

FAGLÆRTEOVERENSKOMSTEN

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

Nedennævnte parter har indgået aftale om fornyelse af Faglærteoverenskomsten for en 3-årig periode. Der er mellem parterne enighed om, at forhandlingsresultatet indgår i det mæglingsforslag, som statens forligsmand forventes at fremsætte på det private arbejdsmarked. Frem sættes 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 og forbundenes kompetente forsamlings godkendelse af forhandlingsresultatet.

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

	Side
1. Protokollat om Lønforhold og betalingssatser	3
2. Protokollat om Medarbejderes ret til frihed i familiemæssige situationer	5
3. Protokollat om Seniorordning	8
4. Protokollat om Løn under sygdom	10
5. Protokollat om Vederlag til arbejdsmiljørepræsentanter	11
6. Protokollat om Organisationsaftale om tillidsrepræsentanternes adgang til at deltage i informationsmøder om overenskomstfornyelse	13
7. Protokollat om Ændring af barselsbestemmelsen	14
8. Protokollat om Overførsel af ferie	18
9. Protokollat om Databeskyttelse	19
10. Protokollat om Organisationsaftale om standardaftale om ansvarsfordelingen ved tillidsrepræsentanternes brug af arbejdsgiverens it-systemer til behandling af personoplysninger	21
11. Protokollat om Mulighed for at aftale opt-out vedrørende 48-timersreglen	27
12. Protokollat om Ændring af daglig arbejdstid	29
13. Protokollat om Ekstra lønmodtagerbidrag til pensionsordning	30
14. Protokollat om Pensionsbetaling over folkepensionsalderen	31
15. Protokollat om Udvidet beskyttelse og tilbagefaldsregel ved sygdom	32
16. Protokollat om Særlig opsparing for nyoptagne virksomheder	34
17. Protokollat om Faglærtes Udvikling- og Samarbejdsfond	37
18. Protokollat om Offshore og arbejde på havvindmøller	38
19. Protokollat om Udvalgsarbejde	39
20. Protokollat om Regler for behandling af faglig strid	40

21.	Protokollat om Gravides natarbejde	45
22.	Protokollat om Redaktionelle rettelser	46
23.	Protokollat om Opfølgning på (START)	47

Herefter udestår ingen krav parterne imellem.

København, den 27. februar 2025

For DI Overenskomst II v/DI



Søren B. Nielsen

For Dansk Metal / Dansk El-Forbund



FAGLÆRTEOVERENSKOMSTEN

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

Nr. 1

PROTOKOLLAT

om

Lønforhold og betalingssatser

Faglærteoverenskomst

§ 19 Pension

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

I tilfælde, hvor der lokalt er aftalt et arbejdsgiverbidrag, der er højere end overenskomstens for de af overenskomsten omfattede medarbejdere, reguleres dette tilsvarende med 1,0 pct.point.

§ 4 Særlig opsparing

Pr. 1. marts 2026 forhøjes indbetalingen af den ferieberettigende løn med 1,0 pct. point, således at der pr. denne dato indbetales i alt 10,0 pct. af den ferieberettigende løn til medarbejderens konto for særlig opsparing.

Pr. 1. marts 2027 forhøjes indbetalingen af den ferieberettigende løn med 1,0 pct. point, således at der pr. denne dato indbetales i alt 11,0 pct. af den ferieberettigende løn til medarbejderens konto for særlig opsparing.

§ 5. Forskudt tid

Aftensatsen forhøjes til

kr. 42,05 pr. 1. maj 2025,
kr. 43,55 pr. 1. marts 2026 og
kr. 45,05 pr. 1. marts 2027.

Natsatsen forhøjes til

kr. 95,60 pr. 1. maj 2025,
kr. 98,95 pr. 1. marts 2026 og
kr. 102,40 pr. 1. marts 2027.

Morgensatsen forhøjes til

kr. 49,45 pr. 1. maj 2025,
kr. 51,20 pr. 1. marts 2026 og
kr. 53,00 pr. 1. marts 2027.

§ 6. Normaltimelønninger

Den normale timeløn udgør

kr. 153,70 pr. 1. marts 2025,
kr. 158,45 pr. 1. marts 2026 og
kr. 162,95 pr. 1. marts 2027.

§ 28 Lærlinge og elever

Pr. 1. maj 2025 forhøjes betalingssatser med i gennemsnit 4,0 pct.,
Pr. 1. marts 2026 forhøjes betalingssatser med i gennemsnit 3,5 pct. og
Pr. 1. marts 2027 forhøjes betalingssatser med i gennemsnit 3,5 pct.

Parterne er enige om at optrykke de i overenskomsten mellem DI og CO-Industri gældende bestemmelser vedrørende lønforhold i § 8, stk.1 for lærlingeuddannelse på virksomheder omfattet af nærværende overenskomst.

Ovennævnte ændringer i 2025 gælder fra den lønningsperiode, hvori det aftalte ikrafttrædelsesdato indgår. Satserne i 2026 og fremefter reguleres fra den lønningsuge hvori ikrafttrædelsesdatoen indgår.

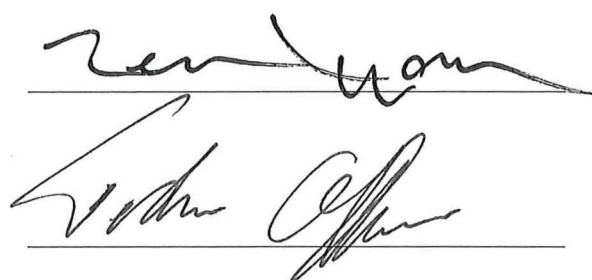
København, den 27. februar 2025

For DI Overenskomst II v/DI



Søren B. Nielsen

For Dansk Metal / Dansk El-Forbund



PROTOKOLLAT

om

Medarbejderes ret til frihed i familiemæssige situationer

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

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

Parterne er på denne baggrund enige om at ændre teksten i Faglærteoverenskomsten § 16, stk. 1, til følgende:

"Stk. 1 Børns sygdom

Medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet kan holde fri med fuld løn, når dette er nødvendigt af hensyn til pasning af vedkommendes syge, mindreårige, hjemmевærende barn under 14 år. Dette vilkår omfatter alene barnets første hele sygedag.

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

Såfremt barnet fortsat er sygt efter første hele sygedag, har medarbejderen ret til yderligere 2 fridage. Fridagene afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra særlig opsparing. Fridagene afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb svarende til 7,4 normaltimer pr. arbejdsdag fra særlig opsparing, jf. § 4."

Derudover ændres den nuværende § 17 **"Børns hospitalsindlæggelse"**, til § 16, stk. 4.

Som en konsekvens af ovenstående er parterne endvidere enige om at ændre overskriften i Faglærteoverenskomsten § 16 til følgende:

"Børns sygdom, børneomsorgsdage og børns hospitalsindlæggelse"

Parterne er endvidere enige om at indsætte en ny bestemmelse i Faglærteoverenskomsten § 17, med et nyt stk. 1 vedrørende børnebørns-omsorgsdage og et nyt stk. 2 vedrørende ledsagelse

af nærtstående ved akutte nødstilfælde og til helbredsconsultationer, behandlinger og møder med offentlig myndighed.

Bestemmelsen affattes således:

”§ 17 – Børnebørns-omsorgsdage og ledsagelse af nærtstående

Stk. 1 Børnebørns-omsorgsdage

Medarbejdere 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 beløb fra særlig opsparing.

Stk. 2 Ledsagelse af nærtstående

Medarbejdere 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 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 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.

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

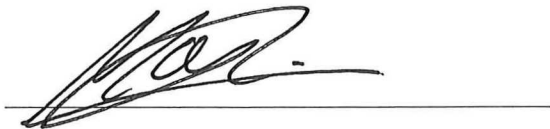
Nærtstående omfatter i denne bestemmelse forældre og ægtefælle/samlever.

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

Friheden afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra særlig opsparing.”

København, den 27. februar 2025

For DI Overenskomst II v/DI


Søren B. Nielsen

For Dansk Metal / Dansk El-Forbund


Vibeke Olsen

PROTOKOLLAT

om

Seniorordning

Parterne har drøftet den nuværende seniorordning i Faglærteoverenskomsten § 3 med henblik på at gøre bestemmelsen lettere at forstå for virksomheder og medarbejdere.

Parterne er enige om, at ændringerne i bestemmelsens ordlyd er redaktionelle, bortset fra de ændringer der følger af, at seniorordningen fremadrettet administreres via medarbejderens særlig opsparing, at bestemmelsens maksimum for antal seniorfridage ændres til 46, og at medarbejderen kan vælge at finansiere friheden med egne midler.

Som følge af ovenstående er der enighed om, at Faglærteoverenskomsten § 3 affattes på følgende måde, og at nedenstående dermed erstatter hele den nuværende tekst i § 3:

"§ 3 Seniorordning

Medarbejdere kan vælge at indgå i en seniorordning fra 5 år før den til enhver tid gældende folkepensionsalder.

Stk. 1 Seniorfridage

Der kan afholdes op til 46 seniorfridage.

Virksomheden og medarbejderen drøfter placeringen af seniorfridage. Placeringen af seniorfridage sker under hensyntagen til virksomhedens drift og efter de samme regler, som er gældende for placeringen af feriefridage.

Stk. 2 Finansiering af seniorfridage

Seniorfridage kan finansieres på følgende vis:

- a) Medarbejderens særlig opsparing.*
- b) Konvertering af løbende pensionsbidrag efter § 19, idet der dog maksimalt kan konverteres så stor en andel af pensionsbidraget, at forsikringsordningen, bidrag til sundhedsordning og administrationsomkostningerne fortsat dækkes.*
- c) Selvbetalt frihed.*

De valgte midler under punkt b indsættes på medarbejderens særlige opsparing.

Seniorfridage afholdes uden løn, idet der i stedet udbetales et beløb fra særlig opsparing. Der kan ikke udbetales et større beløb end indeståendet på medarbejderens særlig opsparing. Såfremt medarbejderen ikke har tilstrækkelige midler på særlig

opsparing eller ikke ønsker at anvende disse, kan medarbejderen, jf. punkt c, vælge at holde selvbetalt frihed.

For fuldtidsbeskæftigede på 5-dages uge med 37 timer udgør en seniorfridag betaling svarende til 7,4 timer pr. dag. For andre foretages en forholdsmæssig beregning.

Når der er hensat midler til afholdelse af seniorfridage, udbetales saldoen på særlig opsparing ikke automatisk ved udgangen af juni måned eller ved kalenderårets udløb. Medarbejderen kan dog ved kalenderårets udløb anmode om, at saldoen på særlig opsparing opgøres og udbetales. Ved fratræden gælder bestemmelserne i § 4.

Stk. 3 Ind- og udtræden af seniorordningen

Medmindre andet aftales, skal medarbejderen senest den 1. november give virksomheden skriftlig meddelelse om, hvorvidt medarbejderen ønsker at indgå i en seniorordning i det kommende kalenderår og i så fald, hvor stor en andel af særlig opsparing og det konverterede pensionsbidrag vedkommende ønsker at opspare. Endvidere skal medarbejderen give besked om, hvor mange seniorfridage medarbejderen ønsker at afholde i det følgende kalenderår. Disse valg er bindende for medarbejderen og vil fortsætte i de følgende kalenderår. Medarbejderen kan dog hvert år inden den 1. november meddele virksomheden, om der ønskes ændringer for det kommende kalenderår.

Seniorordning kan tidligst indgås fra og med den lønningsperiode, hvori medarbejderen er 5 år fra den til enhver tid gældende folkepensionsalder.

Stk. 4 Øvrige forhold

Medarbejderens indtræden i en seniorordning ændrer ikke på bestående overenskomstmæssige beregningsgrundlag og er således omkostningsneutral for virksomheden.

Etableringen af en seniorordning ændrer ikke på reglerne for frihed/feriefridage i øvrigt.

Der er mulighed for ved lokalaftale at fravige og supplere bestemmelsen.

DI garanterer for beløbenes udbetaling.”

København, den 27. februar 2025

For DI Overenskomst II v/DI



Steen B. Nielsen

For Dansk Metal / Dansk El-Forbund



PROTOKOLLAT

om

Løn under sygdom

Parterne er enige om at forlænge den periode, hvor der betales løn under sygdom.

Der er enighed om, at Faglærteoverenskomsten § 14, stk. 1, nr. 2. første punkt, ændres fra:

"Sygeløn til ansatte ydes ved dokumenteret sygdom af arbejdsgiveren i indtil 70 kalenderdage, regnet fra første hele fraværsdag."

til følgende tekst:

"Sygeløn til ansatte ydes ved dokumenteret sygdom af arbejdsgiveren i indtil 84 kalenderdage, regnet fra første hele fraværsdag."

Ovenstående gælder for sygemeldinger, hvor 1. fraværsdag er den 1. maj 2025 eller senere.

København, den 27. februar 2025

For DI Overenskomst II v/DI

For Dansk Metal / Dansk El-Forbund


Søren B. N. Hansen


Søren B. N. Hansen

PROTOKOLLAT

om

Vederlag til arbejdsmiljørepræsentanter

Overenskomstparterne er enige om, at arbejdsmiljørepræsentanter, der er medlem af Dansk Metal, Dansk El-Forbund, 3F Industri (TIB) og Malerforbundet i Danmark, tildeles et vederlag for rollen som arbejdsmiljørepræsentant, udover den betaling, der følger af Arbejdsmiljølovens § 10, stk. 1.

Vederlaget tildeles for udførelsen af hvervet som arbejdsmiljørepræsentant. Vederlaget er hverken pensionsberettiget eller feriepengeberettiget, og det indgår ikke i beregningen af øvrige overenskomstmæssige betalinger.

Arbejdsmiljørepræsentanterne tilmelder sig vederlagsbetalingen gennem forbundet.

Parterne er enige om, at ordningen administreres på samme måde som for tillidsrepræsentanter, samt at forbundssiden påser, at arbejdsmiljørepræsentanten er medlem af af deres forbund.

Som et nyt afsnit tilføjes i Faglærteoverenskomsten § 26, stk. 6.

” Stk. 6 Vederlag til organiserede arbejdsmiljørepræsentanter

Arbejdsmiljørepræsentanter, der er medlem af enten Dansk Metal, Dansk El-Forbund, 3F Industri (TIB) eller Malerforbundet i Danmark, modtager et årligt vederlag på 9.000 kr.

Beløbet reduceres forholdsmæssigt, hvis arbejdsmiljørepræsentanten fratræder sit hverv i løbet af året. Beløbet er fast uanset størrelsen på det område, som arbejdsmiljørepræsentanten dækker. Dansk Metal, Dansk El-Forbund, 3F Industri (TIB) eller Malerforbundet i Danmark påser, at arbejdsmiljørepræsentanten er medlem.

Vederlaget for perioden fra 1. marts 2025 udbetales ved første ordinære betalingstermin.

Ved bortfald af arbejdsmiljørepræsentanthvervet bortfalder vederlaget.

Vederlag til arbejdsmiljørepræsentanter organiseret i enten Dansk Metal, Dansk El-Forbund, 3F Industri (TIB) eller Malerforbundet i Danmark finansieres via Faglærtes Udviklings- og Samarbejdsfond. PensionDanmark opkræver bidraget og udbetaler vederlaget direkte til arbejdsmiljørepræsentanterne. Fondens bestyrelse bemyndiges til én gang årligt at fastsætte det særskilte bidrag med henblik på at opnå balance mellem indbetaling og udbetaling til vederlaget."

København, den 27. februar 2025

For DI Overenskomst II v/DI



Søren B. Nielsen,

For Dansk Metal / Dansk El-Forbund



Lene Olsen

PROTOKOLLAT

om

Organisationsaftale om tillidsrepræsentanternes adgang til at deltage i informationsmøder om overenskomstfornyelse

Parterne er enige om, at adgangen for tillidsrepræsentanter til at deltage i informationsmøder om fornyelsen af overenskomsterne mellem DIO II og Dansk Metal / Dansk El-Forbund skrives ind i Faglærteoverenskomsten som et Bilag 9 med følgende tekst:

"Tillidsrepræsentanternes adgang til at deltage i informationsmøder om overenskomstfornyelse

Overenskomstparterne ønsker at støtte op om udbredelsen af information om de nye elementer i overenskomsterne mellem DI Overenskomst II og Dansk Metal / Dansk El-Forbund.

Valgte tillidsrepræsentanter har derfor ret til frihed med løn til at deltage 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 hurtigst muligt efter indkaldelsen til informationsmødet er modtaget at underrette arbejdsgiveren om, hvornår og hvor informationsmødet afholdes samt varigheden af mødet.

Transportudgiften dækkes af forbundet."

Organisationsaftalen træder i kraft ved organisationsaftalens underskrift.

København, den 27. februar 2025

For DI Overenskomst II v/DI



Søren B. Nylén

For Dansk Metal / Dansk El-Forbund



PROTOKOLLAT

om

Ændring af barselsbestemmelsen

Parterne har drøftet barselsbestemmelsen i Faglærteoverenskomsten §§ 15 og 15a.

Der er enighed om, at § 15a i Faglærteoverenskomsten udgår, og at § 15 affattes på følgende måde:

”§ 15 Barsel

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. Endvidere betales til samme medarbejder løn under fravær i indtil 10 uger efter fødslen.

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, ned-sættes betaling til medarbejderen tilsvarende.

Anmærkning:

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

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.

Stk. 3

Under samme betingelser som i stk. 1 betaler arbejdsgiveren herudover fuld løn under orlov i indtil 24 uger (for børn født/modtaget 1. juni 2025 eller senere: 26 uger)

Af disse 24 uger (for børn født/modtaget 1. juni 2025 eller senere: 26 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 (for børn født/modtaget 1. juni 2025 eller senere: 7 ugers) orlov ydes enten til den ene eller anden forælder eller deles mellem dem.

De 24 uger (for børn født/modtaget 1. juni 2025 eller senere: 26 uger) skal afholdes inden for 52 uger efter fødslen. Hver af forældrenes orlov kan maksimalt deles i to perioder, medmindre andet aftales.

Stk. 4

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

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

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

Orloven afholdes under samme betingelser som orlov efter overenskomstens § 15, stk. 3, og det er en forudsætning for retten til fuld løn, at den sociale forælder eller nærtstående familiemedlem har fået overdraget retten til barselsdagpenge og opfylder betingelserne i overenskomstens § 15, stk. 1.

Stk. 5

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

Medmindre andet aftales, skal orlov med løn efter stk. 1, 2, 3 og 4 varsles med 3 uger.

Stk. 6

Alle eventuelt eksisterende ordninger med arbejdsgiverbetaling ved barsel kan opsiges til bortfald.

Ovenstående regler kan vises på følgende måde:

Fravær med fuld løn	Den ene forælder	Den anden forælder	Den sociale forælder	Nærtstående familiemedlem
Fravær før forventet fødselstidspunkt:	4 uger	0 uger	0 uger	0 uger
Fravær efter fødsel: Første 10 uger efter fødsel	10 uger	2 uger	8 uger	0 uger
Fravær efter fødsel: Resterende uger skal bruges inden 52 uger	9 uger*	10 uger*	10 uger	10 uger
Til fri fordeling: Skal bruges inden 52 uger	5 uger (pr. 1. juni 2025: 7 deleuger) (deles med de andre forældre)	5 uger (pr. 1. juni 2025: 7 deleuger) (deles med de andre forældre)	5 uger (pr. 1. juni 2025: 7 deleuger) (deles med de andre forældre)	5 uger (pr. 1. juni 2025: 7 deleuger) (deles med solo-forælderen)
Samlet set:	4 uger før forventet fødsel og op til 24 uger (pr. 1. juni 2025: 26 uger) efter fødsel	Op til 17 uger (pr. 1. juni 2025: 19 uger) efter fødsel	Op til 23 uger (pr. 1. juni 2025: 25 uger) efter fødsel	Op til 15 uger (pr. 1. juni 2025: 17 uger) efter fødsel

*Kan også afholdes inden for de første 10 uger.

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

I Faglærteoverenskomsten § 19 erstattes det hidtidige afsnit med overskriften ”Forhøjet pensionsbidrag under barselsorlov” af et nyt afsnit, der affattes således:

”Forhøjet pensionsbidrag under barsel

Under de 10 ugers orlov efter § 15, stk. 1, indbetales et ekstra pensionsbidrag til medarbejdere med 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt. Dette gælder dog ikke sociale forældre, der har fået overdraget ret til orlov efter § 15, stk. 4. Pensionsbidraget udgør:

	Pr. time	Pr. måned
Arbejdsgiverbidrag	kr. 18,45	kr. 2.957,00
Arbejdstagerbidrag	kr. 3,69	kr. 592,00
Samlet bidrag	kr. 22,14	kr. 3.549,00

Til deltidsansatte indbetales et bidrag svarende til den aftalte arbejdstid.”

København, den 27. februar 2025

For DI Overenskomst II v/DI



Søren B. Nielsen

For Dansk Metal / Dansk El-Forbund



Gøsta Olesen

PROTOKOLLAT

om

Overførsel af ferie

Med henblik på at opnå en forenkling af Faglærteoverenskomsten feriebestemmelser, er parterne enige om at tilpasse Faglærteoverenskomsten Bilag 4, § 3, i overensstemmelse med ferieloven, ved at fjerne begrænsningen i antal feriedage, der kan overføres. Som følge heraf udgår *Bilag 4 Bilag B Eksempler på overførsel af feriedage* af Faglærteoverenskomsten.

Som følge af ovenstående er der enighed om, at Faglærteoverenskomsten Bilag 4, § 3, affattes på følgende måde, og at nedenstående dermed erstatter hele den nuværende tekst:

"Medarbejder og arbejdsgiver kan aftale, at optjente og ikke afviklede feriedage ud over 20 dage kan overføres til den følgende ferieafholdelsesperiode.

Medarbejder og arbejdsgiver skal skriftligt indgå en aftale om overførsel af ferie inden den 31. december ved ferieafholdelsesperiodens udløb.

Parterne anbefaler, at den som Bilag A optrykte aftale anvendes. Såfremt den optrykte aftale ikke anvendes (fx hvis virksomheden ønsker at bruge samme blanket for alle medarbejdergrupper), skal aftalen mindst indeholde samme punkter som den optrykte aftale, som er godkendt af organisationerne.

Ferie i et omfang svarende til overført ferie kan ikke pålægges afviklet i et opsigelsesvarsel, medmindre ferien i medfør af aftale, jf. ovenfor, er placeret til afholdelse inden for varslingsperioden."

København, den 27. februar 2025

For DI Overenskomst II v/DI



Søren B. N. Nielsen

For Dansk Metal / Dansk El-Forbund



John Loffen

PROTOKOLLAT

om

Databeskyttelse

UDVALGSARBEJDE OM DATABESKYTTELSE

Ved overenskomstforhandlingerne i 2023 nedsattes et udvalg, der skulle drøfte de praktiske konsekvenser af reglerne i Databeskyttelsesforordningen og Databeskyttelsesloven for udlevering af information fra virksomheder omfattet af Faglærteoverenskomsten til tillidsrepræsentanter og forbund, jf. protokollat nr. 2 "*Udvalgsarbejde om databeskyttelse*".

Parterne er i den forbindelse enige om, at det eksisterende bilag 24 "*Organisationsaftale om databeskyttelse*" i Faglærteoverenskomsten udgår og erstattes af nedenstående tekst, der således optrykkes som nyt bilag 24.

"Protokollat – Organisationsaftale om databeskyttelse"

Hvornår kan der udleveres personoplysninger?

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

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

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

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

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

København, den 27. februar 2025

For DI Overenskomst II v/DI



Søren B. Nielsen

For Dansk Metal / Dansk El-Forbund



Søren Offen

PROTOKOLLAT

om

Organisationsaftale om standardaftale om ansvarsfordelingen ved tillidsrepræsentanters brug af arbejdsgiverens it-systemer til behandling af personoplysninger

Baggrund

Denne aftale vedrører udmøntningen af ansvarsfordelingen i forhold til arbejdsgiverens og tillidsrepræsentantens forpligtelser, når tillidsrepræsentanter anvender arbejdsgivers it-udstyr og it-systemer ved udøvelsen af tillidsrepræsentanthvervet.

Datatilsynet har i "*Vejledning om databaseskyttelse 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 Faglærteoverenskomsten § 25, stk. 9, litra d, skal tillidsrepræsentanten "*til udførelse af sit hverv have den nødvendige adgang til it-faciliteter, herunder internet.*"

DI og Dansk Metal / Dansk El-Forbund 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 it-systemer i forbindelse med udførelse af tillidsrepræsentantfunktionen.

BILAG A

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

indgået

mellem

[Tillidsrepræsentanten/tillidsrepræsentanterne] (tillidsrepræsentanten/-erne)

og

[virksomhedens navn]

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

1. Formål

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

I henhold til Faglærteoverenskomsten §25, stk. 9, litra d, skal tillidsrepræsentanten "*til udførelse af sit hverv have den nødvendige adgang til it-faciliteter, herunder internet.*"

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

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

2. Ansvar

I overensstemmelse med de databeskyttelsesretlige regler gælder følgende:

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

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

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

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

3. De registreredes rettigheder

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

3.2. Tillidsrepræsentanten er i medfør af denne aftale ligeledes ansvarlig for at opfylde de registreredes rettigheder i forhold til virksomhedens opbevaring af personoplysninger, som tillidsrepræsentanten er dataansvarlig for behandlingen af se pkt. 2. Derved sikres det, at

virksomheden ikke behandler eller får adgang til flere oplysninger, end hvad virksomhedens formål med opbevaring af personoplysninger forudsætter.

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

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

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

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

4. Behandlingssikkerhed og dokumentation for overholdelse af databeskyttelsesforordningen

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

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

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

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

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

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

5. Anmeldelse af brud på persondatasikkerheden til tilsynsmyndigheden

5.1. Virksomheden anmelder brud på datasikkerheden, som kan henføres til virksomhedens tekniske eller organisatoriske foranstaltninger ved tillidsrepræsentantens anvendelse af virksomhedens it-systemer 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 nødvendig for, at tillidsrepræsentanten, eller vedkommendes faglige organisation, kan foretage anmeldelse af et eventuelt brud, jf. pkt. 5.3.

6. Underretning om brud på persondatasikkerheden til den registrerede

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

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

7. Håndhævelse og opsigelse

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

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

Underskrift

[virksomhedens navn]

Underskrift

[Tillidsrepræsentanten/tillidsrepræsentanterne] (tillidsrepræsentanten/-erne)

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 den er tiltrådt af de lokale parter, DI og Dansk Metal / Dansk El-Forbund anbefaler, at aftalen tiltrædes lokalt, medmindre der er indgået anden aftale.

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

København, den 27. februar 2025

For DI Overenskomst II v/DI



Søren B. Nielsen

For Dansk Metal / Dansk El-Forbund



Søren Offenberg

PROTOKOLLAT

om

Mulighed for at aftale opt-out vedrørende 48-timersreglen

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

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

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

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

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

Parterne er derfor enige om at indsætte et nyt Bilag i Faglærteoverenskomsten 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 DI og Dansk Metal/Dansk El-Forbund, på anmodning fra de lokale parter i en virksomhed, der er omfattet af Faglærteoverenskomsten, under overholdelse af de almindelige principper for beskyttelse af lønmodtagernes sikkerhed og sundhed, i overensstemmelse med lovens § 4 a, stk. 2-5, aftale, at der på den pågældende virksomhed gives adgang til opt-out.

I hvert enkelt tilfælde nedfældes en sådan aftale i en organisationsaftale mellem DI og Dansk Metal / Dansk El-Forbund på baggrund af en konkret vurdering af, hvorvidt de konkrete forhold hos virksomheden opfylder lovens formål.

I organisationsaftalen aftaler DI og Dansk Metal / Dansk El-Forbund vilkårene for adgangen til at indgå individuelle aftaler om, at lønmodtageren arbejder ud over 48 timer om ugen i den pågældende virksomhed.”

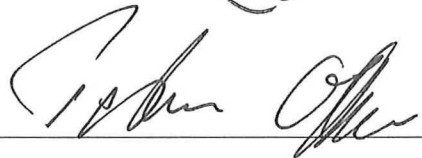
København, den 27. februar 2025

For DI Overenskomst II v/DI



Søren B. Nielsen

For Dansk Metal / Dansk El-Forbund



PROTOKOLLAT

om

Ændring af daglig arbejdstid

Parterne har drøftet en ændring af reglerne for den daglige arbejdstid og er nået til enighed om at reducere det mindste garanterede timeantal for fuldtidsansatte på en arbejdsdag fra 7 til 6 timer.

Formålet med reduktionen er at give både medarbejdere og virksomheder fleksibilitet ved placeringen af arbejdstiden.

Parterne har derfor aftalt følgende tekst til Faglærteoverenskomsten § 1, stk. 2, 1. afsnit der erstatter den nuværende § 1, stk. 2, 1. afsnit:

"Stk. 2, 1. afsnit

Medmindre særlige driftsmæssige forhold betinger, at der normalt arbejdes om lørdagen, fordeles den ugentlige arbejdstid på ugens 5 første dage, og således, at ingen arbejdsdag kan være under 6 timer eller planlægges til at vare over 9,25 timer.

Hvis særlige driftsmæssige forhold betinger, at der normalt arbejdes om lørdagen, kan den normale arbejdstid denne dag i almindelighed ikke overstige 4 timer.

København, den 27. februar 2025

For DI Overenskomst II v/DI

For Dansk Metal / Dansk El-Forbund



Søren B. Nielsen



Bodu Olsen

PROTOKOLLAT

om

Ekstra lønmodtagerbidrag til pensionsordning

Parterne er enige om at ændre Faglærteoverenskomsten § 19, stk. 3 om "*Ekstra lønmodtagerbidrag til pensionsordning*" med henblik på at gøre bestemmelserne lettere at administrere for både virksomheder og medarbejdere. Parterne er i den forbindelse enige om, at ændringen skal bestå i, at medarbejdernes ekstra lønmodtagerbidrag til deres pensionsordning fremadrettet ikke alene skal kunne ske med et fast kronebeløb, men også en fast procentsats.

Som følge af ovenstående er der enighed om, at Faglærteoverenskomsten § 19, stk. 3 affattes på følgende måde, og at nedenstående dermed erstatter hele den nuværende tekst om "*Ekstra lønmodtagerbidrag til pensionsordning*":

"Ekstra lønmodtagerbidrag til pensionsordning

Medarbejdere kan anmode om, at arbejdsgiveren løbende foretager indbetaling af et ekstra lønmodtagerbidrag til pensionsordningen. Anmodningen, herunder anmodning om ophør/ændring af ekstra indbetaling af lønmodtagerbidrag, kan ske én gang årligt med virkning fra den 1. december. Ekstra lønmodtagerbidrag skal være en fast procentsats, medmindre der aftales et fast kronebeløb.

Evt. administrative omkostninger i forbindelse hermed er medarbejderen uvedkommende. Den ekstra indbetaling anvendes alene til forøgelse af opsparingen."

Ændringerne træder i kraft den 1. maj 2025.

København, den 27. februar 2025

For DI Overenskomst II v/DI

For Dansk Metal / Dansk El-Forbund



Søren B. Nielsen



PROTOKOLLAT

om

Pensionsbetaling over folkepensionsalderen

Parterne er enige om at ændre teksten i Faglærteoverenskomsten § 19, stk. 5 "*Pensionsbetaling til medarbejdere over folkepensionsalderen*" således, at teksten "(såfremt det er muligt)" udgår. Ændringen foretages, fordi ordlyden er misvisende i forhold til mulighederne i pensionsordningen.

Parterne er tillige enige om, at Faglærteoverenskomsten § 19, stk. 5, 2. afsnit udgår.

Faglærteoverenskomsten § 19, stk. 5 får herefter følgende ordlyd:

"stk. 5 Pensionsbetaling til medarbejdere over folkepensionsalderen

Når en medarbejder når folkepensionsalderen og fortsat er i beskæftigelse, kan denne vælge, om opsparing til pension skal fortsætte, eller om pensionsbidraget løbende skal udbetales som løn. Træffer medarbejderen ikke valg om udbetaling, fortsætter virksomheden med at indbetale til pensionsordningen".

København, den 27. februar 2025

For DI Overenskomst II v/DI

For Dansk Metal / Dansk El-Forbund



Søren B. Nielsen



Søren Olsen

PROTOKOLLAT

om

Udvidet beskyttelse og tilbagefaldsregel ved sygdom

Med henblik på at forenkle håndteringen af tilbagefaldsreglen ved sygdom i Faglærteoverenskomsten § 14, stk. 1, nr. 2 har parterne aftalt, at medarbejdere fremadrettet af egen drift skal meddele arbejdsgiveren, hvis nyt sygefravær inden for 14 kalenderdage efter den forudgående fraværspæriodes udløb skyldes anden sygdom end den oprindelige. Derved undgås, at arbejdsgiver er nødsaget til konkret at spørge ind til medarbejderens sygdom.

Der er på baggrund heraf mellem parterne enighed om at ændre Faglærteoverenskomsten § 14, stk. 1, nr. 2, fra følgende:

"Sygeløn til ansatte ydes ved dokumenteret sygdom af arbejdsgiveren i indtil 70 kalenderdage, regnet fra 1. hele fraværdsdag. Ved tilbagefald på grund af samme sygdom inden for 14 kalenderdage fra og med første arbejdsdag efter den foregående fraværspæriodes udløb, regnes arbejdsgiverens betalingsperiode fra første fraværdsdag i den første fraværspæriode."

Til følgende tekst:

"Sygeløn til ansatte ydes ved dokumenteret sygdom af arbejdsgiveren i indtil 84 kalenderdage regnet fra første hele fraværdsdag.

Ved yderligere sygefravær inden for 14 kalenderdage fra og med første arbejdsdag efter den foregående fraværspæriodes udløb, regnes arbejdsgiverens betalingsperiode fra første fraværdsdag i den første fraværspæriode.

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

Der er endvidere enighed mellem parterne om, at der i § 13, stk. 3, indsættes som nyt første og andet afsnit:

"En medarbejder med 3 års anciennitet på virksomheden er beskyttet mod opsigelse i de 84 kalenderdage, hvor medarbejderen har ret til sygeløn, jf. § 14, stk. 1, nr. 2. Hvis medarbejderen bliver syg igen inden for 14 kalenderdage fra og med første

arbejdsdag efter den foregående fraværsperiodes udløb, regnes de 84 kalenderdage med sygeløn fra første fraværsdag i den første fraværsperiode.

Denne bestemmelse finder alene anvendelse, såfremt medarbejderen er uden egen skyld i den påtænkte opsigelse”.

Andet afsnit bliver herefter tredje afsnit og så fremdeles.

Ovenstående gælder for sygemeldinger, hvor 1. fraværsdag er den 1. maj 2025 eller senere.

København, den 27. februar 2025

For DI Overenskomst II v/DI

For Dansk Metal / Dansk El-Forbund



Søren B. Nielsen



Bodil Offenberg

PROTOKOLLAT

om

Særlig opsparing for nyoptagne virksomheder

Parterne er enige om, at stigningerne i særlig opsparing skal indgå i optrapningsordningen for nyoptagne virksomheder. Stigningen pr. 1. marts 2026 optrappes, hvorimod stigningen pr. 1. marts 2027 kan fradrages i medarbejderens løn, jf. Faglærteoverenskomsten Bilag 11, "Særlig opsparing".

Det aftales også mellem parterne, at der sker forholdsmæssig optrapning af de nye procenter for virksomheder der på nuværende tidspunkt er omfattet af optrapningsordningen, således de senest 4 år efter betaler den fulde sats efter § 4.

Parterne er enige om at erstatte teksten i stk. 2 under punktet "Særlig opsparing" i Faglærteoverenskomsten Bilag 11 "Nyoptagne virksomheder – pension og særlig opsparing" med følgende tekst:

"Optrapningsordning – særlig opsparing:

Nyoptagne medlemmer af DIO II, der forinden indmeldelsen ikke har etableret en særlig opsparing eller tilsvarende ordning, eller som har en særlig opsparing eller tilsvarende ordning med lavere bidrag, kan indtræde i overenskomstens særlig opsparing efter nedenstående regler. Virksomheder, der forinden indmeldelsen har en særlig opsparing eller tilsvarende ordning med samme bidrag som § 4, er ikke omfattet af nedenstående pkt. 2-4.

Virksomhederne kan i lønnen, jf. § 6, fradrage det på indmeldelsestidspunktet gældende bidrag til særlig opsparing fraregnet 6,0 procentpoint (fra 1. marts 2026 7,0 procentpoint).

Virksomhederne er fra indmeldelsen forpligtede til at betale bidrag til særlig opsparing efter § 4, fraregnet 6,0 procentpoint (fra 1. marts 2026 7,0 procentpoint), samt bidrag efter nedenstående optrapningsordning. Såfremt virksomheden ikke ønsker optrapning, betales det fulde bidrag efter § 4.

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

Senest fra tidspunktet for DI-meddelelse til Dansk Metal/ Dansk El-Forbund om virksomhedens optagelse i DIO II skal virksomheden indbetale 1,5 pct. (fra 1. marts 2026 1,75 pct.) i bidrag til særlig opsparing.

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

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

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

En eventuel særlig opsparing eller tilsvarende ordning, der bestod på indmeldelsestidspunktet, ophører og erstattes af overenskomstens særlig opsparing.

Optrapningsordninger på pension og/eller særlig opsparing skal senest 2 måneder efter indmeldelsen protokolleres mellem DIO II og Dansk Metal/ Dansk El-Forbund efter begæring fra DIO II, eventuelt i forbindelse med tilpasningsforhandlinger.

Organisationsaftale om forståelsen af nye afsnit i Bilag 11 om optrapning af særlig opsparing:

Parterne er enige om, at "Bilag 11 om Nyoptagne virksomheder – pension og særlig opsparing" skal forstås således:

Ved fradrag i lønnen, jf. "Bilag 11 om Nyoptagne virksomheder – pension og særlig opsparing", skal der tages højde for, at der efter § 4 ikke beregnes feriegodtgørelse henholdsvis ferietillæg af bidraget til særlig opsparing.

Virksomheder, der i øvrigt opfylder de nævnte kriterier, har ret til at fradrage de omkostningsstigninger til særlig opsparing, der på tidspunktet for indmeldelsen ligger ud over 6% (fra 1. marts 2026 7%) i medarbejdernes løn. Fradraget i medarbejdernes løn godtgøres af en tilsvarende indbetaling til medarbejdernes særlig opsparing. Medarbejderen oplever således ikke nogen lønnedgang.

Virksomheden kan endvidere optrappe de 6% (fra 1. marts 2026 7%) af medarbejdernes løn, som ligeledes pt. skal betales til særlig opsparing. Optrapningen sker over 3 år."

Resten af Bilag 11 er uændret.

Parterne er desuden enige om at rette anmærkningen i overenskomstens § 30 "Nyoptagne virksomheder *) til:

*" * Se Bilag 11. Nyoptagne virksomheder – pension og særlig opsparing"*

Resten af § 30 er uændret.

København, den 27. februar 2025

For DI Overenskomst II v/DI



Sam B. Nielsen

For Dansk Metal / Dansk El-Forbund



Søren Ceffner

FAGLÆRTEOVERENSKOMSTEN

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

Nr. 17

PROTOKOLLAT

om

Faglærtes Udvikling- og Samarbejdsfond

Parterne er enige om, at teksten i Faglærteoverenskomsten § 31, stk. 2, under overskriften "*Bidrag til fonden*", erstattes med følgende formulering:

"Fonden tilføres kr. 0,40 pr. præsteret arbejdstime. Fra 2. kvartal 2025 tilføres kr. 0,45 pr. præsteret arbejdstime. Fra 2. kvartal 2026 tilføres kr. 0,50 pr. præsteret arbejdstime. Fra 2. kvartal 2027 tilføres kr. 0,55 pr. præsteret arbejdstime."

København, den 27. februar 2025

For DI Overenskomst II v/DI

For Dansk Metal / Dansk El-Forbund



Søren B. Nielsen



Vibeke Ørskov

PROTOKOLLAT

om

Offshore og arbejde på havvindmøller

Som et nyt Bilag 13, der erstatter det nuværende, indføres følgende tekst:

"Parterne er enige om, at nedsætte et udvalg som har til formål, med afsæt i overenskomst mellem NorSea Group Denmark A/S og Dansk Metal gældende for offshorevirksomheder, at drøfte muligheden for at lave en ny aftale om arbejde i offshorevirksomheder.

Udvalget skal ligeledes drøfte "arbejde på havvindmøller, samt direkte tilknyttet arbejde, der forekommer på land" med afsæt i Fællesoverenskomsten.

Udvalget skal senest sættes i gang ved udgangen af 2025."

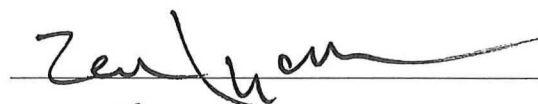
København, den 27. februar 2025

For DI Overenskomst II v/DI

For Dansk Metal / Dansk El-Forbund



Søren B. Nielsen



Vibeke Olsen

PROTOKOLLAT

om

Udvalgsarbejde

I det omfang de stadig pågår, er parterne er enige om at følge, og i størst muligt omfang bidrage til, det udvalgsarbejde, som der blev aftalt ved overenskomstforhandlingerne 2023 på Fællesoverenskomsten:

- Protokollat 20 om guidelines til et godt lokalt samarbejde mellem virksomheden og tillidsrepræsentanten.
- Protokollat 33 om forenklet lønstruktur for lærlinge.

Parterne tilslutter sig følgende udvalgsarbejder, og er enige om at følge, og i størst muligt omfang bidrage til, det udvalgsarbejde, som blev aftalt ved overenskomstforhandlingene 2025 på Fællesoverenskomsten:

- Protokollat 12 om gennemskrivning af uddannelsesbestemmelser.
- Protokollat 20 om gennemgang af Fællesordning for arbejde i holddrift.
- Protokollat 25 om opkrævning og indberetning til uddannelsesfonde.
- Protokollat 28 om feriefond og uhævede feriemidler.
- Protokollat 29 om synliggørelse af løn og løndelev.

København, den 27. februar 2025

For DI Overenskomst II v/DI

For Dansk Metal / Dansk El-Forbund



Jørgen B. Nielsen



John Offenberg

PROTOKOLLAT

om

Regler for behandling af faglig strid

Parterne har drøftet ændringer for regler for behandling af faglig strid. Det er aftalt at DIO IIs lokale medlemsforeninger samt henvisninger til HTS' lokale foreninger udgår.

Det er derudover mellem parterne aftalt, at Bilag 6 i sin helhed udgår. Ordlyden flyttes til overenskomstens § 22, hvis overskrift ændres til: *"Regler for behandling af fagretlig strid"*

Ordlyden i § 22 erstattes med følgende tekst:

"§ 22 Regler for behandling af faglig strid

Stk. 1. Lokal forhandling

Opstår der på en virksomhed en retstvist, skal uoverensstemmelsen søges bilagt ved lokal forhandling mellem parterne på virksomheden. Forhandlingerne skal påbegyndes og afsluttes så hurtigt som muligt.

Opnås der ved forhandling på virksomheden ikke enighed, fortsætter forhandlingerne under medvirken af den lokale afdeling fra Dansk Metal, Dansk El-Forbund, 3F Industri (TIB) eller Malerforbundet i Danmark.

Der udarbejdes et referat af forhandlingerne, som skal indeholde følgende oplysninger.

- Virksomhedens navn, adresse og telefonnummer.*
- Navnene på de personer, der deltager i forhandlingen, med angivelse af, om disse repræsenterer de ansatte eller virksomheden.*
- Beskrivelse af uoverensstemmelsens indhold og karakter.*
- Beskrivelse af den forhandlingsløsning, der opnås – eller en angivelse af hver parts hovedsynspunkter.*
- Referatet dateres og underskrives af tillidsrepræsentanten (hvor en sådan er valgt og har deltaget), den lokale afdelings repræsentant og repræsentanten for virksomhedens ledelse.*
- Er parterne enige, kan mægling efter nedenstående pkt. 2 iværksættes uden forudgående lokal forhandling.*

Stk. 2. Mæglingsmøde

Opnås der ikke enighed ved den lokale forhandling, kan Dansk Metal, Dansk El-Forbund, 3F Industri (TIB), Malerforbundet i Danmark eller DIO II begære mægling i sagen.

Mæglingsbegæringen skal være skriftlig og indeholde en kort beskrivelse af uoverensstemmelsen, således at temaet på mæglingsmødet klart fremgår af begæringen.

Har der været lokal forhandling, jf. pkt. 1, skal referatet vedlægges.

Mæglingsmødet skal, såfremt en af parterne kræver dette, eller såfremt det er af betydning for sagens afklaring, holdes på den virksomhed, hvor uoverensstemmelsen er opstået.

Mæglingsmødet skal afholdes hurtigst muligt og senest 3 uger efter mæglingsbegæringens modtagelse i den modstående organisation.

Tidsfristen kan fraviges efter aftale mellem organisationerne.

I sager vedrørende bortvisning skal mæglingsmøde afholdes senest 5 arbejdsdage efter mæglingsbegæringens modtagelse i den modstående organisation, medmindre andet aftales.

Er der i sager vedrørende bortvisning ikke opnået enighed ved mæglingsmødet, kan de respektive parter begære sagen afgjort ved en faglig voldgift.

På forbundssiden kan en faglig voldgift alene begæres ved aftale med Dansk Metal og Dansk El-Forbund.

I de situationer, hvor sagen er begæret afgjort ved en faglig voldgift, kan de respektive parter tillige begære et organisationsmøde, såfremt afholdelse heraf er mulig uden omberømmelse af den faglige voldgift.

På mæglingsmødet ledes forhandlingerne af organisationernes mæglingsmænd, der søger at tilvejebringe en løsning af uoverensstemmelsen.

Mæglingsmændene udarbejder et referat af forhandlingerne, og dette underskrives med bindende virkning for parterne og de respektive organisationer af mæglingsmændene.

Stk. 3. Organisationsmøde

Opnås der ikke enighed ved mæglingsmødet, kan sagen videreføres ved et organisationsmøde.

Skriftlig begæring herom skal meddeles den modstående organisation senest 2 uger efter mæglingsmødets afholdelse.

Organisationsmødet skal afholdes hurtigst muligt og senest 3 uger efter organisationsmødebegæringens modtagelse i den modstående organisation.

Tidsfristen kan fraviges efter aftale mellem organisationerne.

På organisationsmødet deltager mindst to repræsentanter fra hver af parterne. Mæglingsmøderepræsentanterne deltager, med mindre særlige omstændigheder foreligger, også i organisationsmødet, men de pågældende kan normalt ikke lede forhandlingerne.

Der udarbejdes et referat af forhandlingerne, og dette underskrives med bindende virkning af parterne.

Lønkrav efter overenskomstens § 5, stk. 4, kan ikke videreføres udover et organisationsmøde.

Stk. 4. Overenskomstudvalg

DIO II og Dansk Metal/Dansk El-Forbund nedsætter et stående udvalg, hvor de nedenfor under 1-3 anførte spørgsmål af hver af organisationerne kan begæres behandlet:

1. Uoverensstemmelser af principiel karakter vedrørende forståelse af overenskomster og dermed ligestillede aftaler indgået mellem organisationerne. Den organisation, der vil henvise en sag til behandling ved faglig voldgift, har pligt til forinden at indbringe sagen for udvalget.
2. Sager i en lokal uoverensstemmelse, hvor afgørelsen skønnes at kunne få betydning for hele overenskomstområdet.
3. Sager, hvor en af overenskomstparterne har til hensigt at gøre organisationsansvar gældende. Den organisation, der har til hensigt at gøre organisationsansvar gældende, har pligt til at indbringe sagen for udvalget. Gøres organisationsansvar gældende ved et fællesmøde, forudsætter en videreførsel af organisationsansvaret i klageskriftet, at sagen forinden har været behandlet i overenskomstudvalget. Såfremt fristen ved Arbejdsretten hindrer dette, skal sagen behandles i overenskomstudvalget, inden sagen domsforhandles.

I udvalget deltager 3 fra hver side, idet der heri indgår mindst én repræsentant fra det område, den aktuelle sag vedrører.

Såfremt der ikke ved overenskomstudvalgsmødet opnås enighed, kan sagen videreføres fagretligt (i Arbejdsretten eller ved faglig voldgift).

Stk. 5. Faglig voldgift

Opnås der ikke ved den forannævnte fagretlige behandling enighed om en løsning, og sagen angår forståelsen af en mellem parterne indgået overenskomst eller aftale, kan den, medmindre der i Hovedaftalen eller andetsteds er fastsat andre regler, henvises til afgørelse ved faglig voldgift, såfremt en af organisationerne fremsætter begæring herom.

Den organisation, der ønsker sagen videreført, skal, inden 14 normale arbejdsdage efter at forhandlingerne er endt uden enighed, skriftligt begære afholdelse af faglig voldgift over for den modstående organisation.

Denne tidsfrist kan fraviges efter aftale.

Voldgiftsretten består af 5 medlemmer: 1 formand og 2 repræsentanter fra hver af parterne.

Organisationerne anmoder i fællesskab en opmand uden for deres kreds om at påtage sig hvervet som formand for voldgiftsretten.

Opnås der ikke mellem organisationerne enighed om en formand, skal de snarest anmode Arbejdsretten om at udpege en sådan. I henvendelsen skal det oplyses, hvilke personer der ved forhandlingerne mellem organisationerne har været bragt i forslag. Retsmøde skal afholdes snarest. Tidspunktet for mødet fastsættes ved forhandling mellem opmanden og organisationerne.

Senest 24 hele arbejdsdage før retsmødet fremsender klageren til opmanden og modparten et klageskrift, bilagt kopi af de akter, der ønskes fremlagt.

Med mindre andet aftales, anses klageskriftet for at være rettidigt modtaget, såfremt det er den modstående organisation i hænde inden kl. 16.00 senest 23 arbejdsdage før retsmødet. Er klageskriftet ikke rettidigt modtaget, betragtes sagen som afsluttet og kan ikke rejses igen.

Den indklagede organisation skal snarest og senest 14 hele arbejdsdage før retsmødet til opmanden og den klagende organisation fremsende sit svarskrift, bilagt kopi af de akter, der ønskes fremlagt.

Med mindre andet aftales, anses svarskriftet for at være rettidigt modtaget, såfremt det er den modstående organisation i hænde inden kl. 16.00 senest 13 arbejdsdage før retsmødet. Er svarskriftet ikke modtaget rettidigt, afgøres sagen på grundlag af de oplysninger, der fremgår af svarskriftet og referaterne fra den fagretlige behandling. Replik fremsendes til den indklagede organisation og opmanden og anses for at være rettidigt modtaget, såfremt den er den modstående organisation i hænde kl. 16.00 senest 9 hele arbejdsdage før retsmødet.

Duplik fremsendes og anses for at være rettidigt modtaget, såfremt den er den modstående organisation og opmanden i hænde kl. 16.00 senest 6 hele arbejdsdage før retsmødet. Hvis en af organisationerne ønsker at foretage afhøringer, skal det fremgå af processkrifterne, hvem der ønskes afhørt.

Voldgiftsretten afgør selv alle spørgsmål vedrørende forretningsgang og forretningsorden, som ikke fremgår af nærværende regler.

I afstemning herom deltager opmanden, og alle spørgsmål afgøres ved simpelt flertal. Opnås der ikke under voteringen flertal for en afgørelse, skal opmanden alene afgøre sagen i en motiveret kendelse, i hvilken om nødvendigt også spørgsmål om rettens kompetence afgøres.

Opmandens kendelse bør så vidt muligt foreligge 14 arbejdsdage efter retsmødet.”

København, den 27. februar 2025

For DI Overenskomst II v/DI



Søren B. Nielsen

For Dansk Metal / Dansk El-Forbund



PROTOKOLLAT

om

Gravides natarbejde

Parterne har i seneste overenskomstperiode aftalt at udskyde ikræftelsesdatoen for Bilag 19, stk. 2 om gravides natarbejde.

Da forudsætningerne er opfyldt fjernes første del, og ordlyden i Bilag 19, stk. 2 får følgende ordlyd:

"Stk. 2 Gravides arbejde

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. "

Resten af Bilag 19 er uændret.

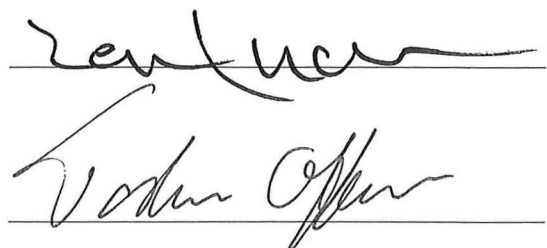
København, den 27. februar 2025

For DI Overenskomst II v/DI

For Dansk Metal / Dansk El-Forbund



Søren B. Nielsen



PROTOKOLLAT

om

Redaktionelle rettelser

Parterne er enige om tilrette følgende i Faglærteoverenskomsten i forbindelse med redigeringen af OK25. Det er ikke blevet anset som materielle ændringer fra parternes side, men derimod som sproglige præciseringer.

- Bilag 5, DIO II's feriekortordning ændres henvisningen i 1. del fra § 28 i Ferieloven til § 31 i ferieloven
- Det aftales mellem parterne, at § 29 om løndumping udgår af overenskomsten, og at Bilag 17 vedrørende løndumping består. Øvrige bestemmelser fremrykkes så tidligere § 30 bliver ny § 29, og så fremdeles
- Det aftales mellem parterne at Bilag 26 udgår af overenskomsten.
- Det er aftalt mellem parterne, at der foretages en redaktionel ændring i Bilag 17, § 2.
 - Før ændring: "Dog stk. 4"
 - Efter ændring: "Dog § 4"
- Det er aftalt mellem parterne, at der foretages en redaktionel ændring i Bilag 15.
 - Før ændring: "§ 1 om afsluttende bestemmelser",
 - Efter ændring: "§ 6 om afsluttende bestemmelser".
- Det er aftalt mellem parterne at der tilføjes en henvisning til Bilag 4 og 5 i Faglærteoverenskomsten §20 til sidst i bestemmelsen.

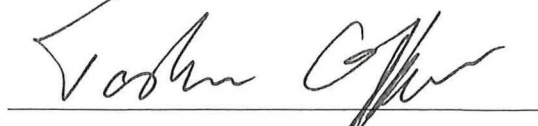
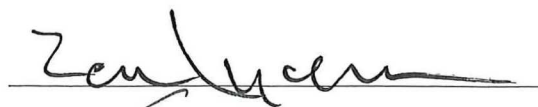
København, den 27. februar 2025

For DI Overenskomst II v/DI



Søren N. Nielsen

For Dansk Metal og Dansk El-Forbund



FAGLÆRTEOVERENSKOMSTEN

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

Nr. 23

PROTOKOLLAT

Om

Opfølgning på (START)

Med baggrund i protokollat 14 og 15 fra Fællesoverenskomsten 2025, aftales det at arbejdet med Samarbejdstjenesten om Arbejdsmiljø og Trivsel (START) følges i overenskomstperioden.

Parterne aftaler at drøfte mulighederne i den forbindelse, og senest ved næstkommende overenskomstforhandling.

København, den 27. februar 2025

For DI Overenskomst II v/DI



Søren B. Nielsen

For Dansk Metal og Dansk El-Forbund



John Offe