

## FAGLÆRTEOVERENSKOMSTEN

### OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023

Nedennævnte parter har i forligsinstitutionens regi indgået aftale om fornyelse af Faglærteoverenskomsten for en 2-årig periode. Aftalen indgår i et samlet mæglingsforslag, såfremt et sådant fremsættes af forligsmanden. Fremsættes et samlet mæglingsforslag ikke, træder overenskomstparterne sammen for at drøfte situationen med henblik på eventuel beslutning om at sende overenskomstforliget til afstemning i henhold til de respektive overenskomstparter vedtægter eller love. Træffes en sådan beslutning ikke, bortfalder nærværende fornyelsesaftale. I tilfælde af enighed om afstemning udsættes en varslet arbejdsstandsning under afstemningsproceduren, og den kan tidligst træde i kraft på femtedagen efter fristen for afgivelse af svar.

Der tages forbehold for DA's godkendelse af forhandlingsresultatet, samt af Dansk Metals og Dansk El-forbunds kompetente forhandlings godkendelse af forhandlingsresultatet.

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

0. Forsideprotokollat
1. Protokollat om Pensionssatser
2. Protokollat om udvalgsarbejde
3. Protokollat om Ny viden om tilrettelæggelse af natarbejde
4. Protokollat om Overvågning af natarbejde
5. Protokollat om Anbefaling om øget screening af natarbejdere
6. Protokollat om Gravides natarbejde
7. Protokollat om Nye regler og rammer vedr. natarbejde
8. Protokollat om Implementering af direktiv (EU) 2019/1152 af 20. juni 2019 om gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår i Den Europæiske Union (arbejdsvilkårsdirektivet)
9. Protokollat om Pension af feriegodtgørelse omfattet af feriegarantiordning
10. Protokollat om Adgang til at fravige ferielovens § 7 om ferie på forskud samt princippet i ferielovens § 15 om varsling af ferie, der ikke er optjent på afholdelsestidspunktet
11. Protokollat om Pensionsoverførsel
12. Protokollat om Arbejde på havvindmøller
13. Protokollat om Fælles forståelse af bestemmelsen om fratrædelsesgodtgørelse, jf. § 18, til ansatte på overenskomsterne mellem DIO II og 3F Transportgruppen
14. Protokollat om Forhøjet pensionsbidrag under barselsorlov
15. Protokollat om Forståelse af bestemmelser om vederlag til tillidsrepræsentanter
16. Protokollat om Organisationsaftale om tillidsrepræsentanters ret til frihed i forbindelse med indkaldte informationsmøder
17. Protokollat om Faglærtes Udviklings- og Samarbejdsfond
18. Protokollat om Ændring af bestemmelser om barsel
19. Protokollat om Styrkelse af tillidsrepræsentanternes rolle
20. Protokollat om Overførsel af ferie
21. Protokollat om Digitale kompetencer

22. Protokollat om Bilag om Uddannelsesrepræsentant
23. Protokollat om Støtte fra HTSK-fonden til EUV1- eller EUV2-forløb
24. Protokollat om Tilskud til dækning af medarbejdernes løntab
25. Protokollat om Lønforhold og betalingssatser
26. Protokollat om Særlig opsparing for nyoptagne virksomheder
27. Protokollat om Løn til lærlinge
28. Protokollat om Uhævede feriemidler
29. Protokollat om Adgang til at indgå lokalaftaler
30. Protokollat om Ændring af § 13, stk. 7 i Faglærteoverenskomsten

Herefter udestår ingen krav parterne imellem.

København, den 13. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI



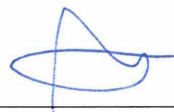
---

For Dansk Metal



---

For Dansk El-Forbund



---

---

## FAGLÆRTEOVERENSKOMSTEN

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023

Nr. 1

### PROTOKOLLAT

om

### Pensionssatser

Parterne har drøftet fordelingen mellem arbejdsgiver- og arbejdstagerbidraget til pension i Faglærteoverenskomsten § 19.

Arbejdsgiverbidraget udgør 8,0 pct., og arbejdstagerbidraget 4,0 pct.

Parterne er enige om, at arbejdsgiverbidraget pr. 1. juni 2023 udgør 10,0 pct., og at arbejdstagerbidraget udgør 2,0 pct.

På den baggrund indsættes i § 19 følgende som afsnit 3:

*”Ændring pr. den 1. juni 2023:*

*Bidraget udgør i alt 12 % af lønnen. Lønmodtageren betaler 2 % af bidraget, arbejdsgiveren 10%. Hvor der er indgået aftale om bidrag til en sundhedsordning, er bidraget til en sådan ordning indeholdt i det samlede pensionsbidrag.”*

Herefter bliver afsnit 3 til afsnit 4.


København, den 13. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI



---

For Dansk Metal



---

For Dansk El-Forbund

---



---

**PROTOKOLLAT**

om

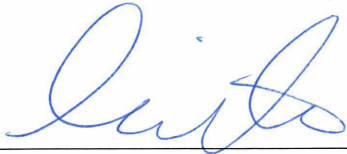
**Udvalgsarbejde**

Parterne er enige om at følge, og i størst muligt omfang bidrage til, det udvalgsarbejde, som der blev aftalt ved overenskomstforhandlingerne 2023 på Fællesoverenskomstens:

- Protokollat 5 om Udvalgsarbejde om evt. sammenlægning af Fællesoverenskomstens § 7 og § 16 samt Fællesordning for arbejde i holddrift,
- Protokollat 6 om Udvalgsarbejde om uddannelse samt informations- og vejledningsmateriale om natarbejde,
- Protokollat 10 om Afdækning af udviklingen i transportbranchen vedrørende forskellige ansættelsesformer og arbejdstid,
- Protokollat 16 om Udvalgsarbejde om databeskyttelse,
- Protokollat 20 om Udvalgsarbejde om guidelines til et godt lokalt samarbejde mellem virksomheden og tillidsrepræsentanten,
- Protokollat 26 om Udvalgsarbejde vedrørende tydeliggørelse af løn,
- Protokollat 27 om Udvalgsarbejde om lønstruktur,
- Protokollat 33 om Udvalgsarbejde om forenklet lønstruktur for lærlinge samt
- Protokollat 36 om Udvalgsarbejde vedrørende uddannelse for havnearbejdere

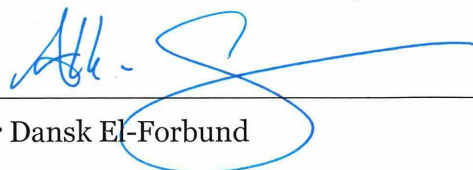
København, den 13. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI



---

For Dansk Metal



---

For Dansk El-Forbund



---

**PROTOKOLLAT**

**om**

**Ny viden om tilrettelæggelse af natarbejde**

Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA's) anbefalinger er baseret på international forskning og retter sig mod natarbejde som risikofaktor generelt. Forskningen er begrænset, hvad angår konkrete anvisninger om, hvordan planlægningen af natarbejdet kan gribes an i praksis, herunder i transportbranchen.

Parterne er derfor enige om, at der er behov for yderligere målrettet forskning om, hvordan arbejdstiden kan tilrettelægges mest hensigtsmæssigt på Faglærteoverenskomstens område under hensyntagen til NFA's anbefalinger.

NFA's anbefalinger er:

- Højst tre nattevagter i træk
- Højst 9 timer ad gangen
- Mindst 11 timer mellem to vagter
- Gravide normalt arbejder maksimalt 1 nattevagt om ugen for at mindske risiko for abort og andre graviditetskomplikationer.

Denne forskning bør igangsættes inden udgangen af 2023 og kan gennemføres på baggrund af en ansøgning fra NFA om midler til et forskningsprojekt målrettet tilrettelæggelse af natarbejde inden for transportbranchen.

Parterne er opmærksomme på, at der på DIO I/CO-industris område på baggrund af ansøgning fra NFA er aftalt et tilsvarende forskningsprojekt om målrettet tilrettelæggelse af natarbejde i industrien og efterfølgende formidling af resultaterne. Parterne er enige om at afsøge muligheden for at indgå i et fælles projekt med andre overenskomstparter, herunder parterne på industriens område, for at opnå et bredere forskningsgrundlag. Det er naturligt, at de deltagende parter medfinansierer forskningen.

Parterne er enige om, at ovenstående forskningsprojekt medfører, at afsnittet om Forskning i langtidsvirkningerne af natarbejde i det nuværende stk. 4 til Faglærteoverenskomstens bilag 17 udgår.


København, den 13. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI



---

For Dansk Metal



---

For Dansk El-Forbund



---

PROTOKOLLAT

om

Overvågning af natarbejde

Parterne er enige om at udvide omfanget af den nuværende afrapportering på store virksomheder vedrørende gennemførelse af helbreds kontrol, jf. bilag 17, stk. 4, til Faglærteoverenskomsten.

Der er endvidere enighed om at udvide dette til også at omfatte de tiltag vedr. NFA's anbefalinger, der er aftalt i forbindelse med OK2023.

På den baggrund erstattes eksisterende tekst i bilag 17, stk. 4, til Faglærteoverenskomsten med følgende tekst:

***"Dokumentation for at medarbejderen tilbydes helbreds kontrol***

*Der skal udarbejdes en årligt tilbagevendende statistik over omfanget af natarbejde, samt i hvor høj grad virksomheder med natarbejde tilbyder helbreds kontrol, jf. de eksisterende principper for natarbejde og helbreds kontrol samt de principper, der eventuelt aftales i overenskomstperioden."*

København, den 13. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI



For Dansk Metal



For Dansk El-Forbund



PROTOKOLLAT

om

**Anbefaling om øget screening af natarbejdere**

Med baggrund i NFA's anbefalinger om natarbejde er parterne enige om at anmode regeringen om at sikre, at natarbejdere tilbydes den tilstrækkelige og nødvendige screening for kræftformer relateret til natarbejde.

København, den 13. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI



---

For Dansk Metal



---

For Dansk El-Forbund



---



## PROTOKOLLAT

om

### Gravides natarbejde

Parterne er enige om fra den 1. marts 2024 at følge NFA's anbefaling, så gravide medarbejdere maksimalt arbejder 1 nattevagt om ugen for at mindske risiko for abort og andre graviditetskomplikationer.

Det forudsætter, at Arbejdstilsynet indarbejder NFA's anbefalinger om gravides natarbejde i f.eks. Bekendtgørelse om arbejdets udførelse § 8, jf. bilag 2.

Herudover forudsætter parterne, at natarbejde ud over 1 nattevagt om ugen bliver omfattet af Barselslovens § 6, stk. 2, nr. 2, og at der således vil være adgang til refusion.

Hvis disse forudsætninger ikke er opfyldte, genoptages drøftelserne mellem parterne.

Hvis forudsætningerne er opfyldte, gælder følgende:

Når virksomheden er underrettet om eller på anden måde bliver bekendt med, at en medarbejder er gravid, skal virksomheden hurtigst muligt og senest 2 uger efter til en uges udgang omlægge medarbejderens arbejdstid eller overføre medarbejderen til andre arbejdsopgaver, så pågældende højst arbejder en nattevagt om ugen.

Hvis det ikke er muligt for arbejdsgiveren at omlægge arbejdstiden, så pågældende medarbejder højst arbejder 1 nattevagt om ugen, eller at overføre medarbejderen til andre arbejdsopgaver, har medarbejderen ret til fravær for øvrige nattevagter ud over 1 om ugen.

For fraværet ydes medarbejderen betaling som ved graviditetsorlov efter bestemmelserne i Faglærteoverenskomstens § 15, stk. 1.

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

På baggrund af ovenstående indsættes en tekst i Bilag 17 til Faglærteoverenskomsten og bilag 3 til Fællesordning for arbejde i holddrift. Teksten og den nærmere placering fremgår af Protokollat om Nye regler og rammer for natarbejde.

København, den 13. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI



---

For Dansk Metal



---

For Dansk El-Forbund

---



---

## PROTOKOLLAT

om

### Nye regler og rammer vedrørende natarbejde

Parterne er enige om at implementere NFA's anbefalinger om natarbejde i Faglærteoverenskomsten.

I bilag 17 til Faglærteoverenskomsten rykkes de nuværende stk. 1-4, så de bliver til stk. 3-6.

I det nye stk. 1 indsættes følgende tekst:

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

*Parterne har implementeret NFA's anbefalinger om natarbejde:*

- *Højst tre nattevagter i træk*
- *Højst 9 timer ad gangen*
- *Mindst 11 timer mellem to vagter*
- *Gravide normalt arbejder maksimalt 1 nattevagt om ugen for at mindske risiko for abort og andre graviditetskomplikationer.*

*Virksomheder, der har natarbejdere, skal derfor gennemføre følgende tiltag:*

*De lokale parter skal, eventuelt i samarbejde med arbejdsmiljøorganisationen, drøfte, om man lever op til NFA's anbefalinger i de områder af virksomheden, hvor der udføres natarbejde.*

*Drøftelsen skal:*

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

*Hvis de lokale parter, eventuelt i samarbejde med arbejdsmiljøorganisationen, vurderer, at NFA's anbefalinger følges, anvendes almindelige regler i overenskomsten uændret, herunder reglerne om helbreds kontrol i stk. 3 - 6.*

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

- a. *Virksomheden skal tilbyde årlig helbreds kontrol til natarbejderne*
  - i. *Det er obligatorisk for natarbejderen at gennemføre helbreds kontrollen hvert andet år*
  - ii. *For de natarbejdere, der er fyldt 50 år, anvendes en udvidet helbreds kontrol*
- b. *Gennemførelse af en årlig særlig APV rettet mod natarbejde*
  - i. *Identifikation og kortlægning af risici ved natarbejde*
  - ii. *Vurdering af risici ved natarbejde*
  - iii. *Prioritering og udarbejdelse af handlingsplan*
  - iv. *Opfølgning på handlingsplan*

### **Særligt om gravides natarbejde:**

Overenskomstparterne er enige om fra den 1. marts 2024 at følge NFA's anbefaling, så gravide medarbejdere maksimalt arbejder 1 nattevagt om ugen for at mindske risiko for abort og andre graviditetskomplikationer.

Det forudsætter, at Arbejdstilsynet indarbejder NFA's anbefalinger om gravides natarbejde i f.eks. Bekendtgørelse om arbejdets udførelse § 8, jf. bilag 2.

Herudover forudsætter parterne, at natarbejde ud over 1 nattevagt om ugen bliver omfattet af Barselslovens § 6, stk. 2, nr. 2, og at der således vil være adgang til refusion.

Hvis disse forudsætninger ikke er opfyldte, genoptages drøftelserne mellem parterne.

I bilag 17 til Faglærteoverenskomsten indsættes nyt stk. 2 med følgende tekst, hvis forudsætningerne er opfyldte:

#### ***”Stk. 2. Gravides natarbejde***

*Når virksomheden er underrettet om eller på anden måde bliver bekendt med, at en medarbejder er gravid, skal virksomheden hurtigst muligt og senest 2 uger efter til en uges udgang omlægge medarbejderens arbejdstid eller overføre medarbejderen til andre arbejdsopgaver, så pågældende højst arbejder en nattevagt om ugen.*

*Hvis det ikke er muligt for arbejdsgiveren at omlægge arbejdstiden, så pågældende medarbejder højst arbejder 1 nattevagt om ugen, eller overføre medarbejderen til andre arbejdsopgaver, har medarbejderen ret til fravær for øvrige nattevagter ud over 1 om ugen med betaling som ved graviditetsorlov efter overenskomstens § 15, stk. 1. Der er udelukkende tale om en betalingsregel, som gælder uanset medarbejderens anciennitet og uanset antallet af uger, medarbejderen har fravær for øvrige nattevagter ud over 1 om ugen.”*

I § 5 om forskudt tid indsættes en henvisning til bilag 17 om natarbejde som sidste afsnit i stk. 2:

*”Se Bilag 17 om natarbejde.”*

Note: For så vidt angår ovenstående ændringer og tilføjelser til Bilag 17 til Faglærteoverenskomsten henvises endvidere til Protokollat om Udvalgsarbejde om uddannelse samt informations- og vejledningsmateriale om natarbejde.

Protokollatet er gældende fra 1. marts 2024.

København, den 13. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI



---

For Dansk Metal



---

For Dansk El-Forbund



---

## PROTOKOLLAT

om

### **Implementering af direktiv (EU) 2019/1152 af 20. juni 2019 om gennemsig-tige og forudsigelige arbejdsvilkår i Den Europæiske Union (arbejdsvilkårs-direktivet)**

Overenskomstparterne har indgået nedenstående aftale med henblik på implementering af direktiv (EU) 2019/1152 af 20. juni 2019 om gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår i Den Europæiske Union (arbejdsvilkårsdirektivet).

Parterne er enige om, at aftalen til fulde implementerer arbejdsvilkårsdirektivet i Faglærteoverenskomsten.

Der er enighed om, at de relevante bestemmelser og bilag med ansættelseskontrakter i Faglærteoverenskomsten ændres i overensstemmelse med det aftalte ved først kommende lejlighed efter aftalens ikrafttrædelse.

Parterne er enige om, at Faglærteoverenskomsten sikrer den overordnede beskyttelse af medarbejderne og lever op til direktivets formål, jf. artikel 1, stk. 1. Hermed anses direktivets kapitel tre for implementeret, jf. direktivets artikel 14.

Parterne er videre enige om, at der med nærværende implementeringsaftale ikke er foretaget nogen fortolkning af Faglærteoverenskomsten.

Parterne er enige om at indsætte følgende formulering som et nyt bilag i Faglærteoverenskomsten.

#### **§ 1 Anvendelsesområde og genstand (arbejdsvilkårsdirektivets artikel 1)**

**Stk. 1.** Formålet med aftalen er at forbedre arbejdsvilkårene ved at fremme en mere gennemsigtig og forudsigelig ansættelse samtidig med, at arbejdsmarkedets tilpasningsevne sikres.

**Stk. 2.** Aftalen omfatter alle medarbejdere, der er omfattet af Faglærteoverenskomsten, jf. dog stk. 3.

**Stk. 3.** Medarbejdere, der er omfattet af Faglærteoverenskomsten, og som har et ansættelsesforhold, hvor deres forudbestemte og faktiske arbejdstid udgør mindre end gennemsnitligt 3 timer pr. uge i en referenceperiode på 4 på hinanden følgende uger, er ikke omfattet af aftalen. Arbejdstid hos alle arbejdsgivere, der udgør eller tilhører samme virksomhed, koncern eller enhed, medregnes i nævnte 3 timers gennemsnit.

**Stk. 4.** Undtagelsen i aftalens § 1, stk. 3, finder ikke anvendelse for ansættelsesforhold, hvor der ikke før ansættelsesforholdets start er fastsat en garanteret mængde betalt arbejde.

## **§ 2 Definitioner af begreber i denne aftale (arbejdsvilkårsdirektivets artikel 2)**

**a) ”Tidsplan for arbejdet”**

Plan for fastlæggelse af, på hvilke klokkeslæt og dage arbejdet begynder og slutter.

**b) ”Referencetimer og referencedage”**

Tidsintervaller på bestemte dage, hvor arbejdet kan finde sted efter anmodning fra arbejdsgiveren.

**c) ”Arbejdsmonster”**

Måden, hvorpå arbejdstiden og dens fordeling tilrettelægges efter et bestemt mønster, som fastlægges af arbejdsgiveren.

## **§ 3 Udlevering af oplysninger (arbejdsvilkårsdirektivets artikel 3)**

Arbejdsgiveren skal give den enkelte medarbejder de oplysninger, der kræves efter denne aftale, skriftligt. Oplysningerne udleveres eller sendes til medarbejderen i et eller flere dokumenter, eventuelt i elektronisk form.

Hvis oplysninger afgives i elektronisk form, skal medarbejderen kunne gemme og udskrive oplysningerne, og arbejdsgiveren skal opbevare dokumentation for fremsendelse og modtagelse.

## **§ 4 Oplysningspligt (arbejdsvilkårsdirektivets artikel 4)**

Arbejdsgiver skal give medarbejderen oplysning om de væsentligste vilkår i ansættelsesforholdet. Oplysningerne skal mindst omfatte følgende oplysninger og gives inden for følgende frister:

<b>Litra</b>	<b>Oplysning</b>	<b>Hvordan gives oplysningen?</b>	<b>Frist</b>
A	Arbejdsgiveren og lønmodtagerens navn og adresse	Individuelt	7 kalenderdage
B	Arbejdsstedets beliggenhed eller i mangel af et fast arbejdssted eller et sted, hvor arbejdet hovedsagelig udføres, oplysning om, at lønmodtageren er beskæftiget på forskellige steder eller frit kan bestemme sit	Individuelt	7 kalenderdage

	arbejdssted, samt om hovedsæde eller arbejdsgiverens adresse.		
C	Titel eller jobbeskrivelse	Individuelt	7 kalenderdage
D	Ansættelsesforholdets begyndelsestidspunkt.	Individuelt	7 kalenderdage
E	Ansættelsesforholdets forventede varighed, hvor der ikke er tale om tidsbestemt ansættelse.	Individuelt	7 kalenderdage
F	Vikaransatte: brugervirksomhedernes identitet, når og så snart denne er kendt.	Individuelt	1 måned
G	Varigheden af og vilkårene for en eventuel prøvetid.	Kan gives ved henvisning til lov, kollektiv aftale mv.	7 kalenderdage
H	Den ret til uddannelse, som arbejdsgiveren eventuelt tilbyder.	Kan gives ved henvisning til lov, kollektiv aftale mv.	1 måned
I	Lønmodtagerens rettigheder med hensyn til betalt ferie eller andet fravær med løn.	Kan gives ved henvisning til lov, kollektiv aftale mv.	1 måned
J	Varigheden af lønmodtagerens og arbejdsgiverens opsigelsesvarsler eller reglerne herom.	Kan gives ved henvisning til lov, kollektiv aftale mv.	1 måned
K	Den gældende eller aftalte løn, som lønmodtageren har ret til ved ansættelsesforholdets påbegyndelse, og tillæg og andre løndelev, der ikke er indeholdt heri, f.eks. pensionsbidrag og eventuel kost og logi. Endvidere skal der oplyses om lønnens udbetalingsterminer.	Kan gives ved henvisning til lov, kollektiv aftale mv.	7 kalenderdage
L	Den normale daglige eller ugentlige arbejdstid og eventuelle ordninger for overarbejde og betaling herfor og, hvor det er relevant, ordninger for vagtændringer.	Kan gives ved henvisning til lov, kollektiv aftale mv.	7 kalenderdage
M	Hvis arbejdsmonstret er helt eller overvejende uforudsigeligt, skal arbejdsgiveren underrette lønmodtageren om: 1) det princip, at tidsplanen for arbejdet er variabel, antallet af garanterede betalte arbejdstimer og betaling for arbejde, som udføres ud over disse garanterede timer, 2) de referencetimer og -dage, hvor lønmodtageren kan pålægges at arbejde, og	Individuelt	7 kalenderdage



	3) den minimumsvarslingsperiode, som lønmodtageren er berettiget til, før en arbejdsopgave påbegyndes, samt en eventuel frist for annullering af arbejdsopgaven.		
N	Angivelse af, hvilke kollektive overenskomster eller aftaler der regulerer arbejdsforholdet. Hvis der er tale om overenskomster eller aftaler indgået af parter uden for virksomheden, skal det endvidere oplyses, hvem parterne er i den pågældende overenskomst.	Individuelt	1 måned
O	Hvor det er arbejdsgiverens ansvar: Identitet af sociale sikringsordninger, som modtager de sociale bidrag, der er knyttet til ansættelsesforholdet, og enhver beskyttelse i forbindelse med social sikring fra arbejdsgiverens side.	Kan gives ved henvisning til lov, kollektiv aftale mv.	1 måned

### § 5 Frister og oplysningernes form (arbejdsvilkårsdirektivets artikel 5)

Arbejdsgiver skal give oplysningerne i § 4 til medarbejderen i form af et eller flere dokumenter, jf. § 3, og i overensstemmelse med de i § 4 fastsatte frister.

### § 6 Ændring af ansættelsesforholdet (arbejdsvilkårsdirektivet artikel 6)

Arbejdsgiver skal informere skriftligt om ændringer i oplysninger efter § 4 og § 7 hurtigst muligt og senest på dagen, hvor ændringen træder i kraft. Dette gælder dog ikke ændringer, der blot afspejler en ændring i love, administrative eller vedtægtsmæssige bestemmelser eller kollektive overenskomster, som ansættelsesaftalen henviser til.

### § 7 Yderligere oplysninger til arbejdstagere, der sendes til en anden medlemsstat eller et tredjeland (arbejdsvilkårsdirektivet artikel 7)

**Stk.1.** Hvis medarbejderen skal udføre sit arbejde i et eller flere andre lande end det, hvor medarbejderen normalt arbejder, og arbejdets varighed overstiger fire på hinanden følgende uger, skal medarbejderen have følgende oplysninger i tillæg til de oplysninger, medarbejderen skal have efter § 4:

Litra	Oplysning	Hvordan gives oplysningen?	Frist
A	Det land eller de lande, i hvilket eller hvilke arbejdet i udlandet skal udføres, og arbejdets forventede varighed.	Individuelt	Inden afrejse
B	Den valuta, som lønnen udbetales i	Kan gives ved henvisning til lov, kollektiv aftale mv.	Inden afrejse

C	Eventuelle ydelser i kontanter eller naturalier vedrørende arbejdsopgaverne	Individuelt	Inden afrejse
D	Oplysninger om, hvorvidt omkostningerne i forbindelse med medarbejderens tilbagevenden til hjemlandet godtgøres, og i bekræftende fald vilkårene for medarbejderens tilbagevenden til hjemlandet.	Individuelt	Inden afrejse

**Stk. 2.** Udstationerede medarbejdere, der er omfattet af direktiv 96/71/EF, skal desuden have følgende oplysninger:

Litra	Oplysning	Hvordan gives oplysningen?	Frist
A	Den løn, som arbejdstageren er berettiget til i overensstemmelse med gældende ret i værtsmedlemsstaten.	Kan gives ved henvisning til lov, kollektiv aftale, udstationeringslandets officielle nationale websted mv.	Inden afrejse
B	Hvor det er relevant, eventuelle ydelser, der specifikt vedrører udstationeringen, og eventuelle ordninger for godtgørelse af udgifter til rejse, kost og logi.	Individuelt	Inden afrejse
C	Linket til det centrale officielle nationale websted, der er etableret af værtsmedlemsstaten/værtsmedlemsstaterne i henhold til artikel 5, stk. 2 i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2014/67/EU.	Individuelt	Inden afrejse

## § 8 Beskyttelse og bevisbyrde (arbejdsvilkårsdirektivets artikel 15-17)

**Stk. 1.** Såfremt oplysningerne ikke er blevet udleveret eller sendt elektronisk til medarbejderen rettidigt, kan arbejdsgiveren pålægges at udrede en bod. Overtrædelse skal påtales overfor arbejdsgiveren. Er det påtalte forhold ikke bragt i orden inden 5 arbejdsdage, skal der herefter skriftligt rejses sag over for DIO II. Hvis mangler ved ansættelseskontrakten er rettet inden 5 arbejdsdage fra modtagelsen i DIO II, kan arbejdsgiveren ikke pålægges at udrede en bod, medmindre der foreligger systematisk brud på bestemmelsen om ansættelsesaftaler.

Arbejdsgiveren skal i alle tilfælde have udleveret ovennævnte oplysninger om ansættelsesforholdet senest 15 dage efter, at kravet er rejst.

**Stk. 2.** Parterne er enige om, at medarbejderens mulighed for at indgive klage til et kompetent organ, modtage passende oprejsning på rettidig og effektiv vis samt beskyttelse imod ugunstig behandling, jf. arbejdsvilkårsdirektivets artikel 15, 16 og 17, er sikret ved, at

tvister, herunder angående ansættelsesbeviser, kan behandles i det fagretlige system i henhold til Faglærteoverenskomstens regler herom.

Parterne er enige om, at tvister angående opsigelse af medarbejdere omfattet af stk. 2 behandles efter Hovedaftalens § 4, stk. 3, i Afskedigelsesnævnet.

### **§ 9 Beskyttelse mod afskedigelse og bevisbyrde (arbejdsvilkårsdirektivet artikel 18)**

**Stk. 1.** Medarbejdere, der mener, at de er blevet afskediget eller har været udsat for foranstaltninger med tilsvarende virkning på det grundlag, at de har udøvet deres rettigheder efter denne aftale, kan anmode arbejdsgiveren om at give en behørig begrundelse for afskedigelsen eller de tilsvarende foranstaltninger. Arbejdsgiveren skal give denne begrundelse skriftligt.

**Stk. 2.** Hvis en medarbejder påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der er sket en afskedigelse eller tilsvarende foranstaltning, fordi medarbejderen udøvede sine rettigheder efter denne aftale, jf. stk. 2, påhviler det arbejdsgiveren at bevise, at afskedigelsen er begrundet i andre forhold.

### **§ 10 Sanktioner (arbejdsvilkårsdirektivet artikel 19)**

I forhold til sanktioner for overtrædelse af denne aftale er parterne enige om, at der ikke er tiltænkt nogen ændringer i de hidtidige niveauer for bod for mangelfulde ansættelsesbeviser. Der er heller ikke tiltænkt nogen ændring i de hidtidige niveauer for godtgørelse for usaglige afskedigelser.

### **§ 11 Ikrafttræden**

Dette protokollat træder i kraft samme dato som den danske lovgivning, der implementerer arbejdsvilkårsdirektivet. Til medarbejdere, der allerede er ansat forud for protokollatets ikrafttræden, skal arbejdsgiver kun udlevere eller supplere dokumenter, der er omhandlet af §§ 4 og 7 på anmodning fra medarbejderen. Arbejdsgiveren skal udlevere de nødvendige dokumenter senest 8 uger efter, anmodningen er modtaget.

Såfremt en kommende implementeringslov afgørende ændrer ved forudsætningerne for eller opstiller krav eller kriterier, der afviger fra tilsvarende bestemmelser i nærværende aftale, drøfter DIO II og Dansk Metal og Dansk El-Forbund konsekvenserne heraf med henblik på, at det oprindelige aftaleforhold genoprettes i det omfang, det er teknisk og lov-mæssigt muligt.

I tilfælde af opsigelse af overenskomsten er parterne forpligtede til at overholde bestemmelserne vedrørende implementering af arbejdsvilkårsdirektivet (EU-direktiv 2019/1152 af 20. juni 2019), indtil anden overenskomst træder i stedet, eller direktivet ændres.

Der er mellem parterne enighed om, at der ikke er konfliktadgang i forbindelse med dette protokollat. Det er i denne forbindelse underordnet, om forhandlingsteksten placeres i

selve overenskomsten eller i en særskilt kollektiv aftale. Ændringer kan dog forhandles på normal vis, men kan aldrig forringe direktivets minimumsforskrifter.

København, den 13. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI



---

For Dansk Metal



---

For Dansk El-Forbund



---

**PROTOKOLLAT**

**om**

**Pension af feriegodtgørelse omfattet af feriegarantiordning**

I forbindelse med overgangen til den nye ferielov er der opstået tvivl blandt nogle af parternes medlemmer om tidspunktet for beregning af pension af feriegodtgørelse.

Dette skyldes, at tidspunktet for den løbende beskatning af feriegodtgørelse omfattet af en feriegarantiordning, er ændret. Tidligere blev feriegodtgørelsen beskattet løbende, når den blev optjent og hensat i forbindelse med lønudbetalingen, men fra 1. september 2019 blev feriegodtgørelse omfattet af feriegarantiordning først beskattet ved udbetalingen til medarbejderne. For feriegodtgørelse, der indbetales til FerieKonto, er der ingen ændringer, og den beskattes fortsat, når den bliver indbetalt til FerieKonto.

Det ændrede beskatningstidspunkt har medført tvivl om, hvorvidt der skulle ske en senere afregning af pension af feriegodtgørelse omfattet af feriegarantiordning.

Det har ikke været hensigten, at tidspunktet for beregning af pension af feriegodtgørelse omfattet af feriegarantiordning skulle ændres med overgangen til den nye ferielov. Tidspunktet for beregning af pension af feriegodtgørelse er således uændret.

Parterne er således enige om, at virksomhederne fortsat skal afregne pension af feriegodtgørelse omfattet af feriegaranti i takt med, at feriegodtgørelsen optjenes.

I forlængelse af ovenstående enighed har parterne aftalt, at pension af feriegodtgørelse, der er optjent, men ikke udbetalt til medarbejderen forud for ikrafttrædelsesdatoen, kan indbetales til pensionsselskabet.

Parterne er enige om, at der efter § 19, stk. 1 som sidste afsnit, indsættes følgende tekst:

**"Pension af feriepenge omfattet af feriegarantiordning**

*Der beregnes pension af feriegodtgørelse til medarbejdere, der er berettiget til pension.*

*Pension af feriegodtgørelse omfattet af feriegarantiordning beregnes i takt med, at feriegodtgørelsen optjenes. Det er således uden betydning, at feriegodtgørelsen først beskattes, når den udbetales til medarbejderen."*

København, den 13. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI



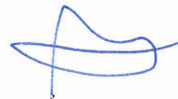
---

For Dansk Metal



---

For Dansk El-Forbund



---

## PROTOKOLLAT

om

### **Adgang til at fravige ferielovens § 7 om ferie på forskud samt princippet i ferielovens § 15 om varsling af ferie, der ikke er optjent på afholdelsestidspunktet**

Parterne har drøftet mulighederne for, at en virksomhed og en tillidsrepræsentant kan indgå aftale om en mere fleksibel tilrettelæggelse af ferie på den enkelte virksomhed.

På den baggrund er parterne blevet enige om ved kollektiv overenskomst at give adgang til aftaler, der i overensstemmelse med ferielovens § 3, stk. 3, fraviger ferielovens § 7 og principperne i ferielovens § 15.

Parterne er således enige om, at Faglærteoverenskomstens nuværende § 20 ("Ferie og feriegodtgørelse") bliver til § 20, stk. 1, og at der indsættes følgende tekst som nyt stk. 2 til Faglærteoverenskomstens § 20:

*"Der er adgang til ved lokalaftale at fravige ferielovens § 7 om ferie på forskud samt princippet i ferielovens § 15 om varsling af ferie, der ikke er optjent på afholdelsestidspunktet. En sådan lokalaftale skal være skriftlig og kan alene indgås med en tillidsrepræsentant, der er valgt efter de i overenskomsten gældende regler.*

*Det kan således aftales, at:*

*Medarbejderne tildeles op til 5 ugers ferie ved ferieårets start den 1. september. Medarbejdere, der tiltræder i løbet af ferieåret, tildeles antal feriedage forholdsmæssigt.*

*Virksomheden kan varsle ferie til afholdelse på et tidspunkt, hvor ferien endnu ikke er optjent (varsle "ferie på forskud"). Virksomheden kan ikke varsle mere ferie, end medarbejderen kan nå at optjene inden ferieårets udløb.*

*Fratræder en medarbejder i løbet af ferieåret, og har medarbejderen på fratrædelsestidspunktet brugt mere ferie end optjent, kan virksomheden modregne i medarbejderens krav på løn og feriepenge.*

*Hvor fratrædelsen skyldes virksomhedens opsigelse, kan virksomheden ikke modregne for mere ferie, end medarbejderen kan nå at optjene inden dennes fratræden, med mindre opsigelsen skyldes medarbejderens væsentlige misligholdelse.*

*Hvor medarbejderen ophæver eller opsiger sit ansættelsesforhold på grund af virksomhedens væsentlige misligholdelse, kan der ikke ske modregning.*

*Virksomheden skal opgøre og efterbetale feriegodtgørelse til medarbejderen, hvis medarbejderen har fået udbetalt mindre feriegodtgørelse, end medarbejderen ville have fået, hvis medarbejderen ikke havde holdt "ferie på forskud".*

*For medarbejdere, der har ferie med løn, laves der feriedifferenceberegning, jf. ferielovens § 17, stk. 2, såfremt en ændring af arbejdstiden medfører, at den enkelte medarbejder har fået for lidt i løn under sin ferie på forskud. Dette er relevant for funktionærlignende ansættelsesforhold, jf. bilag 8".*

København, den 13. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI



---

For Dansk Metal



---

For Dansk El-Forbund



---



**PROTOKOLLAT**

**om**

**Pensionsoverførsel**

I Faglærteoverenskomstens § 19 indsættes som nyt stk. 7:

***”Overførsel af pensionsdepot fra Pension Danmark***

*Der er mellem overenskomstparterne enighed om, at når en arbejdsmarkedspensionsordning eller en firmapensionsordning bliver overført til en anden pensionsordning ved jobskifte, kan der kun ske overførsel til en anden obligatorisk pensionsordning, fx overenskomstbaserede eller firmapensionsordninger, der ikke er oprettet individuelt af den enkelte person, og hvor pensionsordningen normalt ikke kan tilbagekøbes, så midlerne bliver i en pensionsordning.*

*Der kan dog ske overførsel til en privat ordning, hvis medlemmet er blevet selvstændig erhvervsdrivende og de sidste 12 måneder forud for overførslen ikke har haft arbejdsmarkedsbidragspligtig lønmodtagerindtægt på mere end 60.000 kr.”*

København, den 13. marts 2023

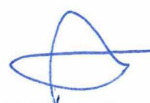
For DI Overenskomst II v/DI



For Dansk Metal



For Dansk El-Forbund



**PROTOKOLLAT**

**om**

**Arbejde på havvindmøller**

Faglærteoverenskomsten indeholder ikke bestemmelser om havvindmøller.

Parterne er derfor enige om, at der i Faglærteoverenskomsten bilag 11 om Offshorearbejde tilføjes følgende som sidste afsnit:

*”Parterne er ligeledes enige om at indlede drøftelser om en ny aftale om arbejde på havvindmøller, idet der tillige er enighed om, at en sådanne aftale tager udgangspunkt i Fællesoverenskomstens regler om ”arbejde på havvindmøller samt direkte tilknyttet arbejde, der foregår på land”.*

Parterne er som konsekvens af ovenstående ydermere enige om, at overskriften i Faglærteoverenskomstens bilag 11 ændres til:

*”Offshorearbejde og arbejde på havvindmøller.”*

København, den 13. marts 2023


For DI Overenskomst II v/DI



---


---

For Dansk Metal



---

For Dansk El-Forbund



---

## P R O T O K O L L A T

om

**Fælles forståelse af bestemmelsen om fratrædelsesgodtgørelse, jf. § 13, stk. 7, til ansatte på overenskomsterne mellem DIO II og Dansk Metal / Dansk El-Forbund**

Parterne er enige om en fælles forståelse af bestemmelsen om fratrædelsesgodtgørelse, jf. § 13, stk. 7, til ansatte på overenskomsterne mellem DIO II og Dansk Metal / Dansk El-Forbund, som bliver nyt bilag i Faglærteoverenskomsten med følgende tekst:

***”Parternes fælles forståelse af bestemmelsen om fratrædelsesgodtgørelse***

*Overenskomstparterne har i forbindelse med OK2023 drøftet forståelsen og fortolkningen af bestemmelsen om fratrædelsesgodtgørelse, der blev aftalt ved OK2010. I den forbindelse er parterne enige om følgende fælles forståelse, der tillige omfatter tidligere forståelsesprotokollater om fratrædelsesgodtgørelse.*

*Medarbejdere, der ikke på fratrædelsestidspunktet oppebærer dagpenge, som det er anført i bestemmelsen om fratrædelsesgodtgørelse, har ret til fratrædelsesgodtgørelse, når følgende situationer foreligger:*

- 1) *Medarbejderen opfylder de betingelser, der fremgår af bestemmelsen, bortset fra at vedkommende ikke de facto oppebærer dagpenge på fratrædelsestidspunktet.*

*Baggrunden for, at medarbejderen ikke oppebærer dagpenge, er, at denne på fratrædelsestidspunktet er:*

- a. *sygemeldt eller*
- b. *afvikler ferie eller*
- c. *er på plejeorlov bevilget efter servicelovens § 118 eller*
- d. *deltager i et kursus som omtalt i overenskomstens bestemmelser om afskedigelse pga. omstruktureringer, eller deltager i efteruddannelse og i den forbindelse modtager VEU-godtgørelse.*

*Medarbejderen opfylder samtlige betingelser i bestemmelsen om fratrædelsesgodtgørelse, når sygefraværet, ferien eller kursusdeltagelsen er afsluttet.*

- 2) *Medarbejderen har fast bopæl uden for Danmark og ellers ikke ville være berettiget til dagpenge, men:*
  - a. *Medarbejderen på grund af gældende regler er afskåret fra at være medlem af en dansk A-kasse og dermed ikke er omfattet af de danske dagpengeregler.*

- b. Medarbejderen er eller har været medlem af en dansk A-kasse og på fratrædelsestidspunktet ville have oppebåret dagpenge, hvis medarbejderen fortsat var bosat i Danmark og stod til rådighed for det danske arbejdsmarked, men medarbejderen ikke oppebærer dagpenge, alene fordi medarbejderen er vendt tilbage til sin bopæl uden for Danmark.
- c. Medarbejderen under ansættelsen ikke har været medlem af en dansk A-kasse, men under ansættelsen i Danmark har været medlem af en A-kasse eller en tilsvarende forsikringsordning i et andet EU-land og oppebærer forsikring svarende til danske dagpenge (A-kasse) i bopælslandet efter endt beskæftigelse i Danmark.

*Det er hertil en betingelse, at medarbejderen opfylder de øvrige betingelser i bestemmelsen om fratrædelsesgodtgørelse for at modtage fratrædelsesgodtgørelsen.”*

Derudover tilføjes der følgende til § 13, stk. 7 in fine, inden stk. 8:

*”Der henvises til bilag om Parternes fælles forståelse af bestemmelsen om fratrædelsesgodtgørelse”*

Ændringerne træder i kraft den 1. marts 2023.

København, den 13. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI



---

For Dansk Metal



---

For Dansk El-Forbund



---

UDKAST til P R O T O K O L L A T

om

**Forhøjet pensionsbidrag under barselsorlov**

På baggrund af vedtagelsen af ny barselslov og forkortelsen af barselsorloven fra 14 til 10 uger er parterne enige om, at bestemmelserne om forhøjet pensionsbidrag i Faglærteoverenskomsten § 19, stk. 4 skal tilpasses.

Som følge af ovenstående er der enighed om, at der i Faglærteoverenskomsten § 19, afsnit 4, tilføjes følgende:

*”Med virkning fra 1. juli 2023 gælder følgende:  
Under de 10 ugers orlov efter § 15, stk. 1, indbetales et ekstra pensionsbidrag til medarbejdere med 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt.  
Pensionsbidraget udgør:”*

Herudover er parterne enige om, at pensionsbidraget i ovennævnte bestemmelse ændres til følgende:

Arbejdsgiverbidrag kr. pr. time/kr. pr. måned:	18,45/2.957
Arbejdstagerbidrag kr. pr. time/kr. pr. måned:	3,69/592
Samlet bidrag kr. pr. time/kr. pr. måned:	22,14/3.549

København, den 13. marts 2023


For DI Overenskomst II v/DI



For Dansk Metal



For Dansk El-Forbund



PROTOKOLLAT

om

**Forståelse af bestemmelser om vederlag til tillidsrepræsentanter**

Det er i Faglærteoverenskomsten § 25, stk. 10, litra B, aftalt, at tillidsrepræsentanter, der er valgt i henhold til overenskomsternes bestemmelser, modtager et vederlag, hvis størrelse afhænger af størrelsen af tillidsrepræsentantens valggrundlag.

Overenskomtparterne er enige om redaktionelt at præcisere, hvorledes vederlaget til tillidsrepræsentanter finansieres og udbetales. Som følge heraf er parterne enige om at tilføje følgende note som sidste afsnit i Faglærteoverenskomsten § 25, stk. 10, litra B:

*"Note:*

*Vederlaget til tillidsrepræsentanter efter Faglærteoverenskomsten § 25, stk. 10, litra B, finansieres af arbejdsgiverne i fællesskab gennem bidrag til Faglærtets Udviklings- og Samarbejdsfond (FUS).*

*Bidraget til finansiering af vederlag til tillidsrepræsentanter fastsættes særskilt og opkræves af PensionDanmark, hvorefter PensionDanmark udbetaler vederlaget direkte til tillidsrepræsentanterne."*

København, den 13. marts 2023

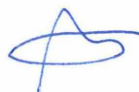
For DI Overenskomst II v/DI



For Dansk Metal



For Dansk El-Forbund



PROTOKOLLAT

om

**Organisationsaftale om tillidsrepræsentanternes ret til frihed i forbindelse med indkaldte informationsmøder**

Parterne er enige om, at der som nyt bilag i Faglærteoverenskomsten indsættes følgende:

***”Organisationsaftale om tillidsrepræsentanternes ret til frihed i forbindelse med indkaldte informationsmøder***

*I forbindelse med overenskomstfornyelsen i 2023 ønsker parterne at støtte op om udbredelsen af information om de nye elementer i overenskomsten mellem DIO II og Dansk Metal / Dansk El-Forbund.*

*Valgte tillidsrepræsentanter har derfor ret til frihed med løn til deltagelse i nærmeste informationsmøde (inklusive transporttid) indkaldt af forbundet, efter et aftaleresultat måtte foreligge. Denne ret til fravær med løn gælder frem til urafstemningens afslutning.*

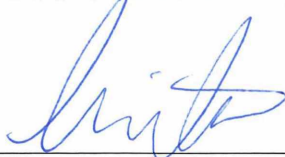
*Tillidsrepræsentanten har pligt til at underrette arbejdsgiveren om, hvor informationsmødet holdes samt om varigheden af mødet.*

*Transportudgiften dækkes af forbundet.*

*Organisationsaftalen træder i kraft ved organisationsaftalens underskrift.”*

København, den 13. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI



For Dansk Metal



For Dansk El-Forbund



PROTOKOLLAT

om

**Faglærtes Udviklings- og Samarbejdsfond**

Parterne er enige om, at Faglærteoverenskomsten § 31, stk. 2, i afsnit om "Bidrag til fonden næstsidste afsnit, erstattes med følgende formulering:

*"Fonden tilføres kr. 0,30 pr. præsteret arbejdstime. Fra 2. kvartal 2023 tilføres kr. 0,40 pr. præsteret arbejdstime."*

København, den 13. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI



For Dansk Metal



For Dansk El-Forbund





**PROTOKOLLAT**

**om**

**Ændring af bestemmelser om barsel**

På baggrund af vedtagelsen af ny barselslov, er parterne enige om, at barselsbestemmelsen i Faglærteoverenskomsten skal tilpasses til de nye orlovsperioder.

Parterne er enige om frem til 1. juli 2023 at følge principperne i overgangsordningen indgået mellem DA og FH om betaling under fravær på grund af graviditet og barsel.

Som følge af ovenstående, er der enighed om, at der i Faglærteoverenskomsten § 15 tilføjes følgende:

**” § 15 Barsel**

**For børn født eller modtaget 1. juli 2023 eller senere gælder følgende:**

**Stk. 1.**

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

*Arbejdsgiveren betaler til medarbejderen løn under fravær på grund af graviditet i op til 4 uger før forventet fødselstidspunkt (før: graviditetsorlov). Endvidere betales til samme medarbejder løn under fravær i indtil 10 uger efter fødslen (før: barselorlov).*

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

*Det er en forudsætning for betalingen, at arbejdsgiveren er berettiget til refusion svarende til den maksimale dagpengesats. Såfremt refusionen måtte være mindre, nedsættes betaling til medarbejderen tilsvarende.*

**Stk. 2.**

*Under samme betingelser som i stk. 1 betales der løn til den anden forælder i op til 2 uger i forbindelse med fødslen (før: fædreorlov)*

**Stk. 3.**

*Under samme betingelser som i stk. 1 betaler arbejdsgiveren herudover fuld løn under orlov i indtil 24 uger (før: forældreorlov).*

*Af disse 24 uger har den forælder, der afholder orlov efter stk. 1, ret til at holde 9 uger, og den anden forælder har ret til at holde 10 uger.*

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

De resterende 5 ugers orlov ydes enten til den ene eller anden forælder eller deles mellem dem.

De 24 uger skal afholdes inden for 52 uger efter fødslen. Hver af forældrenes orlov kan maksimalt deles i to perioder, medmindre andet aftales.

**Anmærkning:** Under de 10 ugers orlov efter stk. 1 ydes forhøjet pensionsbidrag, jf. § 19, stk. 4.


**Stk. 4.** Lønnen svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden.

Medmindre andet aftales, skal orlov med løn efter stk. 1, 2 og 3 varsles med 3 uger.

**Stk. 5.** Alle eventuelt eksisterende ordninger med arbejdsgiverbetaling ved barsel kan opsiges til bortfald. ”

København, den 13. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI



For Dansk Metal



For Dansk El-Forbund



## P R O T O K O L L A T

om

**Styrkelse af tillidsrepræsentanternes rolle**

Tillidsrepræsentanterne spiller en vigtig rolle for opretholdelsen af et stærkt lokalt samarbejde på virksomhederne. Der er derfor aftalt en række tiltag, der understreger denne betydning og samtidigt udvider adgangen til valg af tillidsrepræsentanter, samt forbedrer tillidsrepræsentanternes mulighed for at udfylde rollen. Parterne er i den forbindelse enige om, at det er en fælles forpligtelse ikke at hindre organisering samt at anbefale inddragelse af tillidsrepræsentanten i det lokale arbejde.

Valg af tillidsrepræsentanter i arbejdstiden

Der tilføjes et nyt afsnit i Faglærteoverenskomsten § 25, stk. 3, som nyt 2. afsnit, med følgende ordlyd:

*”Valg af tillidsrepræsentanter foregår i arbejdstiden. De nærmere omstændigheder for valghandlingen aftales lokalt mellem ledelsen og medarbejderne.”*

Det eksisterende 2. afsnit i Faglærteoverenskomsten § 25, stk. 3, bliver herefter 3. afsnit og så fremdeles.

Vikarers valgret

Vikarer fra vikarbureauer har ikke stemmeret ved valg af tillidsrepræsentant på brugervirksomheder.

Organisering

Parterne er enige om at understrege, at der ikke må lægges hindringer i vejen for organiseringen, og at denne organisering kan lattes ved adgang til orientering til nyansatte medarbejdere.

I Faglærteoverenskomsten § 25, stk. 5, 1. afsnit, tilføjes derfor:

*”, og ikke lægge hindringer i vejen for virksomhedens eller medarbejdernes organisering.”*

Som nyt 2. afsnit i Faglærteoverenskomsten § 25, stk. 9, litra C, indføres følgende:

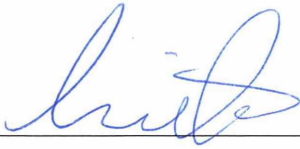
*”Tillidsrepræsentanten gives mulighed for i arbejdstiden at mødes med nyansatte medarbejdere. Formålet med mødet er at orientere om tillidsrepræsentantens samarbejde med virksomheden og muligheden for medlemskab af Dansk Metal eller Dansk El-Forbund. På virksomheder med skiftende arbejdssteder eller mobile medarbejdere tilstræbes det, at nye medarbejdere får lejlighed til at møde tillidsrepræsentanten. Kan dette ikke lade sig gøre, kan mødet afholdes digitalt. Der kan træffes lokalaftale om andre ordninger.*

*Mødet planlægges i øvrigt under hensyn til virksomhedens driftsmæssige forhold.”*

Det nuværende afsnit 2 bliver herefter til afsnit 3 osv.

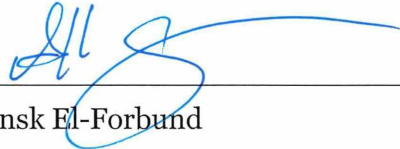
København, den 13. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI



---

For Dansk Metal



---

For Dansk El-Forbund



---

## PROTOKOLLAT

om

### Overførsel af ferie

Parterne har drøftet begrænsningerne for overførsel af ferie i Faglærteoverenskomsten.

Parterne er enige om at lempe på de nuværende regler i Faglærteoverenskomsten, Bilag 4. Ferie for derved at nærme sig ferielovens bestemmelser.

Parterne er derfor enige om, at Faglærteoverenskomsten, Bilag 4. Ferie, stk. 3, andet afsnit samt tredje afsnit, 1. punktum, erstattes af følgende:

*"Der kan maksimalt overføres sammenlagt 10 feriedage.*

*Medarbejderen og arbejdsgiveren skal skriftligt indgå en aftale om overførsel af ferie inden 31. december ved ferieafholdelsesperiodens udløb."*

Parterne er enige om, at punkt 1 og 2 under overskriften "Overført ferie" i Faglærteoverenskomsten, Bilag A. Aftale om ferieoverførsel, ændres til følgende:

*"1. Overført ferie*

*"Parterne har i overensstemmelse med nedenstående regler aftalt, at \_\_\_\_\_ feriedage overføres til næste ferieafholdelsesperiode.*

*Der kan maksimalt overføres 10 feriedage. Feriedage, som medarbejderen er forhindret i at afvikle på grund af egen sygdom, barselsorlov, orlov til adoption eller andet fravær på grund af orlov, kan overføres uanset denne begrænsning."*

Parterne er enige om, at Faglærteoverenskomsten, Bilag B. Eksempler på overførsel af feriedage, erstattes af følgende:

***Ferieafholdelsesperiode 1***

*Medarbejder har 25 feriedage. Medarbejder holder 20 feriedage i ferieafholdelsesperioden. Medarbejder overfører 5 feriedage til næste ferieafholdelsesperiode.*

***Ferieafholdelsesperiode 2***

*Medarbejder har 25 feriedage plus 5 overførte feriedage fra tidligere ferieafholdelsesperiode, i alt 30 feriedage. Medarbejder holder 20 feriedage. Medarbejder har 10 feriedage til gode, som kan overføres til næste ferieafholdelsesperiode.*

***Ferieafholdelsesperiode 3***

*Medarbejder har 25 feriedage plus 10 overførte feriedage fra tidligere ferieafholdelsesperioder, i alt 35 feriedage. Medarbejder holder 26 feriedage. Medarbejder har 9 feriedage til gode, som kan overføres til næste ferieafholdelsesperiode.*

***Ferieafholdelsesperiode 4***

*Medarbejder har 25 feriedage plus 9 overførte feriedage fra tidligere ferieafholdelsesperioder, i alt 34 feriedage. Medarbejder holder 24 feriedage. Medarbejderen har igen 10 feriedage til gode, som kan overføres til næste ferieafholdelsesperiode.*

***Ferieafholdelsesperiode 5***

*Medarbejder har 25 feriedage plus 10 overførte feriedage fra tidligere ferieafholdelsesperioder, i alt 35 feriedage. Medarbejder skal holde mindst 25 feriedage, da der maksimalt kan akkumuleres 10 overførte feriedage. Medarbejderen bliver feriehindret som følge af egen sygdom, barselsorlov, orlov til adoption eller andet fravær på grund af orlov i 2 dage op til ferieafholdelsesperiodens udløb og afholder kun 23 feriedage. Medarbejderen kan derfor overføre 12 feriedage til næste ferieafholdelsesperiode.*

**Ferieafholdelsesperiode 6**

*Medarbejder har 25 feriedage plus 12 feriedage overført fra tidligere ferieafholdelsesperiode, fordi medarbejderen har været feriehindret som følge af egen sygdom, barselsorlov, orlov til adoption eller andet fravær på grund af orlov i 2 arbejdsdage op til ferieafholdelsesperiodens udløb, i alt 37 feriedage. Medarbejder skal afholde mindst 27 feriedage, da der maksimalt kan akkumuleres 10 overførte feriedage.”*

København, den 13. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI



---

For Dansk Metal



---

For Dansk El-Forbund



---

**PROTOKOLLAT**

om

**Digitale kompetencer**

Overenskomstparterne ønsker at styrke fokus på de grundlæggende færdigheder, så medarbejderne har kompetencer til at medvirke til den grønne og digitale omstilling, som finder sted på alle jobområder. I den forbindelse ønsker parterne at understøtte gennemførelse af flere screeninger forud for FVU-undervisning.

Det indstilles til bestyrelsen for HTSK-fonden, at støttesatsen til deltagelse i FVU-screening hæves, så der tages højde for, at der ikke er adgang til Statens Voksenuddannelsesstøtte (SVU) ved en sådan screening.

Støtten knytter sig fortsat til de maksimalt fire timer, som er beskrevet i Faglærteoverenskomsten § 27, stk. 4, litra B, andet afsnit.

København, den 13. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI



---

For Dansk Metal



---

For Dansk El-Forbund



---



PROTOKOLLAT

om

Bilag om Uddannelsesrepræsentant

Overenskomstparterne ønsker, at der sker en styrkelse af det lokale arbejde med uddannelse ved, at tillidsrepræsentanten (-erne) ved lokal enighed mellem ledelse og tillidsrepræsentant kan udpege en uddannelsesrepræsentant for virksomheden. Uddannelsesrepræsentanten omfattes ikke af Faglærteoverenskomstens § 25, stk. 13, 14, 16 og 17.

Der indsættes i Faglærteoverenskomsten følgende nye bilag:

*"Ved lokal enighed mellem ledelse og tillidsrepræsentanten (-erne) kan tillidsrepræsentanten (-erne) udpege en fælles uddannelsesrepræsentant på virksomheden.*

*Uddannelsesrepræsentanten kan bistå virksomhed og medarbejdere med uddannelse efter overenskomsternes bestemmelser, samt bistå virksomheden i at skabe overblik over, hvor der kan uddannes lærlinge og elever til at dække virksomhedens kompetencebehov."*


København, den 13. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI




---

For Dansk Metal



---

For Dansk El-Forbund



---

PROTOKOLLAT

om

**Støtte fra HTSK-fonden til EUV1- eller EUV2-forløb**

Parterne er enige om, der til § 27, stk. 4, i Faglærteoverenskomsten som litra E indsættes:

***”E. Støtte til EUV1- eller EUV2-forløb***

*En medarbejder med ret til 6 ugers uforbrugt frihed til selvvalgt uddannelse kan med virksomheden indgå en aftale, hvorefter medarbejderen bytter sine 6 ugers uforbrugt selvvalgt uddannelse til en uddannelsesaftale omfattet af erhvervsuddannelsesloven.*

*Det er en forudsætning, at medarbejderen er realkompetencevurderet til at gennemføre erhvervsuddannelsen som et EUV1- eller EUV2-forløb. Medarbejderen modtager under forløbet sædvanlig overenskomstmæssig løn, jf. stk. 3.*

*Medarbejderen optjener igen ret til selvvalgt uddannelse fra førstkommende kalenderår efter uddannelsesaftalens afslutning.*

*Virksomheden modtager støtte fra HTSK-fonden til forløbet efter følgende retningslinjer:*

- 1) De første 6 ugers skoleophold støttes efter reglerne i stk. 6, 4. afsnit.*
- 2) De næste 4 ugers skoleophold støttes efter reglerne i stk. 6, 3. afsnit.*
- 3) Det afsluttende skoleophold (svendeprovemodul) støttes efter reglerne i stk. 6, 3. afsnit, medmindre svendeprovemodulet er en del af de første 6 ugers skoleophold, jf. punkt 1.*

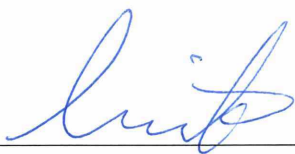
*Der kan alene opnås støtte til ovenstående uger én gang. Der kan således maksimalt opnås støtte til 10 ugers skoleophold samt et eventuelt svendeprovemodul herudover.*

*Forud for indgåelsen af uddannelsesaftalen ansøger virksomheden HTSK-fonden om forhåndstilsagn til ovenstående støtte.”*

Parterne foranlediger, at HTSK-fondens bestyrelse tilretter støttemulighederne i overensstemmelse med ovenstående.

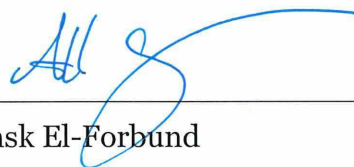
København, den 13. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI



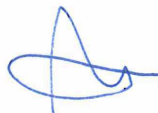
---

For Dansk Metal



---

For Dansk El-Forbund



---

PROTOKOLLAT

om

Tilskud til dækning af medarbejdernes løntab

Parterne er enige om at hæve støtten til selvvalgt uddannelse fra HTSK-fonden.

§ 27, stk. 3, i Faglærteoverenskomsten ændres derfor fra:

*"I stk. 4 beskrives hvornår medarbejderen har ret til at få fri med sædvanlig overenskomstmæssig løn. I stk. 4, punkt A dog kun med op til 85 % af sædvanlig overenskomstmæssig løn."*

til:

*"I stk. 4 beskrives, hvornår medarbejderen har ret til at få fri med sædvanlig overenskomstmæssig løn."*

Som konsekvens af ovenstående er parterne desuden enige om, at bestemmelserne i § 27, stk. 4, litra D, 3. afsnit, samt stk. 6, 1., 3. og 4. afsnit, ændres fra:

*"85 % af sædvanlig overenskomstmæssig løn".*

til:

*"100 % af sædvanlig overenskomstmæssig løn".*

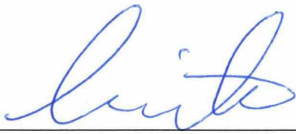
Der indsættes desuden efter anden sidste afsnit i overenskomstens nuværende stk. 6 følgende:

*"Overenskomstparterne er enige om, at hvis HTSK-fondens midler ikke rækker til at dække virksomhedens udgift til betaling af sædvanlig overenskomstmæssig løn under selvvalgt uddannelse, vil en reduktion i fondens udgifter ske gennem en tilpasning af støtteniveauet til selvvalgt uddannelse. Parterne er yderligere enige*

om, at tilpasningen sker ved, at selvvalgt uddannelse i så fald støttes med op til 85% af sædvanlig overenskomstmæssig løn.”

København, den 13. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI



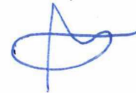
---

For Dansk Metal



---

For Dansk El-Forbund



---

PROTOKOLLAT

om

Lønforhold og betalingssatser

**§ 4. Særlig opsparing**

Pr. 1. marts 2024 forhøjes indbetalingen af den ferieberettigende løn med 2 pct. point, således at der pr. denne dato indbetales i alt 9,0 pct. af den ferieberettigende løn til medarbejderens konto for særlig opsparing.

**§ 5. Forskudt tid**

*Aftensatsen* forhøjes til  
kr. 39,30 pr. 1. marts 2023, og  
kr. 40,65 pr. 1. marts 2024

*Natsatsen* forhøjes til  
kr. 89,25 pr. 1. marts 2023, og  
kr. 92,35 pr. 1. marts 2024

*Morgensatsen* forhøjes til  
kr. 46,20 pr. 1. marts 2023, og  
kr. 47,80 pr. 1. marts 2024

**§ 6. Normaltimelønninger**

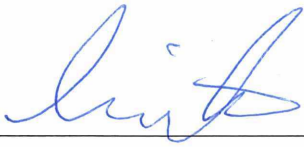
Den normale timeløn udgør

kr. 142,95 pr. 1. marts 2023, og  
kr. 148,70 pr. 1. marts 2024

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

København, den 13. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI



---

For Dansk Metal



---

For Dansk El-Forbund



---

**PROTOKOLLAT**

om

**Særlig opsparing for nyoptagne virksomheder**

I Faglærteoverenskomsten, "Bilag 9. Nyoptagne virksomheder – pension og særlig opsparing", ændres teksten under "Optrappingsordning – særlig opsparing (afsnit 2 – 5) til følgende:

*"Virksomhederne kan i lønnen, jf. § 6, fradrage det på indmeldelsestidspunktet gældende bidrag til særlig opsparing, jf. § 4, fraregnet 4,0 procentpoint (fra 1. marts 2024 6,0 procentpoint).*

*Virksomhederne er fra indmeldelsen forpligtede til at betale bidrag til særlig opsparing efter § 4, fraregnet 4,0 procentpoint (fra 1. marts 2024 6,0 procentpoint), samt bidrag efter nedenstående optrappingsordning. Såfremt virksomheden ikke ønsker optræning, betales det fulde bidrag efter § 4.*

*For så vidt angår de 4,0 procentpoint (fra 1. marts 2024 6,0 procentpoint) kan nyoptagne medlemmer af DIO II kræve optræning som følger:*

- Senest fra tidspunktet for DI-meddelelse til Dansk Metal og Dansk El-Forbund om virksomhedens optagelse i DIO II skal virksomheden indbetale 1,0 pct. (fra 1. marts 2024 1,5 pct.) i bidrag til Særlig opsparing.*
- Senest 1 år efter skal virksomheden indbetale 2,0 pct. (fra 1. marts 2024 3,0 pct.) i bidrag til Særlig opsparing.*
- Senest 2 år efter skal virksomheden indbetale 3,0 pct. (fra 1. marts 2024 4,5 pct.) i bidrag til Særlig opsparing.*
- Senest 3 år efter skal virksomheden indbetale 4,0 pct. (fra 1. marts 2024 6,0 pct.) i bidrag til Særlig opsparing."*

Samtidig ændres "4 %" til "4 % (fra 1. marts 2024 6 %)" i de to sidste afsnit i Faglærteoverenskomstens bilag 9 de to steder, hvor satsen optræder i teksten.



Parterne er enige om forud for den 1. marts 2024 loyalt at drøfte, hvordan eksisterende optrappingsordninger håndteres.

København, den 13. marts 2023


For DI Overenskomst II v/DI



---


---

For Dansk Metal



---

For Dansk El-Forbund



---

**PROTOKOLLAT**

om

**Løn til lærlinge**

De i overenskomsten mellem DI og CO-Industri gældende bestemmelser vedrørende lønforhold er gældende for lærlingeuddannelse på virksomheder omfattet af nærværende overenskomst.

Pr. 1. marts 2023 forhøjes samtlige betalingssatser med i gennemsnit 4,5 pct.

Pr. 1. marts 2024 forhøjes samtlige betalingssatser med i gennemsnit 3,5 pct.

København, den 13. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI



For Dansk Metal



For Dansk El-Forbund



**PROTOKOLLAT**

om

**Uhævede feriemidler**

Som en redaktionel ændring af Faglærteoverenskomsten bilag 5, stk. 11, er parterne er enige om, at feriegodtgørelse, som ikke er hævet inden udløbet af det ferieår, i hvilket ferien skulle have været afholdt, tilfalder Arbejdsmarkedet Feriefond i stedet for Feriefonden for DIO II.

Faglærteoverenskomsten bilag 5, stk. 11 erstattes som følge heraf med følgende:

*”11. Feriegodtgørelse, som ikke er hævet inden udløbet af det ferieår, i hvilket ferien skulle have været afholdt, tilfalder:*

*Arbejdsmarkedets Feriefond  
Hauser Plads 20, 4.  
Postboks 1192 1127  
København K*

*medmindre andet fremgår af en anden kollektiv overenskomst.”*

København, den 13. marts 2023

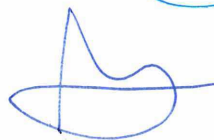
For DI Overenskomst II v/DI



For Dansk Metal



For Dansk El-Forbund



**PROTOKOLLAT**

**om**

**Adgang til at indgå lokalaftaler**

Parterne er enige om, at lokalaftaler som udgangspunkt skal indgås med valgte tillidsrepræsentanter, og at begge parter tilslutter sig bestræbelserne på at få valgt tillidsrepræsentanter på virksomhederne. I det omfang medarbejderne ikke er repræsenteret af en tillidsrepræsentant, er parterne enige om at sikre adgang til overenskomsternes mulighed for en fleksibel tilpasning til de lokale forhold.

I Faglærteoverenskomstens § 23, stk. 2 tilføjes som nyt litra d):

*"d) Såfremt der ikke er valgt en tillidsrepræsentant, kan der ligeledes indgås ikke-overenskomstfravigende lokalaftaler med tilslutning fra mere end halvdelen af de medarbejdere, der på aftaletidspunktet bliver omfattet af lokalaftalen."*

København, den 13. marts 2023

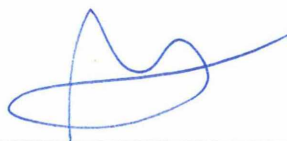
For DI Overenskomst II v/DI



For Dansk Metal



For Dansk El-forbund



PROTOKOLLAT

om

Ændring af § 13, stk. 7 i Faglærteoverenskomsten

Parterne har drøftet betydningen af indførelsen af det særlige beskæftigelsestillæg i arbejdsløshedsforsikringslovens § 48, stk. 8, for beregningen af fratrædelsesgodtgørelse i overenskomstens § 13, stk. 7.

Parterne er enige om, at fratrædelsesgodtgørelsen ikke skal nedsættes i de tilfælde, hvor medarbejdere har ret til beskæftigelsestillæg.

På denne baggrund ændres § 13, stk. 7, andet afsnit, til følgende:

*”Den særlige fratrædelsesgodtgørelse udgør et beløb svarende til forskellen mellem det til enhver tid gældende dagpengebeløb pr. måned og lønnen med fradrag af 15 procent. I fastsættelsen af dagpengebeløbet medregnes ikke det særlige beskæftigelsestillæg, medarbejderen måtte have krav på i henhold til arbejdsløshedsforsikringslovens § 48, stk. 8. Lønnen opgøres pr. måned på baggrund af den løn, medarbejderen ville have oppebåret under sygdom, jf. § 14. Pensionsbidraget indgår ikke i beregningsgrundlaget.”*

København, den 13. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI



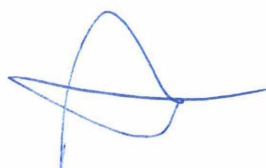
---

For Dansk Metal



---

For Dansk El-forbund



---