



Marts 2025-2028

OVERENSKOMST

Vedrørende løn- og arbejdsvilkår.



OVERENSKOMST
mellem
DBR Arbejdsgiverforening
og
Dansk Metalarbejderforbund
2025-2028

Indholdsfortegnelse

§ 1 – Overenskomstens område	4
§ 2 – Arbejdstid	4
§ 3 – Forskudt tid	5
§ 4 – Lønforhold	6
§ 5 – Overarbejde	7
§ 6 – Udearbejde	8
§ 7 – Sygdom, tilskadekomst, børns sygdom og ledsagelse af nærtstående m.v.	9
§ 8 – Barsel	11
§ 9 – Lokalaftaler mellem arbejdsgiveren og medarbejderne	14
§ 10 – Fritvalgskonto	14
§ 11 – Seniorordning	17
§ 12 – Arbejdstøj	18
§ 13 – Pension	18
§ 14 – Nyoptagne virksomheder	19
§ 15 – Uddannelses- og samarbejdsfonde	21
§ 16 – Kompetenceudviklingsfond	21
§ 17 – Uddannelse	22
§ 18 – Fridage, feriefridage, børne- og børnebørnsomsorgsdage	23
§ 19 – Ferie	25
§ 20 – Tillidsmandsbestemmelser	25
§ 21 – Arbejdsmiljørepræsentanter	28
§ 22 - Ansættelsesbeviser	29
§ 23 – Opsigelsesvarsel	29
§ 24 – Opsigelse under sygdom og ferie	32
§ 25 – Lærlingebestemmelser	33
§ 26 – Trainee-ordning	33

§ 27 – Regler for behandling af faglig strid	34
§ 28 – Organisationsforhold	35
§ 29 – Varighedsbestemmelse	35
Bilag 1 – Retningslinjer for etablering af arbejdsfordelingsordninger	36
Bilag 2 – Aftale om fordeling af udgifterne til anskaffelse, vedligeholdelse og renholdelse af værnefordøj	38
Bilag 3 – Ansættelsesaftale	39
Bilag 4 – Aftale om funktionærlignende ansættelse	43
Bilag 5 – Overenskomsthenviisning	47
Bilag 6 – Generelle betalingsregler, hvor medarbejderne benytter eget motorkøretøj i virksomhedens tjeneste	48
Bilag 7 – Tillidsrepræsentanterne og det lokale samarbejde	49
Bilag 8 – Implementering af ligelønsloven	50
Bilag 9 – Etablering af ligelønsnavn	53
Bilag 10 – Elektroniske dokumenter	55
Bilag 11 – Databeskyttelse	56
Bilag 12 – Rådighedstjeneste	57
Bilag 13 – Aftale om ferie	58

Almen del

Så længe denne overenskomst står ved magt, må ingen af de undertegnede organisationer eller disses medlemmer forsøge på ved noget som helst middel at modarbejde overenskomstens bestemmelser eller fremtvinge forandringer deri.

Virksomheder, der anvender udefra kommende firmaer, er forpligtet til at drage omsorg for, at arbejdet ikke bliver udført for ringere bestemmelser end de i overenskomsten gældende og i forvejen lokalt indgåede aftaler.

§ 1 – Overenskomstens område

Overenskomsten er gældende for samtlige medarbejdere, der er beskæftiget indenfor Dansk Metalarbejderforbunds uddannelses- og organisationsområde.

§ 2 – Arbejdstid

A. Den normale ugentlige arbejdstid er 37 timer fordelt på ugens 5 første hverdage.

Med virkning fra 1. oktober 2012 kan det i forbindelse med aftaler om udvidet arbejdstid endvidere aftales, at pensionsopsparing, jf. § 11, bidrag til fritvalgslønkontoen, jf. § 9 samt feriegodtgørelse jf. Ferielovens §§ 26 og 27, stk. 2, kan konverteres til et tillæg til lønnen for den enkelte medarbejder for så vidt angår de timer, der ligger ud over den normale arbejdstid og den for overenskomsten gældende gennemsnitlige ugentlige arbejdstid ved skiftehold. Varierende ugentlig arbejdstid eller overarbejde efter § 5 betragtes ikke som udvidet arbejdstid i denne sammenhæng.

Sådanne aftaler skal være skriftlige og kan alene indgås med en tillidsrepræsentant.

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

B. Den normale daglige arbejdstid lægges mellem kl. 06.00 og kl. 18.00.

C. Varierende ugentlig arbejdstid

1. Under forudsætning af lokal enighed kan arbejdstiden for samtlige medarbejdere eller grupper af medarbejdere lægges med varierende ugentlige arbejdstider, blot den gennemsnitlige arbejdstid er 37 timer over en 12 måneders periode.
2. De lokale parter fastlægger rammerne for de varierende ugentlige arbejdstider. Manglende enighed herom kan gøres til genstand for fagretlig behandling sluttende med et organisationsmøde.
3. Aftaler om arbejdstidens placering træffes med den enkelte medarbejder eller grupper af medarbejdere, jf. dog pkt. 2.
4. Timer ud over 37 timer pr. uge kan afvikles som hele fridage efter aftale med den enkelte medarbejder. Der kan aftales lønmæssig opsparing til anvendelse ved de pågældende fritimer. Ved en periodes afslutning kan eventuelt over- eller underskud af timer aftales afviklet inden for maksimalt 6 måneder.
5. Ved nyansættelser i en periode med et lavere timetal end gennemsnittet kan der for en periode etableres en løndjævning.
6. Overarbejde eller forskudt arbejdstid i forbindelse med den varierende daglige arbejdstid betales i henhold til overenskomstens §§ 5 og 3.
7. Aftaler i henhold til denne bestemmelse kan opsiges med 2 måneders varsel til en periodes udløb i henhold til § 9

D. Spisepauser aftales mellem virksomheden og medarbejderne.

E. Arbejdsfordeling. Det er aftalt mellem parterne, at der er mulighed for at iværksætte arbejdsfordeling, for imødegåelse af eventuelle afskedigelser som følge af midlertidig produktionsnedgang. Der henvises til bilag 1.

§ 3 – Forskudt tid

A. Såfremt der etableres forskudt tid, skal en del af arbejdstiden ligge uden for kl. 07.00 til kl. 18.00 for at kunne betragtes som arbejde på forskudt tid.

B. Tillægsbetaling for forskudt tid er følgende:

Tidsrum/år	1. maj 2025	1. maj. 2026	1. maj 2027
Fra kl. 18.00-22.00	32,51kr./time	33,65 kr./time	34,82 kr./time
Fra kl. 22.00-06.00	52,20 kr./time	54,02 kr./time	55,91 kr./time

C. Varsling af forskudt tid er 5x24 timer. Såfremt varslet ikke kan overholdes, betales, jf. overenskomstens § 5 for den tid, der falder udenfor normal aftalt arbejdstid.

D. Såfremt parterne ønsker at indføre skiftehold, skal der rettes henvendelse til DBR Arbejdsgiverforening og Dansk Metalarbejderforbund for at indgå en aftale om indførelse af dette på virksomheden. Skifteholdsarbejde betragtes som fuldtidsarbejde, således at den normale arbejdstid indberettes som 37 timer. Såfremt der indføres skifteholdsarbejde, skal NFA's anbefalinger vedrørende natarbejde iagttages.

§ 4 – Lønforhold

Mindstelønsbetalingen

Alder/år	1. maj 2025	1. maj. 2026	1. maj 2027
Over 18 år	145,44 kr.	149,07 kr.	152,65 kr.
Under 18 år	85,65 kr.	87,79 kr.	89,90 kr.

Lønnen for dygtige og mere betroede medarbejdere aftales i hvert enkelt tilfælde mellem arbejdsgivere og den enkelte medarbejder. Ved lønfastsættelse skal der tages hensyn til den pågældendes kvalifikationer, anciennitet samt arbejdets karakter.

Forhandlinger om lønændringer kan højst finde sted én gang i hvert overenskomstår med virkning fra 1. maj. Hvor de lokale parter ønsker at forhandle lønnen kollektivt, kan dette aftales efter reglerne i § 9.

Med henblik på bedst muligt at kunne understøtte sine kolleger i forbindelse med indgåelse af aftaler om løn efter § 4, 4. afsnit, kan tillidsrepræsentanten anmode om at få belyst virksomhedens produktivitet, konkurrenceevne, økonomiske situation og fremtidsudsigter, herunder bl.a. ordrebeholdning, markedssituation og produktionsforhold.

Organisationerne har påtaleret i overensstemmelse med regler for behandling af faglig strid, hvis det skønnes, at lønnen står i misforhold til området som helhed.

Lønnen udbetales enten som 14-dages løn eller som månedsløn.

Ved beslutning om overgang fra 14-dages løn til månedsløn, skal dette varsles med mindst 2 måneders varsel.

Lønnen er til medarbejderens rådighed senest sidste bankdag i måneden.

I forbindelse med overgang til månedsviis lønudbetaling, kan medarbejderen anmode om et acontobeløb, svarende til den netto løn, den pågældende ville have oppebåret i den næstfølgende lønperiode, medmindre andet aftales.

Det ønskede acontobeløb udbetales på det tidspunkt, 14-dages lønnen første gang ikke kommer til udbetaling i fuldt omfang. Beløbet tilbagebetales ved løntræk over de følgende 12 måneder med 1/12 af acontobeløbet pr. måned, medmindre andet aftales. Dog trækkes det resterende beløb i sidste løn, hvis medarbejderen fratræder.

§ 5 – Overarbejde

Organisationerne er enige om, at overarbejde så vidt muligt bør undgås, men at der kan forekomme forhold, der nødvendiggør overarbejde af hensyn til virksomhedens drift eller rettidig færdiggørelse af indgåede ordrer, forpligtelser etc.

Tillidsrepræsentanten skal holdes orienteret om overarbejdets omfang.

For overarbejde betales følgende tillæg:

De første 3 timer efter normal arbejdstids ophør	35 %
Alt arbejde derudover samt sønehelligdage	100 %

Overarbejdsprocenten beregnes af den normale udbetalte timeløn.

A. Systematisk overarbejde

1. I virksomheder med varierende produktionsbehov, og hvor de lokale parter forgæves har søgt at opnå en lokalaftale om varierende ugentlig arbejdstid, jfr. § 9, kan virksomheden varsle systematisk overarbejde. Systematisk overarbejde kan maksimalt udgøre 5 timer pr. kalenderuge og 1 time pr. dag og skal lægges i tilknytning til den enkelte medarbejders normale arbejdstid.

Systematisk overarbejde skal varsles senest inden normal arbejdstids ophør 4 kalenderdage før den uge, hvori det systematiske overarbejde udføres.

Systematisk overarbejde skal – medmindre andet aftales mellem virksomhedens ledelse og tillidsrepræsentanten – afspadseres som hele fridage indenfor en 12 måneders periode efter dets udførelse. Overskydende timer, der ikke berettiger til en fuld arbejdsfri dag, videreføres.

Afspadseringstidspunktet fastlægges af arbejdsgiveren efter lokal forhandling mellem parterne, idet der dog skal gives medarbejderen et varsel på mindst 6 x 24 timer.

Afspadsering, der hidrører fra systematisk overarbejde, kan ikke placeres i et opsigelsesvarsel, medmindre virksomheden og medarbejderen er enige herom.

B. Mulighed for afslag af overarbejde

Medarbejderen kan afslå at udføre overarbejde, hvis det er begrundet i tungtvejende personlige eller familiemæssige forhold i forbindelse med særlige mærkedage og i forbindelse med særlige akutte hændelser.

Hvad angår særlige mærkedage, er det en forudsætning, at medarbejderen har gjort virksomheden opmærksom på denne i så god tid som muligt, og senest inden overarbejdet varsles. Særlige mærkedage er egne børns eller børnebørns barnedåb, konfirmation eller tilsvarende samt eget eller nærtståendes bryllup, sølvbryllup, guldbrillup eller tilsvarende samt egen eller nærtståendes runde fødselsdage.

Hvad angår særlige akutte hændelser, skal medarbejderen gøre opmærksom på afslaget senest i forbindelse med, at overarbejdet varsles. Hvis årsagen til at afslå overarbejde opstår efter, at overarbejdet er varslet, skal medarbejderen meddele dette straks. Særlige akutte hændelser er medarbejderens eget akutte lægebesøg, der ikke kan flyttes til et andet tidspunkt, nærtståendes dødsfald samt akut assistance til nærtstående i forbindelse med akut lægebesøg, der ikke kan flyttes til et andet tidspunkt, samt akut hospitalsindlæggelse. Medarbejderen kan tillige afslå overarbejde i ovennævnte tilfælde, selv hvis de ikke måtte være akutte, hvis de er af afgørende helbredsmæssig betydning.

Arbejdsgiveren har krav på at få oplyst grunden til, at medarbejderen ikke ønsker at udføre et pålagt overarbejde.

C. Sygdom og afspadsering

Sygdom betragtes som en hindring for afspadsering, forudsat medarbejderen melder sig syg inden normal arbejdstids begyndelse den dag, hvor afspadseringen skulle have fundet sted.

Er der planlagt flere dages afspadsering, gælder afspadseringshindringen også for sygdom på eventuelle efterfølgende afspadseringsdage.

§ 6 – Udearbejde

Ved beskæftigelse udenfor virksomhedens område indgås lokalaftale, der beskriver betaling for arbejde, transport, kost og indkvartering.

§ 7 – Sygdom, tilskadekomst, børns sygdom og ledsagelse af nærtstående m.v.

A. Tilskadekomst

Ved tilskadekomst på arbejdspladsen forstås også en erhvervsbetinget lidelse, der åbenbart skyldes arbejde på den pågældende virksomhed, hvor den pågældende arbejder efter forudgående aftale med arbejdsgiveren, må forlade sit arbejde, betales han i indtil 12 uger med sin gennemsnitsløn fra sidst afsluttede kvartal.

B. Løn under sygdom

Til medarbejdere med 6 måneders anciennitet og derover yder arbejdsgiveren i indtil 12 uger ved rettidigt anmeldt og dokumenteret sygdom en betaling svarende til den pågældendes gennemsnitsfortjeneste fra sidst afsluttede kvartal. Beløbet indeholder den ved lovgivningen fastsatte maksimale dagpengesats.

Efter 12 ugers fravær yder arbejdsgiveren i yderligere maksimalt 5 ugers fuld løn, dvs. i alt 17 uger med fuld løn.

Efter perioden med betaling under sygdom jf. § 7 litra B 1. afsnit, skal arbejdsgiveren udrede sygeferiegodtgørelse i henhold til ferielovens bestemmelser.

Der beregnes pension af sygeferiegodtgørelse til medarbejdere, der er berettiget til pension jf. § 13. Både arbejdsgiverens bidrag og medarbejderens eget bidrag beregnes af sygeferiegodtgørelsen og indbetales til Industriens Pension.

Arbejdsgiverens andel udredes af arbejdsgiveren ud over sygeferiegodtgørelsen. Medarbejderens andel fradrages i feriegodtgørelsen inden endelig afregning af denne.

C. Retten til betaling stopper, såfremt sygedagpengerefusionen fra kommunen (eller hvor en arbejdsgiver har tegnet sygedagpengeforsikring, Udbetaling Danmark) ophører og dette skyldes medarbejderens forsømmelse af de pligter, der følger af sygedagpengeloven / sygedagpengeforsikringsbetingelserne. I de tilfælde, hvor arbejdsgiveren allerede har udbetalt sygeløn/sygedagpenge til medarbejderen, kan arbejdsgiveren for perioden forud for ophøret alene modregne et beløb svarende til den tabte refusion.

D. Personer, der har indgået en godkendt aftale i henhold til dagpengelovens § 56 (kronisk syge), er undtaget fra sygelønsordningen (litra B), for så vidt angår den sygdom, aftalen vedrører.

E. Barn syg

Til medarbejdere og ansatte under uddannelse med 9 måneders anciennitet indrømmes der frihed, når dette er nødvendigt af hensyn til pasning af medarbejderens syge hjemmeværende barn/børn under 14 år.

Denne frihed omfatter kun den ene af barnets forældre og 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 de resterende arbejdstimer den pågældende dag. Betalingen udgør løn ifølge § 7, litra B.

Såfremt barnet fortsat er sygt efter 1. hele sygedag, har medarbejderen ret til yderligere 2 fridage. Disse fridage afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin Fritvalgskonto.

Medarbejdere og ansatte under uddannelse med mindst 9 måneders anciennitet, der har ret til at holde barns første sygedag, har ret til frihed i forbindelse med lægebesøg sammen med barnet. Medarbejdere, der ønsker at holde fri til lægebesøg, skal give virksomheden meddelelse herom så tidligt som muligt.

Frihed til lægebesøg afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin fritvalgskonto.

F. Forsørgertabsydelse (død ved arbejdsulykke)

Dør en medarbejder i ansættelsestiden som følge af en arbejdsulykke i virksomheden, tilkommer der medarbejderens ægtefælle eller børn under 18 år, overfor hvem medarbejderen har forsørgerpligt, 4, 8, eller 12 ugers løn, når medarbejderen ved dødsfaldet har haft ansættelse i virksomheden i henholdsvis 1, 2 eller 3 år.

G. Hospitalsindlæggelse

Til medarbejdere og ansatte under uddannelse indrømmes der frihed i maksimalt 1 uge pr. kalenderår, når det er nødvendigt, i forbindelse med hospitalsindlæggelse, herunder når indlæggelsen sker helt eller delvist i hjemmet. Reglen vedrører børn under 14 år. Dette gælder for den ene af barnets forældre.

H. Ledsagelse af nærtstående

Medarbejdere og ansatte under uddannelse, med mindst 9 måneders anciennitet, har ret til 2 dages frihed pr. ferieafholdelsesperiode 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. ferieafholdelsesperiode, 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. ferieafholdelsesperiode. 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 sin Fritvalgs Lønkonto.

I. Funktionærlignende ansatte aflønnes fra A) til E) i henhold til Funktionærloven.

§ 8 – Barsel

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

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.

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

Af disse 24 (26 uger for børn født eller modtaget fra 1. juni 2025) 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 (7 uger for børn født eller modtaget fra 1. juni 2025) ydes enten til den ene eller anden forælder eller deles mellem dem. De 24 uger (26 uger for børn født eller modtaget fra 1. juni 2025) skal afholdes indenfor 52 uger efter fødslen/modtagelsen. Hver af forældrenes orlov kan maksimalt deles i to perioder, medmindre andet aftales.

4. Lønnen svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden, jf. § 7, litra B.
Medmindre andet aftales, skal orlov med løn efter ovenstående nr. 1, 2 og 3 varsles med 3 uger.

Hvis barselslovens frister for varsling af orlov ikke overholdes, kan den ønskede orlov først påbegyndes ved udløbet af de angivne frister regnet fra varslingens afgivelse, medmindre andet aftales.

B: Sociale forældre og nærtstående familiemedlemmer

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

Til en social forælder, der har fået overdraget orlov fra barnets mor og/eller den anden forælder efter reglerne i barselslovens § 23 b, betaler arbejdsgiveren fuld løn iht. litra A, nr. 4.

Til et nærtstående familiemedlem, der har fået overdraget orlov fra barnets mor og/eller den anden forælder efter reglerne i barselslovens § 23 c, betaler arbejdsgiveren fuld løn jf. litra A, nr. 4.

Orloven afholdes under samme betingelser som orlov efter overenskomstens § 8, og det er en forudsætning for retten til fuld løn, at den sociale forælder eller nærtstående familiemedlem har fået overdraget retten til barselsdagpenge.

ooo

Ovenstående regler kan vises på følgende måde:

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

*Kan også afholdes inden for de første 10 uger.

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

C. For alle orlovsforløb gælder følgende:

Under de 10 ugers barselsorlov indbetales et ekstra pensionsbidrag til medarbejdere med 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt:

Pensionsbidraget udgør:

	Arbejdsgiverbidrag kr. pr. time/måned	Arbejdstagerbidrag kr. pr. time/måned	Samlet bidrag kr.pr. time/måned
pr. 1. juli 2023	18,45/2.957	3,69/592	22,14/3.549

§ 9 – Lokalaftaler mellem arbejdsgiveren og medarbejderne

Lokalaftaler, kutymer eller reglementer samt aftaler om løn, tillæg til løn, akkord og bonus-systemer kan opsiges af begge parter med 2 måneders varsel til den 1. i en måned, medmindre aftale om længere varsel er/bliver truffet. Den opsigende part skal foranledige den videre forhandling efter gældende regler.

§ 10 – Fritvalgskonto

For at imødekomme individuelle ønsker om frit valg mellem fritid, pension eller løn, får den enkelte medarbejder sin egen Fritvalgskonto.

Medarbejderen får blandt andet mulighed for at hæve et ekstra beløb ud over lønnen i forbindelse med ferie, søgnehellidage, feriefridage eller andre overenskomstsmæssige fridage, barns 2. hele sygedag eller børneomsorgsdage eller til brug for frihed til børns lægebesøg, jf. § 7 E.

Overenskomstparterne finder det naturligt, at man medregner eksempelvis de lønstigninger, der følger af eventuelle stigninger i Fritvalgskontoen, i forbindelse med de lokale lønforhandlinger.

A. Virksomheden afsætter hver lønperiode følgende:

	Fritvalg	SH-dage	Feriefridage	I alt
Frem til 1. maj 2026	9 %	4 %	2,5 %	15,5 %
Fra 1. maj 2026	10 %	4 %	2,5 %	16,5 %
Fra 1. maj 2027	11 %	4 %	2,5 %	17,5 %

- B. Disponerer medarbejderen ikke over hele dette bidrag til Fritvalgskontoen i forbindelse med sit frie valg inden 1. august, kan virksomheden udbetale det resterende bidrag løbende sammen med medarbejderens løn, dog maksimalt 5, 6 hhv. 7 % fra hhv. frem til 1. maj 2026, fra 1. maj 2026 og fra 1. maj 2027 medmindre de lokale parter har aftalt andet. Det er en forudsætning for udbetaling, at virksomheden kan dokumentere, at medarbejderne er blevet opfordret til at træffe et valg.

Overenskomstparterne opfordrer til, at virksomheden tager initiativ til en dialog med medarbejderne om Fritvalgskontoens muligheder.

C. Disponering over feriefridage

1. Medarbejdere, der pr. 1. september har ret til feriefridage, skal inden den 1. august hvert år vælge eller fravælge muligheden for at afholde en eller flere af feriefridagene i den kommende ferieafholdelsesperiode, mod i stedet i ferieåret (1. september – 31. august) løbende at få afsat yderligere 0,5 % af den ferieberettigede løn pr. fravalgt feriefridag. Hvis alle fem feriefridage fravælges, afsættes der således yderligere i alt 2,5 % Det antal feriefridage, som ønskes afholdt, afvikles og betales efter reglerne i overenskomsten § 18 B).
2. En medarbejder, som har fravalgt en eller flere feriefridage, og derefter har sammenhængende fravær over tre måneder som følge af sygdom eller tilskadekomst, kan rejse krav om et supplement til Fritvalgskontoen.
1. Supplementet udgør værdien af de fravalgte feriefridage, hvis medarbejderen skulle have dem udbetalt som ikke-afholdte feriefridage efter overenskomstens § 16 B) fratrasket den del af Fritvalgskontoen, der stammer fra de fravalgte feriefridage.

D. SH-betaling

For alle medarbejdere, der ikke får løn på søgnehellidage, henlægges opsparingen på 4,0 % af den ferieberettigede løn til Fritvalgskontoen. Opsparingen til Fritvalgskontoen indeholder feriegodtgørelse samt ferietillæg af opsparingen.

- E. På virksomheder, hvor der for medarbejdere omfattet af overenskomstens pensionsordning er aftalt et højere pensionsbidrag end 12 % (13 % fra 1. maj 2025), kan virksomheden og medarbejderen aftale at indbetale det ekstra beløb til Fritvalgskontoen i stedet for til pensionsordningen.
- F. Parterne lægger til grund, at medarbejderens tilgodehavende opsparing på Fritvalgskontoen er omfattet af garantien i lov om Lønmodtagernes Garantifond. Hvis dette ikke er

tilfældet, forpligter DBR Arbejdsgiverforening sig til at drage omsorg for, at garantiforpligtelsen løses på anden måde.

G. Medarbejderen kan vælge at anvende midlerne til følgende:

1. *Løn i forbindelse med fritid:*

Alle medarbejdere kan vælge dette element.

Når medarbejderen holder fri i forbindelse med ferie, søgnehellidage og feriefridage, eller overenskomstmæssige fridage i henhold til § 18 A, kan medarbejderen vælge at få udbetalt et beløb fra sin konto.

Medarbejderen vælger selv, hvor stor udbetalingen skal være, idet der dog aldrig kan udbetales større beløb, end der til enhver tid indestår på den pågældende medarbejders opsparingskonto.

De lokale parter kan indgå aftaler om udbetaling, herunder aftale, at der udbetales beløb uden at medarbejderen holder fri. De lokale parter kan endvidere aftale, at bidrag til Fritvalgskontoen efter stk. 2, punkt A. nr. 1 ligeledes udbetales løbende sammen med lønnen.

2. *Pension:*

For at kunne vælge pensionselementet skal medarbejderen i forvejen være omfattet af en arbejdsmarkedspension i henhold til overenskomsten. Medarbejdere skal senest den 1. august hvert år oplyse om, hvor stor en andel af opsparingen til Fritvalgskontoen, der ønskes afsat til pension igennem det kommende ferieår.

Når der vælges pension, indbetales den aftalte andel til pensionsselskabet og dermed ikke til Fritvalgskontoen. Indbetaling af pension udløser ikke arbejdsgiverbidrag.

3. *Restopsparing på Fritvalgs Lønkontoen*

Hvis der er indestående midler på Fritvalgs Lønkontoen ved udgangen af maj måned, skal disse udbetales med den førstkomende lønudbetaling, medmindre andet aftales lokalt.

Midler, som medarbejderen har valgt at hensætte til afholdelse af seniorfridage, skal dog ikke udbetales.

Ved fratrædelse opgøres Fritvalgs Lønkontoen og evt. overskud udbetales sammen med sidste lønudbetaling fra virksomheden

§ 11 – Seniorordning

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

Seniorordningen kan finansieres påfølgende vis:

- Indbetaling til Fritvalgskontoen.
- Medarbejderen og virksomheden kan aftale, at medarbejderen fra 5 år før seniorordningen kan iværksættes, kan opspare værdien af ikke-afholdte feriefridage og akkumulere denne. Værdien heraf kan komme til udbetaling i forbindelse med afholdelse af yderligere seniorfridage.
- Yderligere seniorfridage kan opnås ved konvertering af løbende pensionsbidrag.

De valgte midler under b) og c) indsættes på Fritvalgskontoen.

Ved afholdelse af seniorfridage reduceres Fritvalgskontoen med et beløb svarende til løn under sygdom.

Efter denne bestemmelse kan der maksimalt afholdes så mange seniorfridage, som det opsparede beløb svarer til, jf. betalingen ovenfor.

Medmindre andet aftales, skal medarbejderen senest 1. august give virksomheden skriftlig besked om, hvorvidt medarbejderen ønsker at indgå i en seniorordning med seniorfridage i den kommende ferieafholdelsesperiode, og i så fald, hvor stor en andel af pensionsbidraget medarbejderen ønsker at konvertere til løn. Endvidere skal medarbejderen give besked om, hvor mange seniorfridage medarbejderen ønsker at holde i den kommende ferieafholdelsesperiode. Dette valg er bindende for medarbejderen og vil fortsætte i de følgende ferieafholdelsesperioder. Medarbejderen kan dog hvert år inden 1. august meddele virksomheden, om der ønskes ændringer for den kommende ferieafholdelsesperiode.

Ved seniorordningens første år sker konverteringen fra og med den lønningsperiode, hvori medarbejderen er 5 år fra den til enhver tid gældende folkepensionsalder.

Placeringen af seniorfridage sker, medmindre andet aftales efter de samme regler, som er gældende for placeringen af feriefridage.

Alternativt til seniorfridage kan medarbejder og virksomhed aftale en arbejdstidsreduktion i form af f.eks. længere sammenhængende arbejdsfri perioder, fast reduktion i den ugentlige arbejdstid eller andet.

Ved aftale om fast reduktion i den ugentlige arbejdstid kan det konverterede pensionsbidrag udbetales løbende som et tillæg til lønnen.

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

§ 12 – Arbejdstøj

Arbejdsgiver holder medarbejderne med arbejdstøj og værne fodtøj, og der skal udleveres rent arbejdstøj mindst én gang om ugen. Om gældende satser henvises til bilag 2.

§ 13 – Pension

Der skal betales pensionsbidrag for medarbejdere, der er fyldt 18 år og som har 2 måneders anciennitet. I de to måneders anciennitet indgår anciennitet fra tidligere ansættelser inden for de sidste 2 år, hvor medarbejderen har arbejdet under en overenskomst, som giver ret og pligt til medlemskab af Industriens Pension.

Såfremt medarbejderen på ansættelsestidspunktet er omfattet af Industriens Pension eller anden arbejdsmarkedspension fra en tidligere ansættelse – herunder tjenestemandspension eller tilsvarende lignende ordning – skal der betales pensionsbidrag fra ansættelsens start.

Herudover gælder det, at lærlinge, der er over 20 år og som har udstået læretiden, ved fortsat ansættelse på virksomheden har opsparet de fornødne 2 måneders anciennitet til at være omfattet af pensionsordningen.

	<i>Arbejdsgiverbidrag</i>	<i>Arbejdstagerbidrag</i>	<i>Samlet bidrag</i>
før 1. maj 2025	10,0%	2 %	12 %
efter 1. maj 2025	11 %	2 %	13 %

Er der lokalt aftalt et arbejdsgiverbidrag, der er højere end minimumssatsen på 10 % før 1. maj 2025, forøges arbejdsgiverbidraget fortsat med 1 pct.point.

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.

Såfremt medarbejderen fortsat er i beskæftigelse efter at have nået folkepensionsalderen, kan medarbejderen vælge, om opsparing til pension skal fortsætte (såfremt dette er muligt), eller om pensionsbidraget løbende skal udbetales som løn.

Forsikringsdækningerne ophører, når medarbejderen når folkepensionsalderen.

Senere ændringer i pensionsbidraget mellem DI og CO vil være gældende for denne aftale. Indbetalinger og administration sker i henhold til retningslinjer fra Industriens Pensionsforsikring A/S.

§ 14 – Nyoptagne virksomheder

- A. Virksomheder, som ved deres optagelse i DBR Arbejdsgiverforening har overenskomst med forbundets afdelinger eller anden overenskomst, hvad enten det er en særoverenskomst, en tiltrædelsesoverenskomst eller en lokalaftale, omfattes, uden særlig opsigelse af overenskomst mellem Dansk Metalarbejderforbund/DBR Arbejdsgiverforening fra tidspunktet for optagelsen.
- B. Der optages snarest efter virksomhedens optagelse i DBR Arbejdsgiverforening tilpasningsforhandlinger med det formål at udforme eventuelle lokale aftaler på en sådan måde, at bestående overenskomstforhold ikke forrykkes som helhed.

Lokalaftalen vil efter overenskomstperiodens udløb være omfattet af § 8

Nyoptagne virksomheder, som ikke i forvejen er dækket af en overenskomst, har mulighed for at benytte sig af en optrapningsordning, hvad angår indbetalinger til arbejdsmarkedspensionsordninger. Det 1. år skal bidraget for såvel arbejdsgiver som medarbejder udgøre mindst 20 % af det overenskomstmæssige fulde bidrag.

Senest 1 år efter skal bidragene udgøre mindst 40 % af de overenskomstmæssige bidrag.
Senest 2 år efter skal bidragene udgøre mindst 60 % af de overenskomstmæssige bidrag.
Senest 3 år efter skal bidragene udgøre mindst 80 % af de overenskomstmæssige bidrag.
Senest 4 år efter skal bidragene udgøre mindst fuldt overenskomstmæssigt bidrag.

- C. Nyoptagne medlemmer af DBR Arbejdsgiverforening, der forinden indmeldelsen ikke har etableret en fritvalgskonto eller tilsvarende ordning, eller som har en fritvalgskonto eller tilsvarende ordning med lavere bidrag, kan indtræde i overenskomstens Fritvalgskonto efter nedenstående regler. Virksomheder, der forinden indmeldelsen har en fritvalgskonto eller tilsvarende ordning med samme bidrag som § 10, stk. 2, litra A, nr. 1 og 2 er ikke omfattet af nedenstående nr. 2-4.

1. Virksomhederne kan i lønnen jf. § 4 fradrage det på indmeldelsestidspunktet gældende bidrag til fritvalgskontoen § 10, stk. 1, litra A fraregnet 6,0 % (fra 1. maj 2026 7,0 %)
2. Virksomhederne er fra indmeldelsen forpligtede til at betale bidrag til fritvalgskontoen efter § 10, stk.1, litra A, fraregnet 6,0 % (fra 1. maj 2026 7 %), samt bidrag efter nedenstående optrapningsordning. Såfremt virksomheden ikke ønsker optrapning, betales det fulde bidrag efter § 10, stk. 1, litra A.
3. For så vidt angår de 6,0 % (fra 1. maj 2026 7,0 %) kan nyoptagne medlemmer af DBR Arbejdsgiverforening kræve optrapning som følger:

Senest fra tidspunktet for DBR Arbejdsgiverforenings meddelelse til Dansk Metalarbejderforbund om virksomhedens optagelse i DBR Arbejdsgiverforening skal virksomheden indbetale 1,5 % (fra 1. maj 2026 1,75 %) i bidrag til fritvalgskontoen.

Senest 1 år efter skal virksomheden indbetale 3,0 % (fra 1. maj 2026 3,5 %) i bidrag til Fritvalgskontoen.

Senest 2 år efter skal virksomheden indbetale 4,5 % (fra 1. maj 2026 5,25 %) i bidrag til Fritvalgskontoen.

Senest 3 år efter skal virksomheden indbetale 6,0 % (fra 1. maj 2026 7,0 %) i bidrag til Fritvalgskontoen.

Optrapningsordningen skal senest 2 måneder efter indmeldelsen protokolleres mellem DBR Arbejdsgiverforening og Dansk Metalarbejderforbund efter begæring fra DBR Arbejdsgiverforening, eventuelt i forbindelse med tilpasningsforhandlinger.

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

- D. Nyoptagne medlemmer af DBR Arbejdsgiverforening kan kræve, at bidraget til Uddannelses- og Samarbejdsfonden, jf. § 15, fastsættes således:

Senest fra tidspunktet for DBR Arbejdsgiverforenings meddelelse til Dansk Metal om virksomhedens optagelse i DIO I skal virksomheden indbetale 25 % af bidraget.

Senest 1 år efter skal virksomheden indbetale 50 % af bidraget.

Senest 2 år efter skal virksomheden indbetale 75 % af bidraget.

Senest 3 år efter skal indbetalingen udgøre mindst fuldt overenskomstmæssigt bidrag.

Optrappingsordningen skal meddeles Dansk Metal senest 2 måneder efter indmeldelsesdatoen

§ 15 – Uddannelses- og samarbejdsfonde

Til uddannelse af tillidsrepræsentanter, kontaktpersoner og sikkerhedsrepræsentanter, indbetales kr. 0,45 pr. medarbejder pr. præsteret arbejdstime til Fonden af 1973 (FIU) mellem Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen i Danmark.

Pr. 1. januar 2026 betales der kr. 0,49 pr. medarbejder pr. præsteret arbejdstime.
Pr. 1. januar 2027 betales der kr. 0,51 pr. medarbejder pr. præsteret arbejdstime.

Det er aftalt, at FIU-satserne kontinuerligt opdateres fremadrettet i overensstemmelse med DA/LO-listen.

Til Uddannelses- og samarbejdsfonden mellem DBR Arbejdsgiverforening og Dansk Metalarbejderforbund, indbetaler arbejdsgiver pr. præsteret arbejdstime:

Pr. 1. januar 2026 – 85 øre
Pr. 1. januar 2027 – 90 øre

Uddannelses- og samarbejdsfonden vil udover de hidtidige aktiviteter også finansiere vederlag til tillidsrepræsentanter, jf. bestemmelserne i § 20 D og Bilag 7.

Beløbene opkræves, indbetales og administreres i henhold til administrationsaftalen.

§ 16 – Kompetenceudviklingsfond

- A. Parterne er enige om at etablere en kompetenceudviklingsfond med henblik på at styrke indsatsen på kompetenceudviklingsområdet for den enkelte deltager i et selvvalgt kompetenceudviklingsforløb.
- B. Virksomheden betaler årligt kr. 520,00 pr. medarbejder omfattet af overenskomsten. Bidraget beregnes på baggrund af det antal medarbejdere, der er omfattet af overenskomsten mellem Dansk Metalarbejderforbund og DBR Arbejdsgiverforening.

Medarbejdere, som er omfattet af overenskomsten, kan ansøge om tilskud efter reglerne indgået mellem parterne.

- C. Medarbejderen kan søge om støtte hos Kompetenceudviklingsfonden til uddannelse omfattet af § 17, litra D, dog max. 100 % af lønnen beregnet jf. § 7, litra B. Der kan således ikke ydes støtte til uddannelser, hvorunder medarbejderen modtager helt eller delvis løn.

Anmærkning: For kursusforløb, der tildeles støtte og gennemføres før 1. september 2023, kan der højst søges støtte til 85 % af lønnen.

- D. Virksomheden kan ved arbejdsfordeling ved lokal enighed ansøge Kompetencefonden om støtte til uddannelse omfattet af § 17 i overenskomsten efter fondens regler.
- E. Kompetenceudviklingsfondens bestyrelse aftaler retningslinjerne ud fra ovenstående kriterier.

Overenskomstparterne er enige om, at en forudsætning for aftalen er, at staten ikke reducerer sin finansiering i voksen- og efteruddannelsessystemet. Således lægges det til grund, at der ikke sker forringelser i adgangen til løntabsgodtgørelse (SVU og VEU-godtgørelse) eller forringelser i de økonomiske incitamenter, som er knyttet til beskæftigede voksnes gennemførelse af en erhvervsuddannelse, herunder beskæftigessystemets løntilskudsordning til voksne elever/lærlinge, eller deltagerbetalinger. I modsat fald bortfalder aftalen om støtte til aftalt uddannelse.

Der er samtidig aftalt et krav om fremsendelse af lønseddel sammen med eventuelle ansøgninger til Kompetencefonden.

§ 17 – Uddannelse

- A. Organisationerne er enige om at virke for, at medarbejderne i den enkelte virksomhed får den fornødne efter- og videreuddannelse for herigennem at styrke medarbejderens kompetence.
- B. Det anbefales at der gennemføres en systematisk uddannelsesplanlægning for virksomhedens medarbejdere.
- C. Fagligrelevante uddannelser, hvor en medarbejder deltager i uddannelse efter virksomhedens beslutning, får medarbejderen sin sædvanlige løn uden tillæg. Eventuel løntabsgodtgørelse tilfalder virksomheden.
- D. Den enkelte medarbejder har dog efter 6 måneder anciennitet i virksomheden ret til to ugers frihed om året til efter- eller videreuddannelse efter eget valg. Uddannelsen skal placeres under fornødent hensyn til virksomhedens produktionsforhold forudsat, at der efter § 16, litra C er meddelt tilsagn om tilskud til uddannelsen.

Friheden kan eksempelvis bruges til uddannelsen på såvel grundlæggende som videregående niveau, almen såvel som faglig efter-/videreuddannelse samt deltagelse i realkompetenceudvikling i offentlig regi og relevante tilbud.

- F. Medarbejdere har ret til at afvikle ikke forbrugt uddannelse fra de forudgående to kalenderår. De ældste uger forbruges først. Det gælder dog ikke, hvis medarbejderen er i opsagt stilling, medmindre virksomhed og medarbejder før opsigelsen har aftalt perioden for uddannelsen.

- G. Lærlinge og elevers adgang til støtte:

Lærlinge har efter 9 måneders beskæftigelse i samme virksomhed (inkl. eventuelle skoleophold) ret til at søge om støtte fra Kompetenceudviklingsfonden. Støtte ydes til deltagelse i fritidsuddannelsen i samme omfang og på samme vilkår som øvrige medarbejdere under DBR Arbejdsgiverforenings overenskomst. Lærlinge betragtes i relation til støtte fra Kompetencefonden ikke som opsagt, selv om uddannelsesaftalen er tidsbegrænset.

Støtte til danskuddannelse for voksne udlændinge:

Kompetenceudviklingsfonden kan yde støtte til danskuddannelse for voksne udlændinge på samme vilkår som øvrige aktiviteter støttes. Så længe medarbejderen er omfattet af gratis adgang til danskuddannelse fra kommunen, yder Kompetenceudviklingsfonden alene støtte til dækning af eventuelt løntab.

Støtte til screening til FVU- og ordblindeundervisning:

Kompetenceudviklingsfonden vil yde støtte til screening til FVU- og ordblindeundervisning, som gennemføres af godkendte udbydere af FVU- og ordblindeundervisning. Der ydes støtte på de aftalte vilkår for tildeling af støtte til kompetenceudvikling.

- H. Der er særlige regler om uddannelse i forbindelse med afskedigelse i § 22, litra C.

§ 18 – Fridage, feriefridage, børne- og børnebørnsomsorgsdage

- A. Udover de til enhver tid gennem lovgivningen fastsatte søgnehelldage er 1. maj, 5. juni (Grundlovsdag) og 24. december regnet fra kl. 06.00 eller fra normal arbejdstids begyndelse til samme tidspunkt næste dag - for hel fridag. Betaling for disse sker i henhold til ovennævnte bestemmelse om Fritvalgskontoen § 10, litra A.

- B. Feriefridage

Medarbejderen tildeles 5 feriefridage 1. september.

Om retten til at afholde feriefridagene gælder:

1. Berettiget er alle, der har været beskæftiget i virksomheden uafbrudt i 9 måneder. Hvis en medarbejder har været beskæftiget i 9 måneder den 31. august, er der ret til 5 feriefridage i det ferieår, der slutter samme dag. Herefter er der ret til 5 nye feriefridage i det efterfølgende ferieår, der begynder den 1. september.
2. Feriefridagene omregnes til og afvikles som timer inden for ferieafholdelsesperioden.
3. Feriefridagene betales som ved sygdom.
4. Feriefridage placeres efter samme regler som restferie, jf. ferielovens bestemmelser. Det gælder dog ikke for feriefridage i en opsigelsesperiode efter virksomhedens opsigelse af medarbejderen.
5. Ved medarbejderens fratræden, har virksomheden pligt til skriftligt at oplyse – evt. på den sidste lønseddel – antallet af ikke afholdte feriefridage/feriefridagstimer.
6. Holdes feriefridagene ikke inden ferieafholdelsesperioden, der knytter sig til de tildelte feriefridages udløb, skal arbejdsgiver ved førstkommande lønudbetaling efter ferieafholdelsesperiodens udløb betale kompensation svarende til løn under sygdom pr. ubrugt feriefridag.
7. Kompensationsbeløbet indgår i den ferieberettigede løn, men der beregnes ikke pension af kompensationsbeløbet.
8. Medarbejderen kan uanset jobskifte kun afholde fem feriefridage i hver ferieafholdelsesperiode, der knytter sig til de tildelte feriefridage.

- C. Funktionærlignende ansatte oppebærer sædvanlig løn i disse dage.

- D. Børneomsorgsdage

Medarbejdere og ansatte under uddannelse, med mindst 9 måneders anciennitet, der har ret til at holde barns sygedag, har ret til 2 børneomsorgsdage pr. ferieafholdelsesperiode. Medarbejderen kan højst afholde 2 børneomsorgsdage pr. ferieafholdelsesperiode, uanset hvor mange børn medarbejderen har. Reglen vedrører børn under 14 år.

Dagene placeres efter aftale mellem virksomheden og medarbejderen under hensyntagen til virksomhedens tarv. Børneomsorgsdagene afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin fritvalgskonto.

- E. Medarbejdere og ansatte under uddannelse, med mindst 9 måneders anciennitet, har ret til 2 børnebørns-omsorgsdage pr. ferieafholdelsesperiode. Reglen vedrører børnebørn under 14 år.

Medarbejderen kan højst afholde 2 børnebørns-omsorgsdage pr. ferieafholdelsesperiode, 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 sin Fritvalgs Lønkonto.

§ 19 – Ferie

- A. Der ydes ferie i overensstemmelse med den til enhver tid gældende ferielov. Optjente feriepenge skal løbende - i henhold til loven - afregnes til Feriekonto. Overenskomstparterne er enige om at arbejde for at etablere en feriegarantiordning, hvor DBR Arbejdsgiverforening garanterer for feriepengenes tilstedeværelse.
- B. Der kan lokalt træffes skriftlig aftale om, at ferie afholdes i timer. Det skal i den forbindelse sikres, at ferien ikke holdes i færre timer end det planlagte antal arbejdstimer den pågældende dag, og at den samlede ferie ikke bliver på mindre end 5 uger regnet i 25 hele dage, hvor arbejdsfri dage, der ikke er erstatningsfridage, og arbejdsdage, indgår forholds-mæssigt. Ferien skal så vidt muligt afholdes i hele uger.
- C. Ferien skal afspejle arbejdsugen og må ikke udelukkende placeres på korte eller lange arbejdsdage

§ 20 – Tillidsmandsbestemmelser

Såfremt der beskæftiges mere end 4 medarbejdere, har disse ret til af deres midte at vælge en tillidsrepræsentant. Tillidsrepræsentanten skal vælges blandt de anerkendt dygtige medarbejdere, der har arbejdet mindst 9 måneder i de sidste 2 år på virksomheden. Valg af tillidsrepræsentant foregår i arbejdstiden. Dette aftales lokalt.

- A. Lærlinge kan ikke vælges til tillidsrepræsentant. Vikarer fra vikarbureauer har ikke stemmeret. Lærlinge herunder voksenalrlinge har valget til valg af tillidsrepræsentant i den afdeling af virksomheden, hvor de er beskæftiget på valgtidspunktet.

Såvel tillidsrepræsentanten som ledelsen har pligt til både overfor deres organisationer og mellem de lokale parter på virksomheden at fremme et roligt og godt samarbejde, og ikke lægge hindringer i vejen for virksomhedens og medarbejdernes organisering.

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 organisationerne. Et møde kan for eksempel etableres i forbindelse med en introduktionsdag for nye medarbejdere i virksomheden, når en virksomhed har ansat et vist antal nye medarbejdere eller med en fastfrekvens.

- A. Valget er ikke gyldigt, før det er godkendt af afdelingen, og den har meddelt virksomheden dette – dog indtræder tillidsmandsbekyttelsen, når valget er meddelt virksomheden.
- B. Hvis virksomheden finder, at der foreligger tvingende årsager til at opsiges en tillidsrepræsentant, der er valgt efter reglerne i stk. b, skal virksomheden rejse spørgsmålet i henhold til reglerne for fagretlig behandling. Mæglingsmødet skal i så fald afholdes senest 14 kalenderdage efter mæglingsbegæringens fremkomst, og den fagretlige behandling skal i øvrigt fremmes mest muligt.

Såfremt der ikke kan opnås enighed på mæglingsmødet, og virksomheden ønsker sagen videreført, eller der på mæglingsmødet opnås enighed om afskedigelsen, skal der på mødet afleveres en formel opsigelse til tillidsrepræsentanten. I begge situationer regnes opsigelsesvarslet fra datoen for mæglingsmødets afholdelse.

En tillidsrepræsentants afskedigelse skal begrundes i tvingende årsager, og virksomheden er pligtig til at give vedkommende 5 måneders varsel.

Såfremt en tillidsrepræsentant har fungeret, som sådan i en sammenhængende periode på mindst 5 år, har han dog krav på 6 måneders varsel.

- C. Afskedigelse ved arbejdsmangel - Her benyttes personligt opsigelsesvarsel i henhold til § 22, men mindst 56 dages varsel.
- D. Vederlaget udbetales med ¼ pr. kvartal som kompensation for tillidsrepræsentantens varetagelse af sit hverv uden for dennes arbejdstid. Vederlaget er ikke pensionsgivende eller feriepenge berettiget. Valgrundlaget opgøres ved nyvalg af tillidsrepræsentant og efterfølgende én gang årligt. Ved bortfald af tillidsrepræsentanthvervet bortfalder vederlaget.

Valggrundlag på op til 49 personer: årligt vederlag på kr. 9.000,00.
Valggrundlag mellem 50 og 99 personer: Årligt vederlag på kr. 16.500,00.
Valggrundlag på 100 personer eller derover: Årlig vederlag på kr. 33.000,00.
For en fællestillidsrepræsentant opgøres antallet som summen af de repræsenterede.

- E. En medarbejder, der ophører med at være tillidsrepræsentant efter at have virket som sådan i en sammenhængende periode på mindst 3 år, og som fortsat er beskæftiget på virksomheden, har ret til en drøftelse med virksomheden om medarbejderens behov for faglig opdatering. Drøftelsen afholdes senest inden for en måned fra ophøret af tillidsrepræsentanthvervet og på medarbejderens foranledning. Som led i drøftelsen afklares det, om der foreligger et behov for faglig opdatering, og hvordan denne opdatering skal finde sted.

Såfremt der ikke kan opnås enighed, har medarbejderen ret til 3 ugers faglig opdatering. Efter 6 års sammenhængende tillidsrepræsentanthverv har medarbejderen ret til 6 ugers faglig opdatering.

Medarbejderen modtager under den faglige opdatering løn efter § 7 B, dog for så vidt angår uge 6 for tillidsrepræsentanten med 6 års sammenhængende virke. Det er en forudsætning, at der kan ydes lovbestemt løntabsgodtgørelse til uddannelsen. Løntabsgodtgørelse tilfalder virksomheden.

Ved faglig opdatering kan der ydes støtte fra Kompetencefonden. Støtten omfatter de elementer, som bestyrelsen beslutter.

- F. En medarbejder, som er ansat på funktionærlignende vilkår eller som er funktionær, der ophører med at være tillidsrepræsentant efter at have virket som sådan i mindst 1 år, og som fortsat er beskæftiget på virksomheden, har krav på 6 ugers opsigelsesvarsel ud over medarbejderens individuelle varsel, hvis medarbejderen opsiges inden for 1 år efter ophøret af tillidsrepræsentanthvervet.

Denne regel gælder alene for ophørte tillidsrepræsentanter.

For funktionærlignende ansættelser efter bilag 4, er parterne enige om, at man med det forlængede opsigelsesvarsel fraviger Funktionærlovens § 2 om, at funktionæren fratræder ved en måneds udgang, og at dette er til gunst for medarbejderen.

- G. Tillidsrepræsentanten skal, til udførelsen af sit hverv, have den nødvendige adgang til IT-faciliteter herunder internet.
- H. Under forudsætning af lokal enighed kan tillidsrepræsentanten udpege en uddannelsesrepræsentant.

Uddannelsesrepræsentanten kan bistå virksomheden og medarbejdere med uddannelse efter overenskomstens bestemmelser, og herunder være sparringspartner for virksomheden og medarbejdere. Herudover kan uddannelsesrepræsentanten bistå virksomheden med at skabe overblik over, hvor der kan uddannes lærlinge til at dække virksomhedens kompetencebehov

§ 21 – Arbejdsmiljørepræsentanter

1. Vederlag

Arbejdsmiljørepræsentanter, der er medlem af Dansk Metal, modtager et årligt vederlag på 9.000 kr., som udbetales bagud, ved udgangen af 4. kvartal. Beløbet reduceres forholdsmæssigt, hvis arbejdsmiljørepræsentanten fratræder sit hverv i løbet af året. Beløbet er fast uanset størrelsen på det område, som arbejdsmiljørepræsentanten dækker.

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

Ved bortfald af arbejdsmiljørepræsentanthvervet bortfalder vederlaget.

Vederlag til arbejdsmiljørepræsentanter finansieres af Uddannelses- og Samarbejdsfonden mellem DBR arbejdsgiverforening og Dansk Metal. Fondens bestyrelse bemyndiges til én gang årligt at fastsætte det særskilte bidrag med henblik på at opnå balance mellem indbetaling og udbetaling til vederlaget.

2. Arbejdsmiljørepræsentanters deltagelse i relevant arbejdsmiljøkurser og arbejdsmiljørepræsentanters adgang til IT-faciliteter

Parterne er enige om, at der efter aftale med arbejdsgiveren kan gives Arbejdsmiljørepræsentanten den nødvendige frihed til deltagelse i forbundenes relevante arbejdsmiljøkurser.

Adgangen til deltagelse i forbundenes arbejdsmiljøkurser påvirker hverken rettigheder eller pligter i forhold til den i lovgivning fastsatte arbejdsmiljøuddannelse. Parterne er enige om, at deltagelse i forbundenes frivillige arbejdsmiljøkurser ikke udløser betaling efter arbejdsmiljølovens § 10, stk. 1.

Parterne er endvidere enige om, at Arbejdsmiljørepræsentanten, til udførelsen af sit hverv, skal have den nødvendige adgang til IT-faciliteter herunder internet.

§22 - Ansættelsesbeviser

- A. Ved ansættelse udover 1 måned skal medarbejderen skriftligt oplyses om ansættelsesvilkårene, jævnfør EF-direktiv nr. 91/513 med efterfølgende dansk lovgivning.

Anmærkning:

Henvisningen til lov om arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet (ansættelsesbevisloven), vil fra den dato, hvor den danske lovgivning, der implementerer arbejdsvilkårsdirektivet, træder i kraft, ændres, således at der fra den pågældende dato henvises til den kommende implementeringslov, for så vidt angår arbejdsgivers oplysningspligt.

- B. I de tilfælde, hvor en ansat tilbydes en funktionærlignende ansættelse, udarbejdes der særlig ansættelseskontrakt.
- C. Partnerne anbefaler, at de som bilag 3 og 4 optrykte ansættelsesaftaler anvendes.

§ 23 – Opsigelsesvarsel

- A. Følgende opsigelsesvarsler gælder for timelønnede medarbejdere:

<i>Anciennitet:</i>	<i>Opsigelsesvarsel:</i>
Over 6 måneder	14 dage
9 måneder	21 dage
Over 2 år	28 dage
Over 3 år	56 dage
Over 6 år	70 dage

Ved selskabets opsigelse af medarbejdere, der er fyldt 50 år:

<i>Anciennitet:</i>	<i>Opsigelsesvarsel:</i>
Over 9 år	90 dage
Over 12 år	120 dage

Fra medarbejderens side:

<i>Anciennitet:</i>	<i>Opsigelsesvarsel:</i>
Over 6 måneder	7 dage
Over 3 år	14 dage
Over 6 år	21 dage
Over 9 år	28 dage

- B. Ved opsigelsesvarsler regnes altid med løbende dage, mens erstatning for manglende varsel kun beregnes for mistede arbejdsdage.

C. Særlige rettigheder

1. Medarbejdere, som afskediges med opsigelsesvarsel på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukning eller andre på virksomheden beroende forhold, har nedennævnte rettigheder, afhængig af anciennitet.
2. Alle medarbejdere har ret til frihed med løn i op til to timer – placeret hurtigst muligt efter afskedigelsen under fornødent hensyn til virksomhedens produktionsforhold – til at søge vejledning i a-kassen/fagforeningen.
3. Medarbejdere, som har mindst 6 måneders anciennitet i virksomheden, har ret til tre ugers frihed til efter- eller videreuddannelse med støtte fra Kompetenceudviklingsfonden.
Disse medarbejdere har endvidere ret til at benytte op til to ugers ikke-forbrugt frihed efter § 16, litra D).
4. Medarbejdere, der har været ubrudt ansat i virksomheden i mindst 3 år, har ret til yderligere to ugers frihed i opsigelsesperioden til deltagelse i uddannelse med støtte fra kompetenceudviklingsfonden.
5. Op til to ugers kursusdeltagelse efter pkt. 4 kan gennemføres i umiddelbar og uafbrudt forlængelse af den oprindelige opsigelsesperiode, og opsigelsesvarlet forlænges derved med kursusperioden. Virksomheden skal ikke afgive fornyet opsigelsesvarsel ved udskydelsen af fratrædelsen. Følgende betingelser skal være opfyldt:

- a. Kursusdeltagelse skal i videst muligt omfang forsøges afholdt i den oprindelige opsigelsesperiode, hvilket såvel medarbejder som virksomhed skal medvirke til. Kompetencefonden kan kræve dokumentation fra begge parter.
- b. Medarbejderen skal hurtigst muligt efter modtagelsen af opsigelsen søge om støtte i Kompetencefonden mellem DBR Arbejdsgiverforening, ABAF og Dansk Metal. Medarbejderen skal have modtaget støttetilsagn fra kompetencefonden til konkret, tidsfastsat kursus inden udløbet af den oprindelige opsigelsesvarsel. Støtten fra kompetencefonden til deltagelse i kursus efter fratrædelse beregnes på baggrund af medarbejderens løn på ansøgningstidspunktet. Der kan være tale om et eller flere kurser.
- c. Medarbejderen er arbejdssøgende og til rådighed for arbejde, idet kursus med støtte fra Kompetencefonden viger for tilbudt arbejde, også efter at kurset måtte være påbegyndt.

- d. Uddannelse i et forlænget opsigelsesvarsel er et valg, som træffes af medarbejderen, og som er til fordel for denne. Dette valg indebærer, at det forlængede opsigelsesvarsel ikke kan indgå i opnåelse eller forøgelse af eventuel fratrædelsesgodtgørelse efter overenskomsten.
6. Medarbejdere, der har ret til frihed efter pkt. 3 og 4, har ret til støtte efter betalingsreglerne i § 16, litra D) og § 15, litra C for hele perioden. Der kan søges støtte til kurser, der er relevante for beskæftigelse under overenskomstens dækningsområde. *Anmærkning: Se protokollat 7 vedrørende overenskomstforhandling af 15. april 2020, vedrørende eventuelt lovgivningsmæssige ændringer.*
7. Ovennævnte rettigheder jf. § 23, litra C) nr. 1 – 5 forudsætter, at bestyrelsen vurderer, at der er tilstrækkelige midler i fonden.
- D. Som afbrydelse af ancienniteten regnes ikke fravær på grund af sygdom eller tilskadekomst, såfremt denne er meddelt virksomheden uden ugrundet ophold, indkaldelse til militærtjeneste, såfremt medarbejderen umiddelbart efter hjemsendelsen bliver genansat i selskabet samt fravær på grund af barsel.

Der kan i ovennævnte fraværperioder max. medregnes 6 måneders anciennitet.

- E. Medarbejdere, som afskediges med 14 dages varsel eller mere i henhold til litra A, og medarbejdere uden opsigelsesvarsel, som afbrydes i arbejdet på grund af arbejdsmangel eller en af de i litra C, nævnte grunde, men genoptager arbejdet, når dette tilbydes dem inden for et tidsrum af 9 måneder, genindtræder i tidligere på virksomheden opnået anciennitet. Ancienniteten akkumuleres.

Medarbejdere, som er fratrådt virksomheden med det i litra A gældende varsel, kan dog efter varselperiodens udløb tilbydes genansættelse af kortere varighed – ikke over 120 dage – når der i hvert enkelt tilfælde er truffet skriftlig aftale herom ved arbejdets begyndelse.

F. Fratrædelsesgodtgørelse

1. Såfremt en medarbejder, der har været uafbrudt beskæftiget i samme virksomhed i 3, 6 eller 8 år, uden egen skyld bliver opsagt, skal arbejdsgiveren ved medarbejderens fratræden betale henholdsvis 1, 2 eller 3 gange en særlig fratrædelsesgodtgørelse, der beregnes efter pkt. 2.
2. Den særlige fratrædelsesgodtgørelse udgør et beløb svarende til forskellen mellem det til enhver tid gældende dagpengebeløb pr. måned og lønnen tillagt fritvalgsbidrag med fradrag af 15 % I fastsættelsen af dagpengebeløbet medregnes ikke de særlige beskæftigelsestillæg, medarbejderen måtte have krav på i henhold til Arbejdsløshedsforsikringslovens § 48, stk. 8.

Fatrædelsesgodtgørelsen kan minimum udgøre kr. 2.500 pr. måned og maksimum kr. 15.000 pr. måned. Lønnen opgøres pr. måned på baggrund af den løn medarbejderen ville have oppebåret under sygdom jf. § 7 B. Pensionsbidraget indgår ikke i beregningsgrundlaget.

3. Bestemmelsen i pkt. 1 finder ikke anvendelse såfremt medarbejderen ved fratrædelsen har opnået anden ansættelse, oppebærer pension, eller af andre årsager ikke oppebærer dagpenge. Endelig udbetales godtgørelsen ikke, hvis medarbejderen er funktionærlignende ansat eller i forvejen har krav på fratrædelsesgodtgørelse, forlænget opsigelsesvarsel eller lignende vilkår, der giver en bedre ret end overenskomstens almindelige opsigelsesregler.
4. Medarbejdere, der oppebærer godtgørelse i henhold til pkt. 1, og i forbindelse med genansættelse indtræder i deres optjente anciennitet, opnår først på ny ret til godtgørelse i henhold til denne bestemmelse, når betingelserne i pkt. 1 er opfyldte i relation til den nye ansættelse.

Såfremt den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er en anden end 37 timer, f.eks. på deltid eller skiftehold, ændres forholdstallet tilsvarende.

Parterne er enige om, at bestemmelsen ikke finder anvendelse i forbindelse med hjemsendelse. Dette gælder uanset, hvilken terminologi, der konkret anvendes, så længe der er tale om en afbrydelse af ansættelsesforholdet, der efter sin karakter er midlertidig. Såfremt en afbrydelse, der først var midlertidig, senere måtte vise sig at være permanent, aktualiseres arbejdsgiverens forpligtelse efter bestemmelsen.

- G. For funktionærlignende ansatte gælder Funktionærlovens opsigelsesvarsler §§ 2 og 2a.

§ 24 – Opsigelse under sygdom og ferie

- A. Medarbejdere, der i henhold til bestemmelserne i § 22 har krav på opsigelsesvarsel, kan ikke opsiges inden for de første 4 måneder af den periode, hvori de er uarbejdsdygtige på grund af dokumenteret sygdom.
- B. I tilfælde, hvor opsigelse i henhold til § 22 skal gives, kan en sådan opsigelse ikke fra nogen af siderne finde sted under ferie. Ønskes arbejdsforholdet afbrudt i tilslutning til ferie og dertil knyttede søgnehellidage eller andre fridage af i alt mindst 2 ugers varighed, skal varslet afgives på en sådan måde, at der til søgning af nyt arbejde, henholdsvis ny arbejdskraft, bliver i alt 21 dage (3 uger) til rådighed uden for frihedsperioden, dog ikke længere end den pågældendes opsigelsesvarsel.

- C. Ved opgørelsen af 4 måneders uarbejdsdygtighed i pkt. A medregnes såvel fravær på fuld tid som delvist fravær.

Anmærkning: For så vidt uforskyldt tilskadekomst ved arbejde for virksomheden mv. henvises til Industriens Overenskomst § 38 stk.2 nr.2

§ 25 – Lærlingebestemmelser

Lærlinge og voksenlærlinge ansat i henhold til Lov om Erhvervsuddannelser har ansættelsesvilkår i henhold til lærlingebestemmelserne aftalt mellem Dansk Industri og CO-industri.

§ 26 – Trainee-ordning

Parterne er enige om at etablere en trainee-ordning omfattende 15-17 årige.

Formålet med etableringen er, gennem praktisk arbejde i virksomheden, at styrke unges kompetencer og give dem kendskab til samt forudsætninger for senere uddannelse inden for området. Baggrunden for ordningen er, at Dansk Metalarbejderforbund og DBR Arbejdsgiverforening ønsker, at kunne tiltrække den nødvendige kvalificerede arbejdskraft til virksomhederne og at bidrage til, at flere unge opnår forudsætninger for at gennemføre en erhvervsuddannelse.

Trainee-aftalen indebærer en ansættelse af maksimalt 6 måneders varighed, og der skal udstedes et ansættelsesbevis, jf. vedlagte bilag. Aftalen kan opsiges af begge parter under ansættelsesforløbet med dags varsel.

Parterne er enige om at følge mindstebetalingsatsen i overenskomstens § 4.

Arbejdstiden aftales frit mellem virksomhed og trainee.

Aftalen omfatter trainee-ophold på virksomhederne, som er godkendt til lærlinge indenfor rammerne af Metalindustriens Uddannelsesudvalg (MI) samt arbejdsområder, der knytter sig til de erhvervsuddannelser, som er udarbejdet i dette regi.

§ 27 – Regler for behandling af faglig strid

- A. Uoverensstemmelser skal søges løst ved forhandling mellem parterne.

- B. Såfremt der opstår en faglig uoverensstemmelse af individuel karakter på virksomheder, hvor der ikke er valgt tillidsrepræsentant, kan den medarbejder uoverensstemmelsen vedrører, anmode en repræsentant fra den lokale afdeling om at bistå sig under lokale forhandling.

- C. Uoverensstemmelser, der angår fortolkning af nærværende overenskomst, afgøres i overensstemmelse med den seneste mellem Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen i Danmark aftalte Norm for regler for behandling af faglig strid.

Opnås der ikke enighed ved mægling, skal spørgsmålet indbringes for en voldgift, der nedsættes på følgende måde:

DBR Arbejdsgiverforening på den ene side og Dansk Metalarbejderforbund på den anden side vælger hver 2 voldgiftsmænd, og disse voldgiftsmænd vælger i forening 1 opmand, der leder voldgiftsrettens forhandling og eventuelt afsiger en motiveret kendelse. Kan der ikke opnås enighed om valget af opmand, skal parterne anmode Arbejdsretten om at udpege denne.

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

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

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 ombehandling af den faglige voldgift.

- E. Hovedaftalen af 1973 mellem Landsorganisationen i Danmark og Dansk Arbejdsgiverforening med senere ændringer er herudover gældende for parterne under denne overenskomst.

§ 28 – Organisationsforhold

DBR Arbejdsgiverforening finder det naturligt, at arbejdsgiverne i forbindelse med nyansættelser retter henvendelse til den lokale Dansk Metalarbejderforbund afdeling for rekruttering af medarbejdere.

DBR Arbejdsgiverforening oplyser Dansk Metalarbejderforbund om til- eller afgang af virksomheder til arbejdsgiverforeningen pr. den 1. i hver måned.

Samlet medlemstal i arbejdsgiverforeningen oplyses én gang hvert år.

§ 29 – Varighedsbestemmelse

Denne overenskomst træder i kraft ved underskrivelsen og er gyldig til den med 3 måneders varsel opsiges af én af parterne – dog tidligst den 1. maj 2028.

København, den 15. april 2020

DBR Arbejdsgiverforening	Dansk Metalarbejderforbund
Erik S. Rasmussen	Allan Givskov

Bilag 1 – Retningslinjer for etablering af arbejdsfordelingsordninger

Der er enighed om, at arbejdsfordeling i konkrete situationer kan være velegnet til imødegåelse af afskedigelser som følge af midlertidig produktionsnedgang. De ansatte bevarer tilknytningen til virksomheden og føler sig ikke sat udenfor som de, der er fuldt ledige, og virksomhederne opnår en nødvendig reduktion af lønudgifterne og får samtidig mulighed for at bevare tilknytningen til en velkvalificeret medarbejderstab, således at produktionen normalt uden forsinkelse og ekstra omkostninger til oplæring igen hurtigt kan forøges.

Organisationerne finder, at indførelse af arbejdsfordelingsordninger ikke må medføre indskrænkninger i arbejdskraftens geografiske og faglige mobilitet og derved hindre fremtidig strukturtilpasning. Arbejdsfordeling er en hjælp til selvhjælp for de ansatte og virksomhederne i en aktuell beskæftigelsessituation og bør derfor kun iværksættes af driftsmæssige årsager som f.eks. ordrenedgang. Det skal fremhæves, at indførelse af arbejdsfordeling med oppebærelse af dagpenge betyder, at den ansatte, uanset gældende opsigelsesvarsler, har pligt til at påtage sig andet af Arbejdsformidlingen anvist arbejde, således at andre virksomheder fortsat kan få anvist den nødvendige kvalificerede arbejdskraft.

Parterne er derfor enige om nedenstående retningslinjer for indførelse af arbejdsfordelingsordninger:

1. Arbejdsfordeling skal være begrundet i driftsmæssige årsager af forventelig kortvarig karakter.
2. Arbejdsfordelingsordninger aftales ved lokale forhandlinger. Kan enighed ikke opnås, kan arbejdsgiveren varsle en sådan med 3 ugers varsel. Inden for dette tidsrum har medarbejderne påtaleret i henhold til Regler for behandling af fagretlige sager. For så vidt en uoverensstemmelse om en arbejdsfordelingsordning indankes til fagretlig behandling, kan arbejdsfordelingsordningen ikke træde i kraft, før mæglingsmøde har været afholdt. Et begæret mæglingsmøde skal i alle tilfælde være afholdt inden 14 dage. Hvis en af organisationerne ikke overholder denne tidsfrist, er arbejdsgiveren berettiget til at igangsætte den pågældende arbejdsfordelingsordning. Det samme er tilfældet, såfremt enighed om sagen ikke opnås på mæglingsmødet eller eventuelt på seksmandsmødet. Spørgsmålet om, hvorvidt arbejdsfordelingsordningen er tilstrækkeligt begrundet i virksomhedens tarv, kan herefter videreføres på normal måde i henhold til Regler for behandling af fagretlige sager.
3. Aftale om arbejdsfordeling skal træffes på en sådan måde, at den enkelte medarbejder inden for 12 på hinanden følgende måneder ikke kan deltage i arbejdsfordelingsordninger i mere end sammenlagt 13 uger.

Såfremt de maksimale 13 uger opdeles i flere perioder, kan ingen periode være under 4 uger i de tilfælde, hvor der foretages 1 uges ledighed/1 uges arbejde eller 2 ugers ledighed/2 ugers arbejde. Fordeling med 2 eller 3 dages ledighed pr. uge eller 1 uges ledighed/2 ugers arbejde kan etableres for minimum 3 uger. Etableres fordeling i henhold til ovennævnte og afbrydes inden udløbet af nævnte perioder på henholdsvis 4 og 3 uger, betragtes disse som forbrugt.

Der kan ved arbejdsfordelinger, hvor weekendhold skal indgå, alene etableres fordelinger med 1 uges ledighed/1 uges arbejde eller ugers ledighed/2 ugers arbejde, idet en weekends arbejde svarer til en uges arbejde.

4. Arbejdsfordelingsordninger skal indberettes af de lokale parter til de respektive overenskomstafsluttende organisationer senest 1 uge inden ordningen iværksættes. Samtidig hermed orienteres Arbejdsformidlingen skriftligt om arbejdsfordelingsordningerne, der påtænkes iværksat, herunder hvilke personer der omfattes heraf.
5. Da formålet med arbejdsfordelingsordninger blandt andet er at undgå afskedigelser, som ellers ville være nødvendige, kan afskedigelser under en løbende arbejdsfordeling kun ske af årsager, der er begrundet i den pågældendes egne forhold. Viser det sig herudover under løbende arbejdsfordeling nødvendigt at foretage afskedigelser, skal arbejdsfordelingsordningen forinden tages op til ny lokal drøftelse. Kan enighed ikke her opnås, kan sager gøres til genstand for nærmere drøftelse under organisationernes medvirken.
Arbejdsfordeling kan tidligst indføres 4 uger efter afslutningen af en tidligere gennemført fordeling i den pågældende afdeling/arbejdsområde.

København, den 22. november 2004

CAD Arbejdsgiverforening

Dansk Metalarbejderforbund

Benny Kirkegaard

Ole Ibsen

Bilag 2 – Aftale om fordeling af udgifterne til anskaffelse, vedligeholdelse og renholdelse af værnefodtøj

Stk. 1

Virksomheden yder tilskud til køb af egnet godkendt værnefodtøj til de ansatte:

- A) Hvor arbejdsforholdene på grund af særlig risiko for fodskader, der kan undgås ved at bruge værnefodtøj, kræver det
 - B) Hvor virksomhedens sikkerhedsorganisation anbefaler det, eller
 - C) Hvor den enkelte ansatte ønsker det
- Det normale tilskud svarer til prisen for almindelige vænetræsko i henhold til listens punkt I.

Stk. 2

Det påhviler den ansatte for egen regning at sørge for renholdelse og normal vedligeholdelse (eksklusive egentlige reparationer) af det værnefodtøj, den ansatte anvender under udførelse af arbejde i virksomheden.

Stk. 3

Værnefodtøj, hvortil virksomheden yder tilskud, indkøbes efter aftale med virksomheden. Fornyelse af nedslidt eller ødelagt værnefodtøj, der ikke længere opfylder sit formål, skal aftales med virksomheden.

Listepriser følger de til enhver tid værende satser aftalt mellem CO-Industri og DI.

København, den 13. juni 2012

CAD Arbejdsgiverforening

Dansk Metalarbejderforbund

Erik S. Rasmussen

Erik B. Wiberg

Bilag 3 – Ansættelsesaftale

Ansættelsesaftale
for ansættelse omfattet af
DBR Arbejdsgiverforening/Dansk Metalarbejderforbund

1. Parter

Undertegnede arbejdsgiver (navn): CVR-nr.:	
Adresse:	Tlf.nr.:
Postnr./by:	
ansætter herved:	
Medarbejderens fulde navn:	Fødselsdag:
Adresse:	Tlf.nr.:
Postnr./by:	

2. Jobkategori

Jobkategori/Stillingsbetegnelse

3. Tiltrædelsesdato

Tiltrædelsesdato:
☐ Ansættelsesforholdet er tidsbegrænset og ophører senest:
☐ Ansættelsesforholdet ophører senest, når udførelsen af følgende opgave(r) er tilendebragt:

4. Arbejdssted

Fast arbejdssted eller hovedarbejdsstedets adresse (virksomhedens adresse angives)
Postnr./by:
☐ Skiftende arbejdssteder

5. Arbejdstid

For så vidt angår arbejdstid - den normale arbejdstid, weekendarbejde, deltidsbeskæftigelse, flekstid, arbejde på forskudt tid og skiftehold - henvises til Overenskomsten samt eventuelle lokalaftaler. Overarbejde udføres i henhold til Overenskomsten.

6. Løn og andre lønde

Personlig timeløn udgør kr.:

Overarbejdsbetaling, søgnehelligdaysbetaling, forskudttidstillæg, tillæg for arbejde i skiftehold, betaling for ude- og rejsearbejde og genetillæg i øvrigt betales efter reglerne i Overenskomsten.

Lønnen udbetales bagud:
☐ Hver 14. dag
☐ Andet - lønperioden angives:

7. Ferie

Der ydes ferie i henhold til Ferieloven og overenskomsten.

8. Pension

Såfremt medarbejderen ved ansættelsen er omfattet af Industriens Pension eller anden arbejdsmarkedspension, skal der betales bidrag straks ved ansættelsens start.

Såfremt medarbejderen opfylder et af nedenstående vilkår, skal der sættes kryds:

- ☐ Medarbejderen er omfattet af Industriens Pension eller anden arbejdsmarkedspension ved ansættelsens start
- ☐ Medarbejderen er fyldt 18 år og anciennitet fra tidligere ansættelser inden for de seneste 2 år før ansættelsen medregnes i beregningen af de 2 måneders anciennitet.

Dokumentation herfor fremlægges af medarbejderen.

Hvis medarbejderen ønsker tidligere indbetalte pensionsbidrag opsparet i anden pensionsordning overført til Industriens Pension, skal medarbejderen indsende kopi af ansættelsesaftalen til Industriens Pension.

Medarbejderen er omfattet af ATP

Virksomhedens arbejdsskadeselskab er: _____

9. Opsigelse

Der henvises til bestemmelserne i Overenskomsten om opsigelsesvarsler.

10. Efter- og videreuddannelse

Medarbejderen har ret til uddannelse som fremgår af Overenskomsten.

11. Overenskomst

For ansættelsesforholdet i øvrigt gælder Overenskomsten (indgået mellem DBR Arbejdsgiverforening og Dansk Metal) samt eventuelle lokalaftaler på virksomheden.

12. Øvrige forhold

Ansættelsen er betinget af gyldigt kørekort.

Dato: _____

Dato: _____

Virksomhedens underskrift

Medarbejderens underskrift

Bilag 4 – Aftale om funktionærlignende ansættelse

Aftale om funktionærlignende ansættelse
for ansættelse omfattet af
DBR Arbejdsgiverforening/Dansk Metalarbejderforbund

1. Parter

Undertegnede arbejdsgiver (navn):	CVR-nr.:
Adresse:	Tlf.nr.:
Postnr./by:	

ansætter herved

Medarbejderens fulde navn:	Fødselsdag:
Adresse:	Tlf.nr.:
Postnr./by:	

2. Jobkategori

Jobkategori/Stillingsbetegnelse:

3. Tiltrædelsesdato

Ansættelsen på funktionærlignende vilkår har virkning fra (dato):
☐ Ansættelsesforholdet er tidsbegrænset og ophører senest:
☐ Ansættelsesforholdet er begrænset til udførelse af følgende opgave(r):

4. Arbejdssted

Fast arbejdssted eller hovedarbejdsstedets (f.eks. virksomhedens adresse):
Postnr./by:
☐ Skiftende arbejdssteder

5. Arbejdstid

For så vidt angår arbejdstid - den normale arbejdstid, weekendarbejde, deltidsbeskæftigelse, flekstid, arbejde på forskudt tid og skiftehold - henvises til overenskomsten mellem DBR Arbejdsgiverforening og Dansk Metal samt eventuelle lokalaftaler. Overarbejde udføres i henhold til overenskomsten mellem DBR Arbejdsgiverforening og Dansk Metal. Medarbejderen kan ikke deltage i arbejdsfordelinger.

6. Løn og andre lønde

Lønnen er aftalt til kr.: _____ pr. måned, som udbetales månedsvis bagud på samme dato som for virksomhedens funktionærer. Én gang om året tages lønnen for den enkelte op til vurdering og eventuel regulering.

Overarbejdsbetaling, forskudttidstillæg, tillæg for arbejde i skiftehold, betaling for ude- og rejsearbejde og genetillæg i øvrigt betales efter DBR Arbejdsgiverforenings overenskomst. På virksomheden kan forekomme akkordarbejde, bonusordninger eller andre produktivitsfremmende lønsystemer. Tillidsmanden har påtaleret ved misbrug.

7. Ferie

Der ydes ferie i henhold til Ferieloven og overenskomsten.

8. Pension og arbejdsskadeforsikring

Arbejdsmarkedspension ydes efter overenskomsten mellem DBR Arbejdsgiverforening og Dansk Metal.

Medarbejderen er omfattet af ATP

Virksomhedens arbejdsskadeselskab: _____

9. Opsigelse

Ved opsigelse gælder Funktionærlovens § 2, § 2a, § 3, § 4 & § 5, stk. 1.
(sæt kryds ved de bestemmelser, som gælder for ansættelsesforholdet):

☐ § 2b (om usaglig opsigelse)

☐ § 16 (om frihed til at søge andet arbejde i opsigelsesperioden)

☐ Anden aftale: _____

Opsigelsesvarslerne længde kan ikke blive kortere end de i henhold til overenskomsten opnåede ved overgang til funktionærlignende ansættelse.

120-dages reglen:

Det er aftalt, at medarbejderen kan opsiges med 1 måneds varsel til fratræden ved en måneds udgang, når medarbejderen inden for et tidsrum af 12 måneder på hinanden følgende måneder har oppebåret løn under sygdom i 120 dage i alt. Opsigelsens gyldighed er betinget af, at den sker i umiddelbar tilknytning af de 120 sygedage, og mens medarbejderen endnu er syg, hvorimod gyldigheden ikke berøres af, at medarbejderen er vendt tilbage til arbejdet, efter at opsigelsen er sket. 120 dages reglen kan ikke gøres gældende, hvis medarbejderen er omfattet af overenskomstens § 18.

For ansættelsesforholdet gælder Funktionærloven (sæt kryds ved de bestemmelser, som gælder for ansættelsesforholdet)

☐ § 17a (om tantieme og gratiale)

10. Efter- og videreuddannelse

Medarbejderen har ret til uddannelse som fremgår af Overenskomsten.

11. Overenskomst

Funktionærlovens § 8 kan ikke fraviges ved aftale mellem parterne.

12. Øvrige forhold

Ansættelsen er betinget af gyldigt kørekort.

Dato: _____

Dato: _____

For virksomheden

Medarbejderens underskrift

Bilag 5 – Overenskomsthenviisning

Parterne er enige om - udover de i denne overenskomst anførte bestemmelser samt til suppler-
ing af disse - at rette sig efter overenskomsten mellem DI og CO inklusive organisationsaf-
taler.

Den til enhver tid gældende hovedaftale mellem Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorga-
nisationen i Danmark er gældende.

København, den 22. november 2004

CAD Arbejdsgiverforening

Dansk Metalarbejderforbund

Benny Kirkegaard

Ole Ibsen

Bilag 6 – Generelle betalingsregler, hvor medarbejderne benytter eget motorkøretøj i virksomhedens tjeneste

Når medarbejderne benytter eget motorkøretøj i virksomhedens tjeneste, ydes der dem herfor
en godtgørelse pr. kørt km. af samme størrelse som den, der til enhver tid er fastsat i henhold
til de for staten gældende regler.

Organisationerne er i øvrigt enige om, at den enkelte medarbejder er frit stillet med hensyn til
spørgsmålet om, hvorvidt han vil stille sit motorkøretøj til rådighed for virksomheden.

Bestående aftaler om betaling til medarbejderne for kørsel med eget motorkøretøj må ikke
ved nærværende aftale forringes.

Såfremt kørselsgodtgørelsen udbetales skattefrit i henhold til ovenstående regler, påhviler det
arbejdsgiveren at føre den fornødne kontrol og dokumentation.

København, den 22. november 2004

CAD Arbejdsgiverforening

Dansk Metalarbejderforbund

Benny Kirkegaard

Ole Ibsen

Bilag 7 – Tillidsrepræsentanterne og det lokale samarbejde

Et godt samarbejde mellem ledelsen og medarbejderne i virksomhederne er en væsentlig forudsætning for virksomhedernes produktivitet og konkurrencekraft og medarbejdernes trivsels- og udviklingsmuligheder.

Den danske model bygger både på et professionelt og konstruktivt samarbejde mellem overenskomstparterne, og på et velfungerende lokalt samarbejde mellem virksomhedsledere og tillidsrepræsentanter. Grundlaget for succes er ofte den decentrale aftalefastlæggelse og en samarbejdsproces, i gensidig respekt og tillid.

Overenskomstparterne ønsker at støtte op om udbredelsen af information om de nye elementer i overenskomsterne mellem DI Overenskomst I og CO-industri.

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

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 er arbejdsgiver uvedkommende.

*

Fællesfonden ændrer navn til Uddannelses- og Samarbejdsfond og finansierer fra 1. oktober 2007 udover de hidtidige aktiviteter under fonden også ovennævnte vederlag.

Som følge heraf er der enighed om pr. 1. juli 2007 at forøge bidraget til fondene til 0,61 øre pr. præsteret arbejdstime. Overenskomst parterne bemyndiges til at regulere bidraget pr. 1. januar 2009, såfremt fondens nye opgaver nødvendiggør dette.

København, den 19. april 2007

CAD Arbejdsgiverforening

Dansk Metalarbejderforbund

Erik Rasmussen

John Jeppesen

Bilag 8 – Implementering af ligelønsloven

§ 1. Der må ikke på grund af køn finde lønmæssig forskelsbehandling sted i strid med reglerne i denne aftale. Dette gælder både direkte forskelsbehandling og indirekte forskelsbehandling.

stk. 2. Enhver arbejdsgiver skal yde kvinder og mænd lige løn, for så vidt angår alle lønelementer og lønvilkår, for samme arbejde eller for arbejde, der tillægges samme værdi. Især når et fagligt kvalifikationssystem anvendes for lønfastsættelsen, bygges dette system på samme kriterier for mandlige og kvindelige lønmodtagere og indrettes således, at det udelukker forskelsbehandling med hensyn til køn.

stk. 3. Bedømmelsen af arbejdets værdi skal ske ud fra en helhedsvurdering af relevante kvalifikationer og andre relevante faktorer.

§ 1 a. Der foreligger direkte forskelsbehandling, når en person på grund af køn behandles ringere, end en anden person bliver, er blevet eller ville blive behandlet i en tilsvarende situation. Enhver form for dårligere behandling af en kvinde i forbindelse med graviditet og under kvinders 14 ugers fravær efter fødslen betragtes som direkte forskelsbehandling.

stk. 2. Der foreligger indirekte forskelsbehandling, når en bestemmelse, et kriterium eller en praksis, der tilsyneladende er neutral, vil stille personer af det ene køn ringere end personer af det andet køn, medmindre den pågældende bestemmelse, betingelse eller praksis er objektivt begrundet i et sagligt formål og midlerne til at opfylde det er hensigtsmæssige og nødvendige.

stk. 3. Løn er den almindelige grund- eller minimumsløn og alle andre ydelser, som lønmodtageren som følge af arbejdsforholdet modtager direkte eller indirekte fra arbejdsgiveren i penge eller naturalier.

§ 2. En lønmodtager, hvis løn i strid med § 1 er lavere end andres, har krav på forskellen.
stk. 2. En lønmodtager, hvis rettigheder er krænkede som følge af lønmæssig forskelsbehandling på grundlag af køn, kan tilkendes en godtgørelse. Godtgørelsen fastsættes under hensyn til lønmodtagerens ansættelsestid og sagens omstændigheder i øvrigt.

§ 2 a. En lønmodtager har ret til at videregive oplysninger om egne lønforhold. Oplysningerne kan videregives til enhver.

§ 3. En arbejdsgiver må ikke afskedige eller udsætte en lønmodtager, herunder en lønmodtagerrepræsentant, for anden ugunstig behandling fra arbejdsgiverens side som reaktion på en klage, eller fordi lønmodtageren eller lønmodtagerrepræsentanten har fremsat krav om lige løn, herunder lige lønvilkår, eller fordi denne har videregivet oplysninger om løn. En arbejdsgiver må ikke afskedige en lønmodtager eller en lønmodtagerrepræsentant, fordi denne har fremsat krav efter § 4, stk. 1.

stk. 2. Det påhviler arbejdsgiveren at bevise, at en afskedigelse ikke er foretaget i strid med reglerne i stk. 1. Hvis afskedigelsen finder sted mere end et år efter, at lønmodtageren har fremsat krav om lige løn, gælder 1. pkt. dog kun, hvis lønmodtageren påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at afskedigelsen er foretaget i strid med stk. 1.

stk. 3. En afskediget lønmodtager kan nedlægge påstand om en godtgørelse eller genansættelse. Eventuel genansættelse sker i overensstemmelse med principperne i Hovedaftalen. Godtgørelsen fastsættes under hensyntagen til lønmodtagerens ansættelsestid og sagens omstændigheder i øvrigt.

§ 4. En arbejdsgiver med mindst 35 ansatte skal hvert år udarbejde en kønsopdelt lønstatistik for grupper med mindst 10 personer af hvert køn opgjort efter den 6-cifrede DISCO-kode til brug for høring og information af de ansatte om lønforskelle mellem mænd og kvinder på virksomheden. Dette gælder dog ikke virksomheder i brancherne landbrug, gartneri, skovbrug og fiskeri. Hvis den kønsopdelte lønstatistik af hensyn til virksomhedens legitime interesser er modtaget som fortrolig, må oplysningerne ikke videregives.

stk. 2. Den kønsopdelte lønstatistik efter stk. 1 skal opgøres for medarbejdergrupper med en detaljeringsgrad svarende til den 6-cifrede DISCO-kode. Arbejdsgiveren har i øvrigt pligt til at redegøre for statistikens udformning og for det anvendte lønbegreb.

stk. 3. Virksomheder, der indberetter til den årlige lønstatistik hos Danmarks Statistik, kan uden beregning rekvirere en kønsopdelt lønstatistik efter stk. 1 fra Danmarks Statistik.

stk. 4. Arbejdsgiverens forpligtelse til at udarbejde en kønsopdelt lønstatistik efter stk. 1 bortfalder, hvis arbejdsgiveren indgår aftale med de ansatte på virksomheden om at udarbejde en redegørelse. Redegørelsen skal både indeholde en beskrivelse af vilkår, der har betydning for aflønning af mænd og kvinder på virksomheden, og konkrete handlingsorienterede initiativer, der kan have et forløb på op til 3 års varighed, og den nærmere opfølgning herpå i redegørelsens periode. Redegørelsen skal omfatte alle virksom-

hedens medarbejdere og behandles i overensstemmelse med reglerne Samarbejdsaftalen. Redegørelsen skal senest være udarbejdet inden udgangen af det kalenderår, hvor pligten til at udarbejde kønsopdelt lønstatistik bestod.

§ 5. En lønmodtager, som ikke mener, at arbejdsgiveren overholder pligten til at yde lige løn, herunder lige lønvilkår, efter denne aftale, kan søge kravet fastslået ved fagretlig behandling.

stk. 2. Hvis en person, der anser sig for krænket, jf. § 1, påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der er udøvet direkte eller indirekte forskelsbehandling, påhviler det modparten at bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket.”

§ 6. Hvor forbundene finder baggrund for at rejse en fagretlig sag i henhold til ovenstående regler, kan der afholdes besigtigelse på virksomheden med deltagelse af organisationerne, inden sagen behandles fagretligt.

stk. 2. Ved fagretlige sager om ligeløn aftales på mæglingsmødet, eller forud for dette, hvilke oplysninger, der vil blive udleveret til forbundet med henblik på en vurdering af sagen”

Parterne er enige om, at ligelønsloven herefter ikke finder anvendelse på ansættelsesforhold omfattet af overenskomsterne imellem dem, og at tvister vedrørende ligeløn skal løses i det fagretlige system.

Parterne er endvidere enige om i denne aftale at indarbejde ændringer i ligelønsloven, som følge af eventuelle ændringer af EU-retlige forpligtelser.

København, den 14. april 2010

CAD Arbejdsgiverforening

Erik Rasmussen

Dansk Metalarbejderforbund

John Jeppesen

Bilag 9 – Etablering af ligelønsnævn

Overordnede rammer

Ligelønsnævnet oprettes med udgangspunkt i den model, der kendes fra Afskedigelsesnævnet.

Nævnet skal kunne tage stilling til sager vedrørende fortolkning og forståelse af, samt brud på ligelønsloven eller overenskomstimplementeringen af lovens bestemmelser. Sager der vedrører implementeringsaftaler skal føres ved Nævnet, medmindre de er omfattet af reglen i arbejdsretslovens § 11, stk. 2, og § 22, stk. 1.

Nævnet skal i første række kunne tage stilling til tvister vedrørende lovens centrale bestemmelser, nemlig § 1, stk. 1-3 og § 3.

Spørgsmål vedrørende lovens § 5a, stk. 4 og tilsvarende aftalebestemmelser, skal primært løses i henhold til reglerne i Samarbejdsaftalen. Alene retstvister i form af uoverensstemmelser vedrørende brud på eller fortolkning af bestemmelsen skal kunne indbringes for Nævnet.

Parterne er enige om at tilstræbe at etablere et enstrengt sanktionssystem.

Hvis en sag indeholder elementer, der både vedrører brud og fortolkning af ligelønsreglerne og andre overenskomstelementer på samme tid, kan Nævnet tillige behandle disse andre overenskomstelementer. Såfremt sådanne andre overenskomstelementer forudsætter et meget specifikt overenskomstkendskab, kan de efter påstand henvises til behandling selvstændigt i det fagretlige system.

Sager skal først kunne indbringes for Nævnet, når de sædvanlige forhandlingsmuligheder i det fagretlige system er udtømte. Herved forstås, at der er gennemført lokalforhandling, mæglingssmøde og organisationsmøde. Herudover bør der gennemføres et forberedende møde i Nævnets regi, svarende til det møde, der kendes fra Afskedigelsesnævnet.

Overenskomstparterne er enige om, at de frister, der gælder for sagsbehandlingen i Afskedigelsesnævnet ikke er hensigtsmæssige i de oftest faktatunge ligelønssager. Der er derfor enighed om, at det er hensigtsmæssigt med andre frister, der i højere grad afbalancerer hensynet til en hurtig afgørelse og hensynet til en forsvarlig oplysning af sagerne.

Parterne er enige om at søge afklaret, om DA og LO vil påtage sig at etablere et ligelønsnævn efter samme model som Afskedigelsesnævnet, og om hovedorganisationerne i givet fald vil aftale det videre fornødne om nævnets funktion, forretningsorden m.v.

Såfremt det viser sig, at mulighederne er udtømte for at træffe beslutning om at etablere et ligelønsnævn i regi af DA og LO, er parterne enige om selv at etablere et nævn snarest muligt.

Et sådant nævn vil i givet fald blive etableret i overensstemmelse med de ovenstående retningslinjer, med de nødvendige tilpasninger.

København, den 14. april 2010

CAD Arbejdsgiverforening

Erik Rasmussen

Dansk Metalarbejderforbund

John Jeppesen

Bilag 10 – Elektroniske dokumenter

Parterne er enige om, at der i overenskomsterne indføres mulighed for, at virksomhederne med frigørende virkning kan aflevere lønsedler og eventuelle andre dokumenter, der skal udveksles under eller efter det løbende ansættelsesforhold, via de elektroniske postløsninger, som måtte være til rådighed, f.eks. e-Boks, eller via e-mail.

Såfremt virksomhederne vil benytte sig af denne mulighed, skal medarbejderne varsles herom 3 måneder før medmindre andet aftales. Efter udløb af varslet kan medarbejdere som ingen mulighed har for at anvende den elektroniske løsning få udleveret de pågældende dokumenter ved henvendelse til virksomheden.

København, den 13. juni 2012

CAD Arbejdsgiverforening

Erik S. Rasmussen

Dansk Metalarbejderforbund

Erik B. Wiberg

Bilag 11 – Databeskyttelse

Overenskomstparterne er enige om, at bestemmelser i overenskomster og den sagsbehandling, der knytter sig hertil, skal fortolkes og behandles i overensstemmelse med Databeskyttelsesforordningen (EU 2016/679), der finder anvendelse i Danmark fra den 25. maj 2018.

Overenskomstparterne er endvidere enige om, at det ved gennemførelsen af Databeskyttelsesforordningen skal sikres, at den nuværende praksis for indsamling, opbevaring, behandling og udlevering af personoplysninger i henhold til de ansættelses- og arbejdsretlige forpligtelser kan fortsætte.

København, den 15. april 2020

DBR Arbejdsgiverforening

Erik S. Rasmussen

Dansk Metalarbejderforbund

Allan Givskov

Bilag 12 – Rådighedstjeneste

Overenskomtparterne har med henvisning § 19 i bekendtgørelse nr. 324 af 23. maj 2002, indgået en rammeaftale der gør det muligt for de lokale parter at aftale, at der for de former for arbejde, som ikke er omfattet af bilag 1 til bekendtgørelsen, kan ske udskydelse af hvileperioden i forbindelse med rådighedstjeneste.

Arbejde omfattet af bilag 1 til bekendtgørelsen reguleres ikke af denne aftale, men alene af bekendtgørelsen.

Lokale aftaler om rådighedstjeneste indgået før 1. marts 2020 berøres ikke af ovenstående. Parterne er endvidere enige om, at de lokale parter kan indgå skriftlig lokalaftale om, at når de ansatte kaldes til arbejde under rådighedstjeneste, kan den daglige hvileperiode på 11 timer, for arbejde som ikke er omfattet af bilaget til bekendtgørelse nr. 324 af 23. maj 2002 om hvileperiode og fridøgn, udskydes, således at den gives umiddelbart efter afslutningen af det sidste arbejde, og at hvileperioden kan ligge i rådighedstjenesten. Hvis de 11 timers hvile herved strækker sig ind i det efterfølgende døgn, skal medarbejderen inden for dette døgn tillige have den sædvanlige hvileperiode på 11 timer. Denne hvileperiode kan tilsvarende udskydes.

Hvis den udskudte hvileperiode forhindrer medarbejderen i at udføre planlagt normal daglig arbejdstid, betales den ikke udførte arbejdstid som ved sygdom.

Hvor bekendtgørelsens § 8, stk. 1 finder anvendelse kan den daglige hvileperiode være 8 timer.

Udskydelse af hvileperioden kan højst ske i 10 døgn i hver kalendermåned og højst i 45 døgn pr. kalenderår.

På virksomheder hvor der ikke er valgt en tillidsrepræsentant gives der meddelelse om aftalens indgåelse til organisationerne.

Aftaler i henhold til denne bestemmelse kan opsiges i henhold til § 8.

København, den 15. april 2020

DBR Arbejdsgiverforening

Dansk Metalarbejderforbund

Erik S. Rasmussen

Allan Givskov

Bilag 13 – Aftale om ferie

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 mereferie, end medarbejderen kan nå at optjene inden ferieårets ud-løb.

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, medmindre 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 efterbetaleferiegodtgørelse 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.

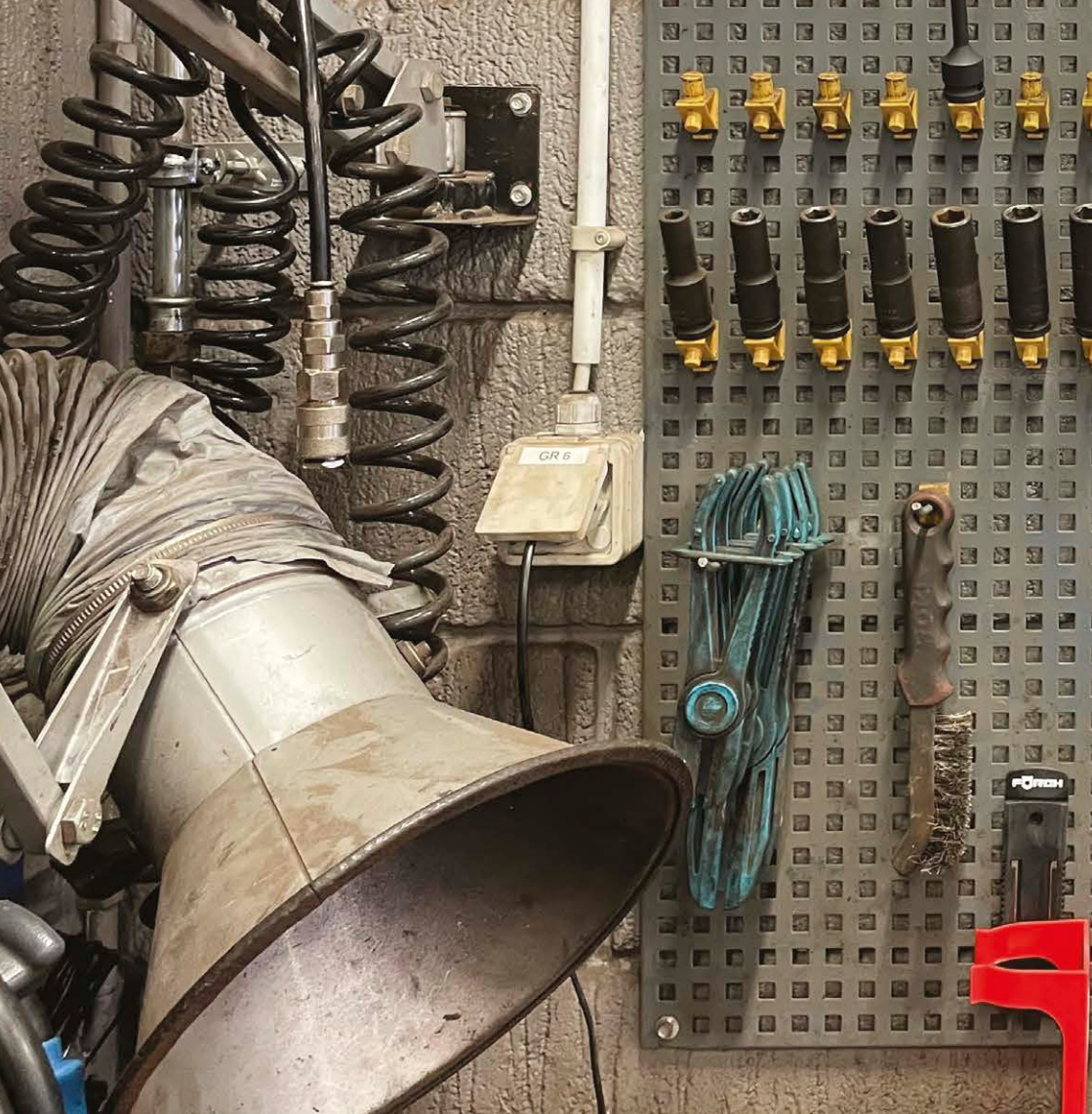
København den 18. april 2023

For DBR Arbejdsgiverforening

For Dansk Metal

Erik S. Rasmussen

Allan Givskov



Dansk Metal
Molestien 7
2450 København SV
metal@danskmetal.dk
danskmetal.dk

DBR Arbejdsgiverforening
Kirkevej 1-3, 4
2630 Taastrup
info@dbr.dk
dbr.dk