pr. 1. marts 2023 ..... kr. 91,85*

*Pr. 1. marts 2024 ..... kr. 95,05*

**NB:** *Ikrafttrædelsestidspunktet – se bilag 15.*

*Ved arbejde ud over den varslede arbejdstid betales overtidstillæg i henhold til § 13.*

**Anm.:** *Implementering af EU-Direktiv om arbejdstid fremgår af bilag 7a.”*

Som følge af ovenstående og i henhold til Protokollat X slettes § 7, stk. 4 og 5, hvorefter § 7, stk. 6-15 herefter bliver § 7, stk. 5-14.

Glostrup, 9/3/2025

For Dansk EI-Forbund  
Benny Yssing



For TEKNIQ Arbejdsgiverne  
Henrik Fugmann





# Overenskomstforhandlingerne 2025 Elektrikeroverenskomsten

## Protokollat 36 om Ændring af loft ved barns sygdom

TEKNIQ Arbejdsgiverne og Dansk EI-Forbund er enige om at øge loftet på betaling ved barns sygdom med 29,15 kr. Dermed ændres Elektrikeroverenskomstens § 10.3, afsnit 4 til:

*"Betalingen svarende til den pågældende elektrikers sædvanlige timeløn ved tidlønsarbejde, dog pr. time:*

*Pr. 1.5.2025.....maksimalt kr. 209"*

Glostrup, 9/3/2025

For Dansk EI-Forbund  
Benny Yssing



For TEKNIQ Arbejdsgiverne  
Henrik Fugmann



# Overenskomstforhandlingerne 2025 Elektrikeroverenskomsten

## Protokollat 37 om Ændring af loft på barsel

Parterne er enige om at øge loftet på betaling på barsel med 5 kr. Dermed ændres § 10.5 stk. 1 afsnit 4 til:

*"Betalingen efter denne bestemmelse svarer til sædvanlig timeløn ved tidlønsarbejde, dog pr. time:*

*Pr. 1.3.2026.....maksimalt kr. 230,00"*

Glostrup, <sup>9/3/2025</sup>\_\_\_\_\_

For Dansk El-Forbund

Benny Yssing



\_\_\_\_\_

For TEKNIQ Arbejdsgiverne

Henrik Fugmann



\_\_\_\_\_

# Overenskomstforhandlingerne 2025 Elektrikeroverenskomsten

## Protokollat 38 om Barsel til lærlinge

Overenskomstparterne er enige om at indsætte et nyt § 17 stk. 6.3 om barsel til lærlinge:

### **"6.3 Barsel**

***For børn født eller modtaget den 1. juli 2025 eller senere gælder følgende:***

*Betingelserne for at oppebære betaling efter denne bestemmelse er:*

- 1) At lærlingen, på det forventede fødsels- og modtagelsestidspunkt har 9 måneders anciennitet i virksomheden, og*
- 2) at arbejdsgiveren er berettiget til refusion svarende til den maksimale dagpengesats. Såfremt refusionen måtte være mindre, nedsættes betaling til lærlingen tilsvarende.*

*Betalingen efter denne bestemmelse svarer maksimalt til det for lærlingen relevante løntrin jf. § 17 stk. 5.1 og 5. 2.*

*Beløbet indeholder den ved lovgivningen fastsatte maksimale dagpengesats.*

*Udgifterne til barsel i den enkelte virksomhed udlignes via den af TEKNIQ Arbejdsgivernes relevante barselsfond.*

*Arbejdsgiveren yder betaling under fravær i samme udstrækning og under samme betingelser som i § 10 stk. 5.2 til 5.6 nævnte betingelser."*

Endvidere er parterne enige om at indsætte nyt stk. 6.4 i § 17:

### **"6.4 Pensionsbidrag under barselsorlov**

***For børn født eller modtaget den 1. juli 2025 eller senere gælder følgende:***

*Med henblik på at forøge fødende lærlinges samlede pensionsbetaling forhøjes pensionsbidraget under barselsorlov. Tilsvarene gælder for adoptanter under barsel.*

*Under de 10 ugers orlov i henhold til § 10.5.2, indbetales et ekstra pensionsbidrag til lærlinge med 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt.*

*Pensionsbidraget udgør med virkning for børn født eller modtaget den 1. juli 2023 eller senere:*

*Arbejdsgiverbidrag pr. time:..... kr. 9,25*

*Arbejdstagerbidrag pr. time:..... kr. 1,85*

*Det samlede bidrag udgør pr. time:..... kr. 11,10 "*

Dermed bliver nuværende § 17 stk. 6.4 til nyt stk. 6.5.

Glostrup, 9/3/2025

For Dansk El-Forbund

Benny Yssing



For TEKNIQ Arbejdsgiverne

Henrik Fugmann



# Overenskomstforhandlingerne 2025 Elektrikeroverenskomsten

## Protokollat 39 om Anciennitet for tidligere lærlinge i fortsat ansættelse

TEKNIQ Arbejdsgiverne og Dansk EI-Forbund er enige om, at en eventuel læretid tæller med ved opgørelsen af elektrikerens anciennitet, i § 10.5 "Barsel", hvis lærlingen, uden afbrydelse, forsætter i virksomheden.

TEKNIQ Arbejdsgiverne og Dansk EI-Forbund er derfor enige om at § 10.5.1 betingelse 1) ændres fra:

*"1) At medarbejderen, på det forventede fødsels- og modtagelsestidspunkt har 9 måneders anciennitet i virksomheden, og"*

### Til

*"1) At medarbejderen, på det forventede fødsels- og modtagelsestidspunkt har 9 måneders uafbrudt anciennitet i virksomheden (evt. læretid tæller med), og"*

Glostrup, <sup>9/3/2025</sup> \_\_\_\_\_

For Dansk EI-Forbund

Benny Yssing



For TEKNIQ Arbejdsgiverne

Henrik Fugmann



# **Overenskomstforhandlingerne 2025**

## **Elektrikeroverenskomsten**

### **Protokollat 40 om Internationale medarbejderes løn- og arbejdsforhold ved udførelse af arbejde i Danmark.**

Ved overenskomstforhandlingerne 2010 blev der udarbejdet protokollater om social dumping (nærværende), "Omgåelse af overenskomsten" og "Underentrepriseforhold". Målet med disse protokollater er at undgå omgåelse af overenskomsten, og overenskomstparterne er derfor enige om, at der kan være grundlag for at iværksætte fagretlig behandling med henblik på at få afklaret, om der foreligger social dumping.

TEKNIQ Arbejdsgiverne og Dansk EI-Forbund er enige om, at den fagretlige behandling skal finde sted ved følgende tilfælde:

1. Hvis en af parterne får begrundet mistanke om, at der ved et konkret projekt sker omgåelse af Elektrikeroverenskomstens bestemmelser, herunder de ovennævnte bilag.
2. Hvis en virksomhed, der er medlem af TEKNIQ Arbejdsgiverne, medvirker til social dumping.

#### **Virksomheder, der er medlem af TEKNIQ Arbejdsgiverne**

##### **Fagretlig behandling**

Såfremt der måtte foreligge et tilfælde som nævnt ovenfor under Pkt. 1 eller Pkt. 2, kan Dansk EI-Forbund begære et Bilag 23 møde. Begæring om Bilag 23 møde skal ske straks og senest 10 arbejdsdage efter Dansk EI-Forbunds sidste henvendelse til virksomheden.

Bilag 23 mødet skal – medmindre andet aftales - afholdes hurtigst muligt og senest 8 arbejdsdage efter den modstående organisations modtagelse af begæringen af Bilag 23 mødet. På baggrund af Bilag 23-begæringen og på Bilag 23 mødet skal det sandsynliggøres, at der foregår social dumping. Såfremt der på Bilag 23 mødet – ved fremvisning af relevant dokumentation – er enighed om, at der ikke foregår social dumping, er sagen afsluttet i sin helhed for så vidt angår påstanden om social dumping. Kan enighed ikke opnås kan sagen videreføres fagretligt, og denne proces skal fremmes mest muligt.

#### **Om håndtering af sager i henhold til Elektrikeroverenskomstens Bilag 23.**

**Overenskomstparterne er enige om, at dette procespapir er dynamisk og drøftes kvartalsvis, såfremt en af parterne udtrykker behov for justeringer/ændringer.**

**-0-**

TEKNIQ Arbejdsgiverne og Dansk EI-Forbund er enige om, at sager rejst i henhold til Bilag 23 skal fremmes bedst og hurtigst muligt med henblik på at sikre, at social dumping undgås i videst muligt omfang.

Ovenstående kan ske ved, at sagen er belyst bedst muligt, når sagen rejses, og den efterfølgende sagsbehandling i den videre proces i realiteten svarer til den almindelige fagretlige behandling ved en efterfølgende oplysning af sagen fra begge parter side.

På den baggrund har overenskomstparterne udarbejdet dette interne procespapir, der beskriver (ikke udtømmende), hvordan sagerne bedst fremmes og oplyses.

På baggrund af ovenstående er der mellem organisationerne enighed om, at

- der ved sager, der håndteres efter Bilag 23, er ligefrem bevisbyrde som ved sager efter de almindelige fagretlige regler.
- sager efter Bilag 23 fremmes mest, hurtigst og bedst muligt, jfr. den særlige frist for afholdelse af Bilag 23 - møde (8 arbejdsdage).
- Dansk EI-Forbund skal gentagne gange på kvalificeret vis hen over en periode (ca. 1 måned) have henvendt sig skriftligt (på dansk og engelsk) til virksomheden uden at have fået dokumenteret brugbart svar.
- Bilag 23 - begæringen indeholder nogle grundlæggende oplysninger: **1)** baggrunden for Bilag-23-begæringen (en kvalificerende beskrivelse af det forudgående hændelsesforløb), **2)** arbejdspladsens beliggenhed, **3)** navnet på virksomheden, som Bilag 23 - begæringen omhandler, **4)** Oplysning om bygherre, **5)** dokumentation for Dansk EI-Forbunds besøg på arbejdsstedet og tidspunktet herfor, **6)** navnet på repræsentant fra Dansk EI-Forbund, der har besøgt arbejdsstedet.
- Når virksomheden fremviser relevante ansættelsesretlige dokumenter, refereres disse i mødereferatet. Som eksempler på dokumenter kan nævnes anonymiserede ansættelseskontrakter og arbejdstidsaftale i tilfælde, hvor der er aftalt alternative arbejdstider på virksomheden i forhold til normal arbejdstid.
- Parterne er enige om, at virksomhedens manglende vilje til at udlevere et dokument efter en konkret vurdering kan tillægges processuel skadevirkning efter de almindelige regler herfor.
- Såfremt der konkret måtte konstateres forhold, der kan indebære mistanke om øvrige brud på overenskomsten (eks. manglende/forkert betaling af fritvalgsbidrag, manglende/forkert betaling af pension, manglende/forkert betaling af arbejdstidsbestemte tillæg mv.), kan der for disse forhold indledes sager i henhold

til de almindelige fagretlige regler. Overenskomstparterne er indstillet på, at sådanne sager hensigtsmæssigt søges løst på mødet.

**-0-**

- Overenskomstparterne er enige om, at en fast tilknytning til Danmark ikke omfattes af formålet med Bilag 23. Fast tilknytning foreligger eksempelvis, hvis medarbejderne har egen bopæl i Danmark.

**-0-**

Overenskomstparterne er enige om, at begæring om faglig voldgift eller fællesmøde skal være modstående organisation i hænde senest 15 arbejdsdage efter afholdelse af Bilag 23-mødet

Glostrup, <sup>9/3/2025</sup>\_\_\_\_\_

Dansk EI-Forbund  
Benny Yssing



TEKNIQ Arbejdsgiverne  
Henrik Fugmann

