

Overenskomst

mellem

Eurofins NSC Denmark A/S
Eurofins Biopharma Product Testing Denmark A/S
Eurofins Product Testing Denmark A/S
Eurofins Miljø A/S
Eurofins Steins Laboratorium A/S
Eurofins Genomics Europe AgriGenomics Products & Services A/S
Eurofins Miljø Vand A/S
Eurofins Agro Testing Denmark A/S
Eurofins Miljø Luft A/S
Eurofins Professional Scientific Services Denmark A/S
Eurofins Genomics Denmark A/S
Eurofins Milk Testing Denmark A/S
Eurofins Vitamin Testing Denmark A/S
Eurofins VBM Laboratoriet A/S

og

AC-organisationerne

§ 1 Overenskomstens område

Stk. 1 Overenskomsten omfatter løn og arbejdsvilkår for medarbejderne i

Eurofins NSC Denmark A/S
Eurofins Biopharma Product Testing Denmark A/S
Eurofins Product Testing Denmark A/S
Eurofins Miljø A/S
Eurofins Steins Laboratorium A/S
Eurofins Genomics Europe AgriGenomics Products & Services A/S
Eurofins Miljø Vand A/S
Eurofins Agro Testing Denmark A/S
Eurofins Miljø Luft A/S
Eurofins Professional Scientific Services Denmark A/S
Eurofins Genomics Denmark A/S
Eurofins Milk Testing Denmark A/S
Eurofins Vitamin Testing Denmark A/S
Eurofins VBM Laboratoriet A/S

(i det følgende kaldet selskabet), der er henført til AC-organisationernes forhandlingsområde (ref. bilag 1 - uddannelsesbilag). Medarbejdere med udenlandsk uddannelse på tilsvarende niveau er ligeledes omfattet af overenskomsten.

Ved spaltning af ovennævnte selskaber og ved nyetablering af Eurofins Selskaber i Danmark er disse umiddelbart omfattet af overenskomsten.

Ved køb af nye selskaber i Danmark tilstræbes disse selskaber snarest muligt efter overtagelsen og senest 3 år efter overtagelsen, at være omfattet af overenskomsten.

Stk. 2 Overenskomsten omfatter ikke medlemmer af selskabets direktion, ledere med betydende ledelsesansvar (produktionschefer, kunde- og salgschefer, funktionschefer, BU ledere/managers) og direktionens særlige fortrolige (f.eks. ansatte i HR og direktionsassistenter). Det er selskabet, der fastlægger hvem der har betydende ledelsesansvar og status som særlig fortrolig. På forespørgsel kan TR få oplyst hvem denne gruppe omfatter. Som udgangspunkt tilstræbes det, at "særlige fortrolige" og medarbejdere med ledelsesansvar ansættes på vilkår, der i størst mulig grad følger overenskomsten.

§ 2 Ansættelse

- Stk. 1 Ansættelse sker i henhold til virksomhedens generelle ansættelsesvilkår, personalepolitikker samt nærværende overenskomst.
- Stk. 2 Ansættelse bekræftes ved en ansættelseskontrakt jf. Lov om arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet. Ansættelseskontrakten for medarbejdere under denne overenskomst udarbejdes efter standard kontraktformat, som det fremgår af bilag 2.
- Stk. 3 I forbindelse med ansættelser og afsluttende ansættelsessamtaler, er det virksomhedens faste procedure at orientere ansøgeren/kandidaten om AC-overenskomsten og videregive informationer og kontaktoplysninger om AC-tillidsrepræsentanter, således at ansøgeren/kandidaten har mulighed for at kontakte TR før kontraktindgåelse.

§ 3 Arbejdstid

- Stk. 1 Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er for fuldtidsansatte 37 timer, eksklusiv frokostpause.
- Stk. 2 Der kan aftales deltidsansættelse.
- Stk. 3 AC-medarbejdere ansættes på jobløn.
- Stk. 4 Det tilstræbes at begrænse AC'ernes arbejdstid uden for tidsrummet mandag til fredag 06:00-18:00 mest muligt og i størst muligt omfang gøre det muligt at løse AC-opgaver uden for tidsrummet hverdage 06:00-18:00 uden fysisk tilstedeværelse (dvs. via mobil/IT-opkobling og lign.).
- Stk. 5 Det er en fælles opgave for AC-medarbejderen og dennes leder i videst muligt omfang at sikre en holdbar og sund balance mellem job og fritid.
- Stk. 6 AC'er som indgår i en fast vagtordning lørdag/søndag har mulighed for i den efterfølgende uge at blive kompenseret tidsmæssigt i hele dage for den i den forgangne weekend ydede arbejdstid, såfremt weekendens arbejdsmængde begrundes dette.
- Stk. 7 For tilkaldvagter 24/7 aftales og honoreres i henhold til bilag 3.

§ 4 Lønforhold

- Stk. 1 Virksomheden har til hensigt - inden for de rammer, der afgrænses af virksomhedens økonomiske situation - at etablere et lønniveau, som sætter virksomheden i stand til at rekruttere og fastholde kvalificerede medarbejdere.

Stk. 2 Lønnen for den enkelte medarbejder aftales i hvert enkelt tilfælde mellem virksomheden og medarbejderen.

Lønnen skal give udtryk for den enkeltes indsats, erfaring/anciennitet, kvalifikationer, resultater, uddannelse og dygtighed samt stillingens indhold og ansvar.

Stk. 3 Regulering af medarbejderens lønforhold sker pr. 1. april i det pågældende år.

Hvert år i april-maj måned har hver medarbejder ret til en lønsamtale. Individuel lønregulering sker pr. 1. april. Hver medarbejder har ret til en begrundelse for den tildelte individuelle lønregulering.

Stk. 4 I forbindelse med genforhandling af overenskomsten aftales en lønsumsforbedring for den kommende overenskomstperiode, herunder om lønsumsforbedringen udmøntes ved kollektive lønstigninger og/eller individuelle lønstigninger.

Der er for denne overenskomsts to-årige gyldighedsperiode aftalt:

- En fast lønsumsforbedring på 2,50 % af den samlede lønsum pr. 31. marts 2026, som afsættes til individuelle lønreguleringer.
- En fast lønsumsforbedring på 2,50 % af den samlede lønsum pr. 31. marts 2027, som afsættes til individuelle lønreguleringer.

Stk. 5 Der er etableret en bonusordning, hvortil der afsættes 2,75 % af virksomhedens samlede lønsum pr. 31. marts. Med virkning fra 2027 hæves procenten til 3,25 % af den samlede lønsum pr. 31. marts.

Bonusordningen giver medarbejderne mulighed for en årlig bonusudbetaling, som afhænger af graden af opfyldelse af de budgetterede økonomiske resultater (EBITA) i det juridiske selskab, hvor AC-medarbejderen er ansat.

Det potentielle bonusbeløb, hver medarbejder kan få til udbetaling ved 100 % opnåelse af budgetmålene, udregnes som ovennævnte procentsats af den samlede lønsum for AC-gruppen i selskabet pr. 31. marts i det pågældende år, delt med antallet af fuldtidsansatte AC-medarbejdere.

Det potentielle beløb til udbetaling vil således være det samme til alle medarbejdere uanset juridisk enhed og nuværende lønniveau.

Bonus udbetales efter følgende kriterier:

Opnåelse af budgetteret resultat (EBITA) i egen juridisk enhed	Andel af bonusbeløb, der kommer til udbetaling
< 70%	0 %

70,00 – 89,99 %	33,33 % (1/3)
90,00 – 99,99 %	66,67 % (2/3)
100,00 – 110,00 %	100,00 % (3/3)
> 110,00 %	133,33 % (4/3)

Bonus udbetales til AC-medarbejdere, der er ansat i selskabet pr. 31. december det pågældende år. For medarbejdere på nedsat tid eller medarbejdere, der er ansat senere end 1. januar det pågældende år, udregnes bonusbeløbet pro rata.

Udbetaling af bonus sker i maj måned det efterfølgende år.

§ 5 Pension

- Stk. 1 Medarbejdere, som er fyldt 20 år omfattes af en obligatorisk firmapensionsordning.
- Stk. 2 Pensionsaftalen og den medfølgende sundhedsforsikring fremgår af bilag 4 og 5.
- Stk. 3 Det samlede pensionsbidrag udgør 11,0 %. Heraf udgør virksomhedens andel 8,0 %, og medarbejderen betaler 3,0 %.
- Med virkning fra 1. april 2026 udgør det samlede pensionsbidrag 11,5 %. Heraf udgør virksomhedens andel 8,5 % og medarbejderen betaler 3,0 %.
- Stk. 4 Den enkelte medarbejder har mulighed for selv frivilligt at indbetale et større bidrag til virksomhedens pensionsordning. Såfremt medarbejderen ønsker det, administrerer virksomheden også andre ordninger.
- Stk. 5 Arbejdsgiveren fratrækker et eventuelt frivilligt bidrag i medarbejderens løn inden fradrag af skat (i henhold til gældende skattelovgivning).
- Stk. 6 Fra medarbejderens fyldte 65 år kan medarbejderen fravælge pensionsindbetalingen mod at virksomhedens pensionsbidrag tillægges lønnen.

§ 6 Ferie og frihed

- Stk. 1 Der optjenes ret til ferie i henhold til ferieloven. Ferieregnskab og ferieafvikling afregnes i timer.
- Stk. 2 Ledelsen vil – under skyldig hensyntagen til virksomhedens tarv - se positivt på en henvendelse fra medarbejdere, der i den enkelte ferieafholdelsesperiode anmoder om afholdelse af selvbetalt ekstra ferie.

- Stk. 3 Ferietillægget udgør 1,5 % af sidste års ferieberettigede løn og udbetales jævnfør Ferieloven henholdsvis med maj-lønnen og august-lønnen. Ved fratrædelse kan der i feriepengeberegningen ske modregning af udbetalt 1 % ferietillæg.
- Stk. 4 Medarbejderen har ret til fri med løn den 24. december, 31. december og 5. juni (Grundlovsdag).
- Såfremt der er tvingende driftsmæssigt behov herfor, kan virksomheden bede den enkelte medarbejder om at arbejde den 5. juni (Grundlovsdag) mod at blive kompenseret med en anden fridag med løn i umiddelbar tilknytning til den 5. juni (Grundlovsdag).
- Stk. 5 Medarbejderen har ret til 6 feriefridage, der optjenes og afvikles i henhold til reglerne i Industriens Funktionæroverenskomst.
- Med virkning fra 1. september 2027 har medarbejderen ret til 7 feriefridage.
- Stk. 6 Der kan lokalt aftales ekstra fridage som led i aftaler om vagtordninger og/eller aftaler om varierende ugentlige arbejdstider.
- Stk. 7
- a) Medarbejder og Eurofins kan aftale, at optjente og ikke afviklede feriedage ud over 20 dage kan overføres til den følgende ferieafholdelsesperiode.
 - b) Der kan maksimalt overføres sammenlagt 10 feriedage, og senest i 2. ferieafholdelsesperiode efter, at ferie overføres, skal den overførte ferie afholdes.
 - c) Medarbejderen og Eurofins skal skriftligt indgå en aftale inden ferieafholdelsesperiodens udløb hvis der skal overføres feriedage til det efterfølgende år.
- Stk. 8 For frihed i øvrigt gælder de retningslinier, som til enhver tid er aftalt i SU/HSU.

§ 6a Særlig Eurofins-dage

- Stk. 1. Medarbejdere, der opnår 5 års anciennitet i virksomheden, får en enkeltstående tildeling af 5 særlige Eurofins-dage med løn ved udløbet af den måned, de har været ansat i 5 år.
- De 5 særlige Eurofins-dage tildeles herefter den enkelte medarbejder igen for hvert femte års ansættelse.
- Stk. 2. Ordningen indføres løbende frem mod 2030, så medarbejdere, der opnår 5 års anciennitet i 2026, tildeles én særlig Eurofins-dag; medarbejdere, der opnår 5 års anciennitet i 2027, tildeles 2 særlige Eurofins-dage osv. frem til 2030, hvor medarbejderne tildeles de fulde 5 særlige Eurofins-dage.

Det samme gælder medarbejdere, der opnår henholdsvis 10, 15, 20 års anciennitet osv. i de pågældende år.

- Stk. 3. De særlige Eurofins-dage afholdes sammenhængende eller som enkeltstående hele dage, og de varsles og placeres efter ferielovens regler om øvrig ferie.
- Eurofins skal under hensyntagen til virksomhedens drift så vidt muligt imødekomme medarbejderens ønske om, hvornår de særlige Eurofins-dage skal holdes.
- Stk. 4. De særlige Eurofins-dage skal som udgangspunkt afvikles i den ferieafholdelsesperiode, hvor de er tildelt. Der kan mellem medarbejderen og nærmeste leder indgås aftale om, at ikke-afholdte Eurofins-dage overføres til afvikling i den efterfølgende ferieafholdelsesperiode.
- Hvis det af hensyn til driften ikke er muligt at afholde de særlige Eurofins-dage inden udløbet af ferieafholdelsesperioden, er medarbejderen berettiget til efter eget valg at få dagene udbetalt eller overført til efterfølgende ferieafholdelsesperiode.
- Stk. 5. Ikke-afholdte særlige Eurofins-dage udbetales til medarbejderen ved medarbejderens fratræden.

§ 7 Frihed i særlige familiemæssige situationer, herunder børns sygdom

- Stk. 1. Når det er nødvendigt af hensyn til pasning af medarbejderens syge barn/børn under 14 år, kan medarbejderen holde fri med løn på barnets første sygedag. Hjemkaldes medarbejderen fra arbejde, regnes barnets første sygedag som den efterfølgende dag, og medarbejderen oppebærer fuld løn både på dagen for hjemkaldelsen og den følgende dag.
- Friheden gives kun til den ene af barnets/børnenes forældre.
- Stk. 2. Medarbejderne har ligeledes ret til frihed uden løn i følgende situationer:
- Frihed til at afholde barnets anden og tredje sygedag
 - Op til 2 dages frihed om året til at ledsage nærtstående ved akutte nødstilfælde og til planlagte helbredsconsultationer, behandlinger og møder med offentlig myndighed samt yderligere 5 dages frihed om året i forbindelse med at ledsage nærtstående ved kritisk sygdom eller udredning herfor. Yderligere fravær kan efter omstændighederne aftales mellem medarbejderen og virksomheden
 - Frihed til at afholde op til 2 børnebørns-omsorgsdage om året for børnebørn under 14 år.
- Stk. 3. Ved barns sygdom vil selskabet være indstillet på, som alternativ til frihed med eller uden løn, at indgå frivillige aftaler omkring fleksibilitet og hjemmearbejde i

det omfang det vurderes, at medarbejderen kan udføre sine opgaver fra hjemmeadressen.

§ 8 Barsel og adoption

- Stk. 1 En gravid medarbejder/en adoptant har ret til fravær med løn fra det tidspunkt, hvor der skønnes at være 4 uger til fødsel/modtagelse af barnet.
- Stk. 2 Efter barnets fødsel, eller for adoptanter barnets modtagelse, har hver af barnets forældre ret til 24 ugers orlov med løn.
- Stk. 3 Lønnen svarer til den faste løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden uden fravær.

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

§ 9 Efteruddannelse

- Stk. 1 Der gennemføres en systematisk uddannelsesplanlægning for virksomhedens medarbejdere og den enkelte medarbejder.
- Stk. 2 Den enkelte medarbejder har ret og pligt til at deltage i uddannelses- og udviklingsaktiviteter i overensstemmelse med de retningslinjer, som er aftalt i SU/HSU.
- Stk. 3 Udgifterne til deltagelse i uddannelse og udvikling betales af virksomheden, i det omfang udgifterne ikke er dækket af det offentlige eller fra anden side. Udgifter til deltagelse i almen kompetenceudvikling kan efter nærmere vurdering og aftale ofte støttes af virksomheden.

§ 10 Udstationering

- Stk. 1 For rejser og udstationering i udlandet i op til 6 måneder er medarbejderhåndbogens regler angående arbejdstid og udbetaling af tillæg med videre gældende.
- Stk. 2 For udstationering i udlandet i mere end 6 måneder udarbejdes og aftales i hvert enkelt tilfælde et kontrakttillæg for den pågældende periode med specifikation af løn, arbejdstid og andre forhold.

§ 11 Afskedigelse

- Stk. 1 Ved afskedigelse gælder Funktionærlovens regler.

- Stk. 2 Tillidsrepræsentanten skal, medmindre der foreligger specielle omstændigheder (eksempelvis som følge af sygdom eller ferie), holdes orienteret om forestående afskedigelser, og kan i den forbindelse begære en forhandling med virksomheden, før afskedigelsen effektueres.
- Virksomheden er dog berettiget til at foretage afskedigelsen før forhandlingen er afsluttet, hvis det er nødvendigt af tidsmæssige årsager.
- Stk. 3 I forbindelse med afskedigelse af medarbejdere, er det virksomhedens intention på bedst mulig måde at støtte den enkelte medarbejder med henblik på at lette den pågældendes muligheder for nyt arbejde.
- Stk. 4 Ved langvarig sygdom optages forhandling mellem virksomheden og den pågældendes organisation om en eventuel fratrædelsesordning.

§ 12 Tillidsrepræsentanter

A. Valg af tillidsrepræsentant:

AC-gruppen har ret til at vælge 5 (fem) tillidsrepræsentanter. To (2) tillidsrepræsentanter skal vælges for lokationen i Vejen, én (1) for lokationen i Glostrup, én for lokationen i Aabybro og én (1) for Galten og de øvrige lokationer. AC-gruppen fastlægger selv, hvordan valget foretages, men det tilstræbes at de valgte tillidsrepræsentanter ud over at repræsentere de forskellige lokationer også repræsenterer forskellige forretningsområder.

Tillidsrepræsentanten vælges blandt de organiserede medarbejdere, som har været ansat mindst 1 år på virksomheden.

Valget er ikke gyldigt, før det er godkendt af AC-organisationerne.

Valget anmeldes skriftligt overfor virksomheden af den relevante AC-organisation.

Beskyttelsen af tillidsrepræsentanten indtræder, når valget er kommet virksomheden til kendskab.

Virksomheden er berettiget til over for AC-organisationen at gøre indsigelse mod valget, når dette sker inden 14 dage efter, at virksomheden har modtaget meddelelse om valget. Uoverensstemmelser om den pågældendes valgbarhed kan afgøres ved fagretlig behandling jf. § 15.

Til at fungere, hvor en tillidsrepræsentant er fraværende på grund af længerevarende sygdom, barsel, uddannelse eller lignende, kan der vælges en suppleant for tillidsrepræsentanten. Suppleanten vælges efter samme regler som for tillidsrepræsentanten og har, i den periode vedkommende fungerer som tillidsrepræsentant, samme beskyttelse som den valgte tillidsrepræsentant.

B. Tillidsrepræsentantens opgaver:

Tillidsrepræsentanten fungerer som talsmand for de medarbejdere han/hun er valgt blandt.

Såvel tillidsrepræsentanten som ledelsen eller dennes repræsentant har pligt til at fremme et roligt og godt samarbejde.

Tillidsrepræsentanten kan indenfor rammerne af overenskomsten forhandle generelle løn- og ansættelsesvilkår for akademikerne med virksomheden. Såfremt en medarbejder begærer det, kan tillidsrepræsentanten bistå den enkelte i denne forhandling af individuelle løn- og ansættelsesvilkår.

Tillidsrepræsentanten skal sikres den tilstrækkelige og fornødne tid til varetagelsen af sit hverv. Parterne er enige om, at TR-arbejdet vil være begrænset til få timers arbejde månedligt medmindre der er tale om særlige situationer (såsom forhandling om overenskomst), der kræver en særlig indsats fra TR.

Tillidsrepræsentanten modtager et årligt TR-vederlag på kr. 9.000,00. TR-vederlaget, der udbetales med lønnen for december måned, er ikke pensions- eller feriepengeberettiget. For tillidsrepræsentanter, der er tiltrådt eller fratrådt i rollen som tillidsrepræsentant i løbet af kalenderåret, tildeles vederlaget pro rata.

Medfører TR-arbejdet, at TR må forlade arbejdspladsen, skal det ske med forudgående underretning af ledelse eller dennes repræsentant og under hensyntagen til virksomhedens drift og tarv.

Er en tillidsrepræsentant ikke tilfreds med virksomhedens afgørelse, står det tillidsrepræsentanten frit at anmode sin organisation om at overtage sagen.

Efter aftale med virksomheden skal der gives tillidsrepræsentanten den nødvendige frihed til at deltage i kurser for tillidsrepræsentanter.

C. Afskedigelse af tillidsrepræsentanten:

En tillidsrepræsentants afskedigelse skal begrundes i tvingende årsager.

Det er en selvfølge, at den omstændighed, at en medarbejder fungerer som tillidsrepræsentant, aldrig må give anledning til, at den pågældende afskediges, eller at den pågældendes stilling eller løn- og ansættelsesvilkår forringes.

Tillidsrepræsentantens ansættelsesforhold kan ikke opsiges, uden at det har været gjort til genstand for en fagretlig behandling, medmindre der mellem virksomheden og tillidsrepræsentantens organisation er enighed herom.

Dette gælder dog ikke i tilfælde, hvor arbejdsgiveren foretager en berettiget bortvisning.

Finder virksomheden, at der foreligger tvingende årsag til at opsig en tillidsrepræsentant, skal virksomheden rette henvendelse til den relevante AC-organisation. Finder AC-organisationen, at der ikke foreligger tvingende årsager, skal der senest 14 dage efter virksomhedens henvendelse afholdes mæglingsmøde.

Der kan tidligst på mæglingsmødet afleveres en formel opsigelse til tillidsrepræsentanten. Dette gælder, uanset om der på mødet opnås enighed om afskedigelsen, eller om virksomheden ønsker sagen videreført. I begge situationer regnes opsigelsesvarslet fra datoen for mæglingsmødets afholdelse.

Spørgsmålet om berettigelsen af afskedigelsen af en tillidsrepræsentant afgøres endeligt ved faglig voldgift.

Fastholder virksomheden sin afskedigelse af tillidsrepræsentanten, efter voldgiften har kendt afskedigelsen uberettiget, er virksomheden pligtig til, ud over lønnen i opsigelsesperioden, at betale en godtgørelse, hvis størrelse skal være afhængig af omstændighederne. Denne godtgørelse er endelig, og der kan ikke tillige kræves godtgørelse efter reglerne om usaglig afskedigelse.

Spørgsmålet om størrelsen af den eventuelle godtgørelse til tillidsrepræsentanten afgøres endeligt ved samme voldgift som spørgsmålet om berettigelsen af afskedigelsen.

§ 13 Samarbejdsudvalg

Stk. 1 I samarbejdsudvalget (SU) og/eller Hovedsamarbejdsudvalget (HSU) for Eurofins Danmark Gruppen fastlægges rammerne for samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere.

Stk. 2 Det er SU's og HSU's overordnede opgave at udvikle og sikre et godt samarbejde overalt i virksomheden til gavn for virksomheden og den enkelte medarbejder.

Stk. 3 For medarbejdere under denne overenskomst er valgte tillidsrepræsentanter automatisk sikret ret til medlemskab af SU i den juridiske enhed, de er valgt i.

Findes der flere tillidsrepræsentanter, end gruppen har ret til i HSU, foretages valget af HSU-repræsentanter blandt de valgte tillidsrepræsentanter.

Stk. 4 Er der i en juridisk enhed ikke valgt en tillidsrepræsentant, vælges repræsentanter til SU efter de retningslinjer, som er aftalt i SU. Et sådant valg kan ikke i den pågældende valgperiode tilsidesættes af en evt. senere valgt tillidsrepræsentant.

Stk. 5 Uoverensstemmelser om aftaler og retningslinjer indgået i SU/HSU, behandles i SU/HSU.

§ 14 Regler for behandling af uoverensstemmelser

Stk. 1 Uoverensstemmelser af faglig karakter, herunder om fortolkningen eller påstået brud på nærværende overenskomst, skal søges løst ved lokal forhandling mellem overenskomstens parter.

Stk. 2 Opnås der ikke ved denne forhandling enighed, afholdes der mæglingsmøde mellem overenskomstens parter.

Stk. 3 Tidspunktet for mæglingsmødets afholdelse skal være aftalt inden 14 dage efter modtagelse af mæglingsmødebegæringen, og mødet skal finde sted senest en måned herefter.

Stk. 4 Opnås der ikke ved mæglingen enighed, kan sagen, når en af parterne ønsker det, afgøres ved en i det enkelte tilfælde nedsat voldgiftsret, bestående af indtil 4 medlemmer, udpeget med lige mange fra hver side, samt en opmand valgt af parterne i fællesskab, eller udpeget af Arbejdsretten.

§ 15 Retsforhold

Stk. 1 Som retsgrundlag for overenskomstforholdet gælder "Hovedaftalen mellem Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen i Danmark" idet AC indtræder i stedet for LO. § 5 i Hovedaftalen er dog ikke relevant og er undtaget i denne aftale.

§ 16 Ikrafttræden og opsigelse af overenskomsten

Stk. 1 Denne overenskomst træder i kraft 1. marts 2026 og udløber ved udgangen af februar 2028. Parterne er enige om senest 1. februar 2028 at indlede forhandlinger om en fornyelse af overenskomsten.

§ 17 Bilag

Følgende bilag indgår i overenskomstaftalen

Bilag 1: Uddannelsesbilag

Bilag 2: Standard ansættelseskontrakt

Bilag 3: Aftale om tilkaldevagt

Bilag 4: Pensionsaftale

Bilag 5: Sundhedsforsikring

§ 18 Underskrifter

For

For

Selskabet

AC-organisationerne

Dato 10.06-2026

Dato 2026


Søren Junker Nielsen


Bjarne Breinhøj Knudsen


Jesper Gamst


Nikolaj Røjkjær Andersen