

# LÅSESMEDEOVERENSKOMSTEN

## OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

Nedennævnte parter har i forligsinstitutionens regi indgået aftale om fornyelse af Låsesmedeoverenskomsten for en 3-årig periode. Aftalen indgår i et samlet mæglingsforslag, såfremt et sådant fremsættes af forligsmanden. Fremsættes et samlet mæglingsforslag ikke, træder overenskomstparterne sammen for at drøfte situationen med henblik på eventuel beslutning om at sende overenskomstforliget til afstemning i henhold til de respektive overenskomstparterers vedtægter eller love.

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

De ændringer, der måtte forekomme, i mæglingsresultatet, hvad angår indbetaling til ATP og bidrag til DA/LO-Udviklingsfonden, er ligeledes gældende for denne overenskomst.

Der tages forbehold for godkendelse af parternes Kompetente forsamlinger af forhandlingsresultatet.

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

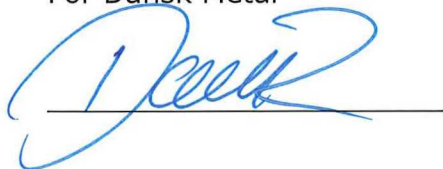
### Indhold

|                                                                                                                  |    |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Protokollat 1 om Lønforhold og betalingssatser .....                                                             | 4  |
| Protokollat 2 om Medarbejderes ret til frihed i familiemæssige situationer .....                                 | 7  |
| Protokollat 3 om Mulighed for at afslå overarbejde.....                                                          | 10 |
| Protokollat 4 om Løn under sygdom.....                                                                           | 12 |
| Protokollat 5 om Vederlag til arbejdsmiljørepræsentanter .....                                                   | 14 |
| Protokollat 6 om Tillidsrepræsentanters adgang til at deltage i informationsmøder om overenskomstfornyelse ..... | 16 |
| Protokollat 7 om Valg af Tillidsrepræsentant.....                                                                | 17 |
| Protokollat 8 om Ny tekststruktur i Lærlingebestemmelser § 7 .....                                               | 18 |
| Protokollat 9 om Befordringsgodtgørelse for lærlinge .....                                                       | 19 |
| Protokollat 10 om Øget fleksibilitet ved brug af afspadsering .....                                              | 21 |

|                                                                                                                                                                                                |    |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Protokollat 11 om Uddannelse i forbindelse med afskedigelse .....                                                                                                                              | 24 |
| Protokollat 12 om Databeskyttelse .....                                                                                                                                                        | 27 |
| Protokollat 13 om Organisationsaftale om standardaftale om ansvarsfordelingen ved<br>tillidsrepræsentanternes brug af arbejdsgiverens it-systemer til behandling af<br>personoplysninger ..... | 29 |
| Bilag A om Aftale om tillidsrepræsentanten/-ernes brug af virksomhedens it-<br>udstyr og it-systemer .....                                                                                     | 31 |
| Protokollat 14 om Listepreiser for værnefordtøj .....                                                                                                                                          | 35 |
| Protokollat 15 om Ændring af barselsbestemmelsen .....                                                                                                                                         | 37 |
| Protokollat 16 om Ændring af feriebestemmelserne .....                                                                                                                                         | 41 |
| Protokollat 17 om Synliggørelse af løn og løndelev .....                                                                                                                                       | 45 |
| Protokollat 18 om Procesaftale vedrørende deltid .....                                                                                                                                         | 46 |
| Protokollat 19 om Tvangsfuldbyrdelsen af manglende fondsindbetalingssager .....                                                                                                                | 47 |
| Protokollat 20 om Mulighed for omlægning af Store Bededagstillæg .....                                                                                                                         | 49 |
| Protokollat 21 om Natarbejde og helbreds kontrol .....                                                                                                                                         | 51 |
| Protokollat 22 om Udvalgsarbejde vedrørende håndtering af kritiske hændelser i<br>Låsesmedeoverenskomsten .....                                                                                | 53 |
| Protokollat 23 om Overenskomstfravigende lokalaftaler om uddannelsesbestemmelser<br>.....                                                                                                      | 54 |
| Protokollat 24 om Bidrag til Styrkelse af 'Den Danske Model' .....                                                                                                                             | 56 |
| Protokollat 25 om Aftale om forhøjelse af pensionsbidragssatser for 18-19-årige lærlinge<br>og elever .....                                                                                    | 57 |
| Bilag B om aftale den 13. oktober 2023 om forhøjelse af pensionsbidragssatser<br>for 18-19-årige lærlinge og elever .....                                                                      | 58 |

København, den 21. marts 2025

For Dansk Metal



For Låsesmede foreningen



For 3F Industri



# LÅSESMEDEOVERENSKOMSTEN OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

## Protokollat 1 om Lønforhold og betalingssatser

### **I. Mindestbetalingssatser for timelønsarbejde (Låsesmedeoverenskomsten)**

De i Låsesmedeoverenskomstens § 27, nævnte mindestbetalingssatser for timelønsarbejde pr. time udgør

pr. 1. maj 2025  
for voksne medarbejdere kr. 139,90  
for medarbejdere under 18 år kr. 80,55

pr. 1. marts 2026  
for voksne medarbejdere kr. 143,40  
for medarbejdere under 18 år kr. 82,60

pr. 1. marts 2027  
for voksne medarbejdere kr. 146,90  
for medarbejdere under 18 år kr. 84,60

### **II. Regulering af satser vedrørende forskudt tid, overarbejde mv.**

Samtlige tillæg for arbejde på overarbejde forhøjes pr. 1. maj 2025 med 3,0 pct.

Samtlige tillæg for arbejde på overarbejde forhøjes pr. 1. marts 2026 med 3,0 pct.

Samtlige tillæg for arbejde på overarbejde forhøjes pr. 1. marts 2027 med 3,0 pct.

Samtlige tillæg for arbejde på forskudt tid forhøjes pr. 1. maj 2025 med 3,5 pct.

Samtlige tillæg for arbejde på forskudt tid forhøjes pr. 1. marts 2026 med 3,5 pct.

Samtlige tillæg for arbejde på forskudt tid forhøjes pr. 1. marts 2027 med 3,5 pct.



### **III. Fritvalgskonto Låsesmedeoverenskomsten § 30, stk. 2, 3. punktum**

Pr. 1. marts 2026 forhøjes indbetalingen der stilles til rådighed til medarbejderens frie valg med 1,0 pct.point, således at der pr. denne dato indbetales i alt 10 pct. af den ferieberettigende løn på medarbejderens fritvalgskonto.

Pr. 1. marts 2027 forhøjes indbetalingen der stilles til rådighed til medarbejderens frie valg 1,0 pct.point, således at der pr. denne dato indbetales i alt 11 pct. af den ferieberettigende løn på medarbejderens fritvalgskonto.

### **IV. Pension, Låsesmedeoverenskomstens § 31, stk. 2**

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

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

## **Lønforhold og betalingssatser for lærlinge**

### **Lønforhold og betalingssatser for Jern- og metalindustriens lærlinge**

#### **I. Lønforhold**

#### **Aflønning af lærlinge, såvel under som over 18 år, § 7, stk. 1**

|               | 1. maj 2025 | 1. marts 2026 | 1 marts 2027 |
|---------------|-------------|---------------|--------------|
| <b>Trin 1</b> | 82,95 kr.   | 85,85 kr.     | 88,85 kr.    |
| <b>Trin 2</b> | 94,00 kr.   | 97,30 kr.     | 100,70 kr.   |
| <b>Trin 3</b> | 101,10 kr.  | 104,65 kr.    | 108,30 kr.   |
| <b>Trin 4</b> | 117,05 kr.  | 121,15 kr.    | 125,40 kr.   |
| <b>Trin 5</b> | 139,90 kr.  | 143,40 kr.    | 146,90 kr.   |

### **III. Befordringsgodtgørelse, Bilag 3, § 2, stk. 6**

Befordringsgodtgørelsen når den samlede skolevej er 20 km eller derover reguleres til følgende:

Pr. 1. maj 2025

kr. 1,27

Pr. 1. marts 2026

kr. 1,32

Pr. 1. marts 2027

kr. 1,36

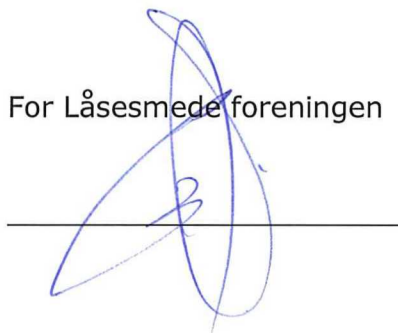
For alle protokollater gælder, at ændringer i overenskomsten, herunder satsændringer, har virkning fra begyndelsen af den lønperiode, hvor den aftalte ikrafttrædelsesdato indgår.

København, den 21. marts 2025

For Dansk Metal



For Låsesmedeforeningen



For 3F Industri



# LÅSESMEDEOVERENSKOMSTEN OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

## Protokollat 2 om Medarbejderes ret til frihed i familiemæssige situationer

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

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

Parterne er på denne baggrund enige om at ændre teksten i Låsesmedeoverenskomstens § 14, stk. 1, til følgende:

### ***"Stk. 1 Børns sygdom***

**a.** Medarbejdere og ansatte under uddannelse kan holde fri, 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.*

*For medarbejdere med under 9 måneders anciennitet ydes betaling svarende til medarbejderens sygedagpengebetaling. For medarbejdere med 9 måneders anciennitet ydes fuld løn, jf. § 34, stk. 1.*

**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."*

Parterne er endvidere enige om at indsætte en ny bestemmelse i Låsesmedeoverenskomstens § 14, som et nyt stk. 6, vedrørende ledsagelse af nærtstående ved akutte tilfælde og til helbredsconsultationer, behandlinger og møder med offentlig myndighed. Bestemmelsen affattes således:

***"Stk. 6 Ledsagelse af nærtstående ved akutte tilfælde og til helbredsconsultationer***

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

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

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

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

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

*Friheden afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin fritvalgskonto."*

Parterne er endvidere enige om at indsætte en ny bestemmelse i Låsesmedeoverenskomstens § 14, som et nyt stk. 4, vedrørende børnebørns-omsorgsdage. Bestemmelsen affattes således:

***"Stk. 4 Børnebørnsomsorgsdage***

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

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

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

*Dagene afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin fritvalgskonto."*



Som en konsekvens af ovenstående ændres nummereringen af det nuværende § 14, således at den nuværende stk. 4 "Lægebesøg i forbindelse med børns sygdom" bliver stk. 5.

Som en konsekvens af ovenstående er parterne endvidere enige om at ændre overskriften i Låsesmedeoverenskomstens § 14 til følgende:

***"§ 14 Børns sygdom, hospitalsindlæggelse, børneomsorgsdage, børnebørns-omsorgsdage og ledsagelse af nærtstående"***

København, den 21. marts 2025

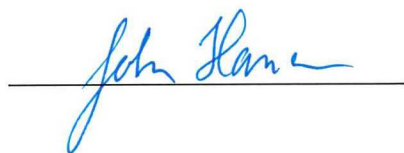
For Dansk Metal



For Låsesmede foreningen



For 3F Industri





# LÅSESMEDEOVERENSKOMSTEN OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

## Protokollat 3 om Mulighed for at afslå overarbejde

Parterne er enige om, at overarbejde så vidt muligt bør undgås, men også om, at medarbejdere som udgangspunkt er forpligtet til at udføre overarbejde. For at tydeliggøre de situationer, hvor medarbejdere kan afslå at udføre overarbejde, er parterne enige om at ændre teksten i § 16, stk. 1, i Låsesmedeoverenskomsten til følgende:

### **"Stk. 1. Indledning**

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

*Medarbejderen kan dog 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 fødselsdag.*

*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 helbreds mæssig betydning.*

*Arbejdsgiveren har krav på at få oplyst grunden til, at medarbejderen ikke ønsker at udføre et pålagt overarbejde.  
Overarbejde udføres efter nedenstående regler."*

Parterne er enige om, at ovenstående ikke ændrer på praksis i forhold til medarbejderes ret til at afslå overarbejde.

København, den 21. marts 2025

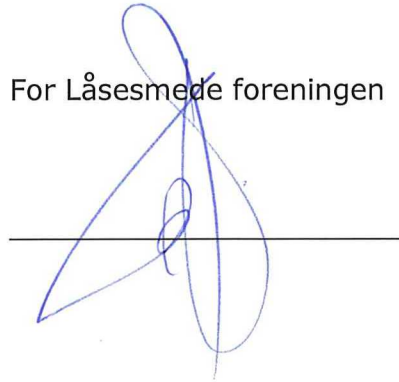
For Dansk Metal



For 3F Industri



For Låsesmede foreningen



# LÅSESMEDEOVERENSKOMSTEN OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

## Protokollat 4 om Løn under sygdom

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

Der er enighed om, at Låsesmedeoverenskomstens § 34, stk. 1, 2., ændres fra:

*"Efter 5 ugers sygdom yder arbejdsgiveren i yderligere maksimalt 9 uger fuld løn ekskl. genetillæg."*

Til følgende tekst:

*"Efter 5 ugers sygdom yder arbejdsgiveren i yderligere maksimalt 12 uger fuld løn, eksklusiv genetillæg."*

Der er enighed om, at Låsesmedeoverenskomstens § 34, stk. 2, 2. afsnit, ændres fra:

*"Efter 5 ugers fravær yder arbejdsgiveren i yderligere maksimalt 9 uger fuld løn ekskl. genetillæg."*

Til følgende tekst:

*"Efter 5 ugers fravær yder arbejdsgiveren i yderligere maksimalt 12 uger fuld løn eksklusiv genetillæg."*

København, den 21. marts 2025

For Dansk Metal



For 3F Industri



For Låsesmede foreningen





# LÅSESMEDEOVERENSKOMSTEN OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

## Protokollat 5 om Vederlag til arbejdsmiljørepræsentanter

### Arbejdsmiljørepræsentanter

Overenskomstparterne er enige om at arbejdsmiljørepræsentanter, der er medlem af et af Dansk Metal eller 3F Industri, tildeles et vederlag for rollen som arbejdsmiljørepræsentant, udover den betaling, der følger af arbejdsmiljølovens § 10, stk. 1.

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

Arbejdsmiljørepræsentanterne tilmelder sig vederlagsbetalingen gennem deres forbund. Virksomhederne hvor arbejdsmiljørepræsentanterne er ansat attesterer oplysningerne.

Parterne er enige om, at indsætte nedenstående i Låsesmedeoverenskomstens § 5:

*"Vederlag til valgte arbejdsmiljørepræsentanter*

*Arbejdsmiljørepræsentanter der er medlem af Dansk Metal eller 3F 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 og 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.*

*Vederlaget finansieres via SEK-fonden. Dansk Metal eller 3F orienterer årligt (senest 15. november) Låsesmedeforeningen om, hvor mange arbejdsmiljørepræsentanter, der har tilmeldt sig vederlagsordningen, hvorefter overenskomstparterne fastsætter det særskilte bidrag med henblik på at opnå balance mellem indbetaling og udbetaling til vederlaget."*

København, den 21. marts 2025

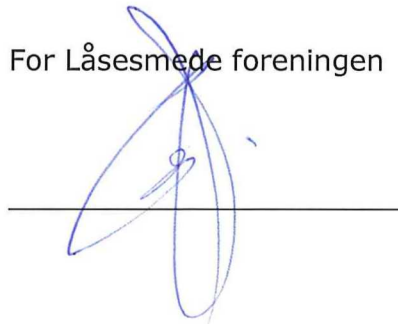
For Dansk Metal



For 3F Industri



For Låsesmede foreningen



# LÅSESMEDEOVERENSKOMSTEN OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

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

I forbindelse med overenskomstfornyelser ønsker overenskomtparterne at støtte op om udbredelsen af information om de nye elementer i Låsesmedeoverenskomsten.

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

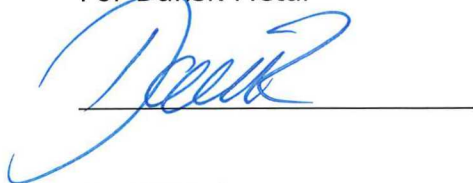
Tillidsrepræsentanten har pligt til hurtigst muligt efter indkaldelsen til informationsmødet er modtaget at underrette arbejdsgiveren om, hvornår og hvor informationsmødet afholdes samt varigheden af mødet.

Transportudgiften dækkes af forbundene eller kredse/afdelinger.

Organisationsaftalen træder i kraft ved organisationsaftalens underskrift og vil fremover udgøre et bilag i Låsesmedeoverenskomsten.

København, den 21. marts 2025

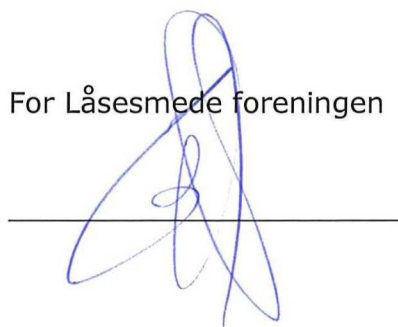
For Dansk Metal



For 3F Industri



For Låsesmede foreningen



# LÅSESMEDEOVERENSKOMSTEN OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

## Protokollat 7 om Valg af Tillidsrepræsentant

Overenskomstparterne er enige om at fjerne barrierer for valg af tillidsrepræsentanter i Låsesmedeoverenskomsten.

På den baggrund er det aftalt at ændre gyldighedsbetingelsen ved valg af tillidsrepræsentanter i Låsesmedeoverenskomsten.

ILåsesmedeoverenskomstens § 1, stk. 2, erstattes det hidtidige sidste afsnit i Stk. 2 af et nyt afsnit, som affattes således:

*"Valget betragtes kun som gyldigt, når over en tredjedel af medarbejderne har stemt på den pågældende."*

Tillidsrepræsentanterne spiller en afgørende rolle i samarbejdet på industriens virksomheder og i organiseringen på arbejdsmarkedet. Tillidsrepræsentanterne formidler medarbejdernes ønsker til arbejdsgiver, indgår i dialog på den enkelte arbejdsplads og medvirker til at udfylde overenskomsternes rammer på den enkelte virksomhed.

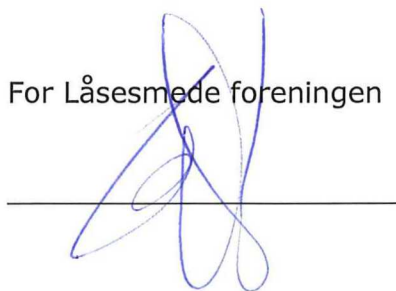
På denne baggrund er overenskomstparterne enige om at understøtte adgangen til at vælge tillidsrepræsentanter på Låsesmedeoverenskomsten.

København, den 21. marts 2025

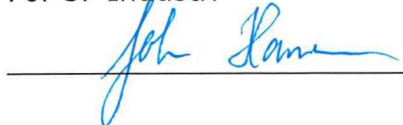
For Dansk Metal



For Låsesmede foreningen



For 3F Industri



# LÅSESMEDEOVERENSKOMSTEN OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

## Protokollat 8 om Ny tekststruktur i Lærlingebestemmelser § 7

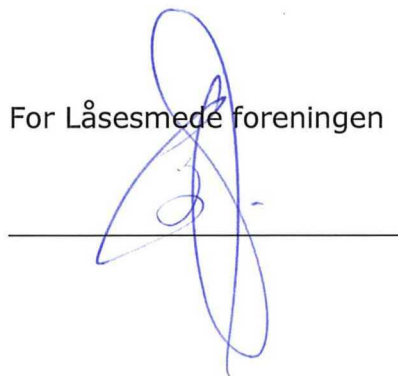
Parterne er enige om at indsætte ny tekst fra Industri- og VVSoverenskomstens overenskomstforhandlingerne 2025 - protokollat 8.

København, den 21. marts 2025

For Dansk Metal

A blue ink signature, appearing to be 'Dansk', written over a horizontal line.

For Låsesmede foreningen

A blue ink signature, appearing to be 'Låsesmede', written over a horizontal line.

For 3F Industri

A blue ink signature, appearing to be 'John Hansen', written over a horizontal line.



# LÅSESMEDEOVERENSKOMSTEN OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

## Protokollat 9 om Befordringsgodtgørelse for lærlinge

For at bringe Låsesmedeoverenskomstens Lærlingebestemmelser i overensstemmelse med gældende regler om udbetaling af tilskud til befordringsudgifter fra Arbejdsgivernes Uddannelsesbidrag, er der enighed om at ændre Bilag 3, § 2, stk. 1 i Lærlingebestemmelserne.

Reglen i Bilag 3, § 2, stk. 1:

*"Virksomheden godtgør lærlingens udgifter ved befordring, når den samlede skolevej er 20 km eller derover. Den samlede skolevej er den nærmeste vej fra bopæl/indkvarteringssted eller lærested til skole og tilbage til enten bopæl/indkvarteringssted eller lærested."*

udgår og erstattes af:

*"Virksomheden godtgør lærlingens udgifter ved befordring for hele skolevejen, når den samlede længde er mindst 20 km. pr. dag (rejsedag). Den samlede skolevej er den nærmeste vej fra bopæl eller indkvarteringssted til skole, mellem flere af skolens undervisningsafdelinger og tilbage til enten bopæl eller indkvarteringssted. Hvis lærlingen skal møde på lærestedet (arbejdspladsen) før eller efter den daglige undervisning på skolen, opgøres denne del af skolevejen som den nærmeste vej mellem lærestedet og skolen."*

Ændringen træder i kraft den 1. marts 2025.

Der er enighed om, at såfremt reglerne om befordringstilskud fra AUB ændres, ændres Bilag 3, § 2, stk. 1 i Lærlingebestemmelserne tilsvarende, således at virksomhedens udgift til befordring ikke forøges.

København, den 21. marts 2025

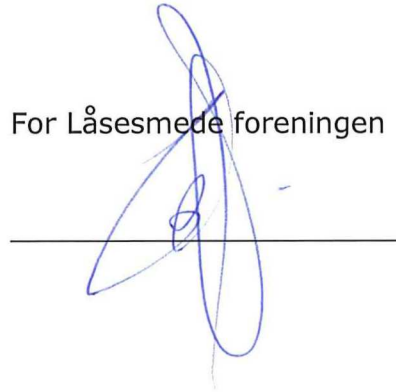
For Dansk Metal



For 3F Industri



For Låsesmede foreningen



# LÅSESMEDEOVERENSKOMSTEN OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

## Protokollat 10 om Øget fleksibilitet ved brug af afspadsering

Parterne er enige om at øge fleksibiliteten ved brug af afspadsering af overarbejde.

På den baggrund er parterne enige om at ændre teksten i Låsesmedeoverenskomstens § 16, stk. 9, pkt. 1, til følgende:

***"1. Tidspunkt** Afspadsering skal ske inden for en 6 måneders periode efter overarbejdets udførelse.*

*En medarbejder, der fratræder med varsel i henhold til overenskomstens § 37, stk. 2, skal afslutte eventuel afspadsering inden opsigelsesvarslets udløb."*

Parterne er endvidere enige om at ændre teksten i Låsesmedeoverenskomstens § 17, stk. 9, pkt. 4, litra c, d og e, til følgende:

***"4. Afspadseringsfrit overarbejde***

...

*c. Hvis overarbejdet er mindre end 12 timer i 4 på hinanden følgende uger ved fuldtidsbeskæftigelse.*

*Se anmærkning om opgørelse.*

*d. Hvis overarbejdet er indtil 18 timer i 4 på hinanden følgende uger, og vedrører reparationsopgaver, der fordrer særlig indsats af egnede medarbejdere med særlig uddannelse i begrænset tid, reparation af større anlæg eller reparation af engangsopgaver i ordreproducerende virksomheder.*

*e. På virksomheder, hvor der ikke er valgt tillidsrepræsentant, kan de lokale parter søge dispensation efter følgende regler:*

*Såfremt tvingende grunde taler derfor, kan overarbejde ud over 12 timer i 4 på hinanden følgende uger fritages for afspadsering. I sådanne tilfælde skal parterne omgående indsende ligelydende ansøgning til deres respektive organisationer om dispensation for afspadsering, idet en sådan ansøgning dog i intet tilfælde må være hindrende for overarbejdets påbegyndelse og udførelse.*

*Dispensationsansøgningen, der underskrives af de lokale parter, skal være afsendt senest dagen efter det udvidede overarbejdes påbegyndelse, således at der umiddelbart herefter mellem organisationerne kan træffes afgørelse om dispensationen. I tiden indtil organisationernes afgørelse måtte foreligge, gives de lokale parter bemyndigelse til, hvis forholdene taler derfor, at give fritagelse for afspadsering af eventuelt i mellemtiden udført overarbejde.”*

København, den 21. marts 2025

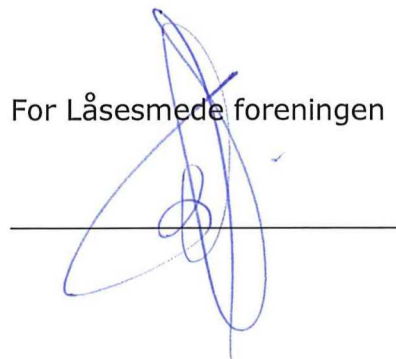
For Dansk Metal



For 3F Industri



For Låsesmede foreningen





# LÅSESMEDEOVERENSKOMSTEN OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

## Protokollat 11 om Uddannelse i forbindelse med afskedigelse

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

Låsesmedeoverenskomstens § 37, stk. 7 pkt. 2-4 erstattes af nedenstående pkt. 2-7:

- "2. Medarbejdere, som har mindst 6 måneders anciennitet i virksomheden, har ret til op til tre ugers frihed i opsigelsesperioden til efter- eller videreuddannelse med støtte fra SEK-fonden. Disse uger erstatter al ret til uddannelse i § 44, stk. 3.*
- 3. Medarbejdere, der har været uafbrudt ansat i virksomheden i mindst 3 år, har ret til yderligere to ugers frihed til deltagelse i uddannelse med støtte fra SEK-fonden.*
- 4. Op til to ugers kursusdeltagelse efter pkt. 3 kan gennemføres i umiddelbar og uafbrudt forlængelse af den oprindelige opsigelsesperiode, og opsigelsesvarslet 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. SEK-fonden kan kræve dokumentation fra begge parter.*
  - b. Medarbejderen skal hurtigst muligt efter modtagelsen af opsigelsen søge om støtte i SEK-fonden. Medarbejderen skal have modtaget støttetilsagn fra SEK-fonden til konkret, tidsfastsat kursus inden udløbet af det oprindelige opsigelsesvarsel. Støtten fra SEK-fonden 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 SEK-fonden 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 overenskomstens eller funktionærlovens regler.

6. Udover kurser, der er relevante for beskæftigelse under Låsesmedeoverenskomstens dækningsområde, kan bestyrelsen i SEK-fonden endvidere beslutte at yde støtte til udvalgte offentlige kurser, som bestyrelsen finder relevante.

7. Medarbejdere, som ikke benytter muligheden i pkt. 4, kan alternativt modtage støtte fra SEK-fonden til betaling af kursusgebyr, der vedrører uddannelse, som er påbegyndt, hvor der er givet tilsagn fra SEK-fonden før opsigelsen, og hvor kurset afsluttes efter fratræden.

Ovenstående pkt. 2-7 træder i kraft med virkning for ansøgninger indgivet til SEK-fonden 1. september 2025 eller senere. Indtil da gælder pkt. 2-4 i Låsesmedeoverenskomsten 2023-2025."

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

Yderligere er parterne enige om, at det forlængede opsigelsesvarsel fraviger funktionærlovens § 2 om fratræden ved en måneds udgang, og at dette også er til gunst for funktionærer og funktionærlignende medarbejdere.

København, den 21. marts 2025

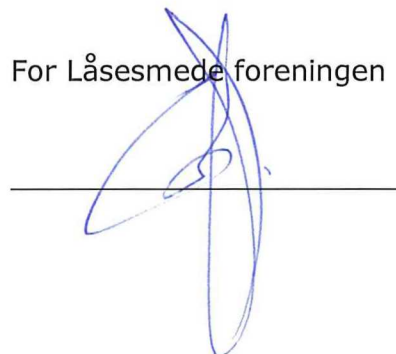
For Dansk Metal



For 3F Industri



For Låsesmede foreningen





# LÅSESMEDEOVERENSKOMSTEN OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

## Protokollat 12 om Databeskyttelse

Parterne er om, at det eksisterende "Bilag 18 – Databeskyttelse" udgår og erstattes af nedenstående tekst:

### ***"Protokollat – Organisationsaftale om databeskyttelse***

#### ***Hvornår kan der udleveres personoplysninger?***

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

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

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

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

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

**Der skal være en ny tekst i Bilag 18, der refererer til en ny organisationsaftale om ansvarsfordeling ved tillidsrepræsentanternes brug**

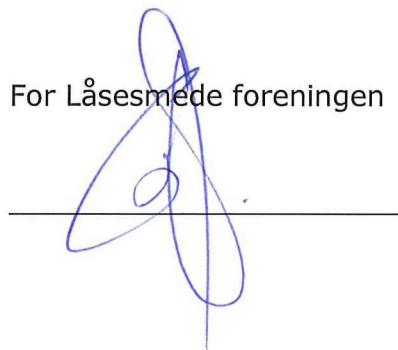
af arbejdsgivernes it-systemer til behandling af personoplysninger,  
protokollat 13.

København, den 21. marts 2025

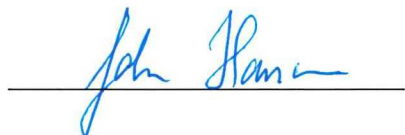
For Dansk Metal



For Låsesmede foreningen



For 3F Industri





# LÅSESMEDEOVERENSKOMSTEN OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

## **Protokollat 13 om Organisationsaftale om standardaftale om ansvarsfordelingen ved tillidsrepræsentanternes brug af arbejdsgiverens it-systemer til behandling af personoplysninger**

### **Baggrund**

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

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

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

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

I henhold til Låsesmedeoverenskomstens § 4, stk. 2, skal tillidsrepræsentanten *"til udførelse af sit hverv have den nødvendige adgang til it-faciliteter, herunder internet."*

Dansk Metal, 3F Industri og Låsesmede Foreningen er på denne baggrund enige om, i fællesskab, at stille en standardaftale til rådighed, som de lokale parter kan tiltræde

i overensstemmelse med Datatilsynets anbefaling, hvis tillidsrepræsentanten på den enkelte virksomhed anvender sin arbejdsgivers it-udstyr eller systemer i forbindelse med udførelse af tillidsrepræsentantfunktionen.

### **Rækkevidde og opsigelse**

Standardaftalen vedrører alene fordeling af ansvar og forpligtelser i henhold til databeskyttelsesreglerne i det omfang, tillidsrepræsentanten anvender sin arbejdsgivers it-udstyr i forbindelse med udførelse af tillidsrepræsentantfunktionen. Det er i aftalen forudsat, at tillidsrepræsentanten er dataansvarlig i forhold til de oplysninger, som tillidsrepræsentanten behandler som led i udøvelsen af sit hverv som tillidsrepræsentant. Arbejdsgiver er ansvarlig for den tekniske opbevaring af data.

Det indbyrdes forhold mellem tillidsrepræsentanten og den faglige organisation reguleres ikke i denne aftale.

Anvendelse af standardaftalen, der er bilag A til dette dokument, er frivillig og forudsætter, at denne er tiltrådt af de lokale parter, men Dansk Metal, 3F Industri og Låsesmede Foreningen anbefaler, at aftalen tiltrædes lokalt, medmindre der er indgået anden aftale.

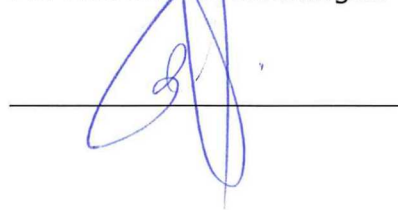
Denne aftale og den tilknyttede standardaftale er baseret på gældende retspraksis efter databeskyttelsesreglerne. Overenskomstparterne er enige om at revidere materialet, såfremt der kommer ændringer heri. Såfremt parterne ikke kan nå til enighed om at revidere aftalen og den tilknyttede standardaftale,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

København, den 21. marts 2025

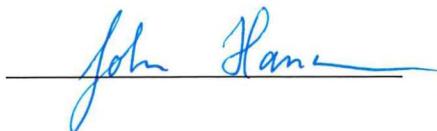
For Dansk Metal



For Låsesmede foreningen



For 3F Industri



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

Indgået

mellem

[Tillidsrepræsentanten/tillidsrepræsentanterne] (tillidsrepræsentanten/-erne)

og

[virksomhedens navn]

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

### 1. Formål

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

I henhold til Låsesmedeoverenskomstens § 4, stk. 2, skal tillidsrepræsentanten "*til udførelse af sit hverv have den nødvendige adgang til it-faciliteter, herunder internet.*"

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

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

### 2. Ansvar

I overensstemmelse med de databeskyttelsesretlige regler gælder følgende:

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

**3.6.** Modtager virksomheden henvendelser eller en anmodning fra en registreret om udøvelse af dennes rettigheder vedrørende it-sikkerhedsspørgsmål,

risikovurderinger, konsekvensanalyser, overførselsgrundlag og spørgsmål om databehandling, besvares disse af virksomheden.

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

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

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

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

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

**4.4.** Hvis håndtering af brud på datasikkerheden eller en mistanke om brud på datasikkerheden medfører, at virksomheden i forbindelse med tilgangen til it-systemer, jf. pkt. 4.3., får adgang til de personoplysninger, som tillidsrepræsentanten behandler som led i sit hverv, skal virksomheden underrette tillidsrepræsentanten herom uden ugrundet ophold. Virksomheden oplyser tillidsrepræsentanten om, hvilke oplysninger der har været tilgået og berørt, samt årsagen hertil.

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

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

**5.2.** Virksomheden orienterer uden ugrundet ophold tillidsrepræsentanten om sikkerhedsbruddet og om anmeldelsen heraf. Orienteringen skal indeholde de nødvendige oplysninger, for at tillidsrepræsentanten kan opfylde forordningens



artikel 33 og 34, i tilfælde af at tillidsrepræsentanten ved samme databrud skal lave anmeldelse til Datatilsynet for de personoplysninger, tillidsrepræsentanten er ansvarlig for.

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

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

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

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

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

## **7. Håndhævelse og opsigelse**

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

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

Underskrift

---

[virksomhedens navn]

Underskrift

---

[Tillidsrepræsentanten/tillidsrepræsentanterne] (tillidsrepræsentanten/-erne)

# LÅSESMEDEOVERENSKOMSTEN OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

## Protokollat 14 om Listepriser for værnefodtøj

Parterne er enige om behovet for løft af listepriserne for værnefodtøj, og at priserne pr. 1. maj 2025 hæves til:

Listepris I (Træsko): kr. 630,-

Sikkerheds-/værnetræsko opfylder kravene til beskyttelse af fødderne på den traditionelle industrivirksomhed. Det indebærer arbejde på plant gulv uden usikker fodstøtte.

Listepris II (Sko): kr. 1.000,-

Sikkerheds-/værnesko anvendes ved arbejde, der kræver beskyttelse af fødderne, og når det er påkrævet, at fodtøjet sidder ordentligt fast på foden. Det er typisk ved stilladsarbejde, på lastvognsværksteder eller ved arbejde i skiftende niveauer.

Listepris III (Støvler): kr. 1.170,-

Denne type støvler anvendes ved arbejde, som kræver beskyttelse af fødderne og samtidig ankelstøtte. Typisk i forbindelse med arbejde, hvor undergrunden eller færdselsvejene er ujævne, og med stor risiko for at vride om på foden.

Listepriser fastsættes i henhold til stk. 7 i Låsesmedeoverenskomstens bilag 8 "Aftale om fordeling af udgifterne til anskaffelse, vedligeholdelse og renholdelse af værnefodtøj". Priserne reguleres fortsat årligt og er inklusive moms.

Bilag 8, stk. 7, får herefter følgende ordlyd:

"Mendmindre andet aftales lokalt følges nedenstående:

*Listepriser pr. 1. maj 2025:*

*I kr. 630,00*

*II kr. 1.000,00*

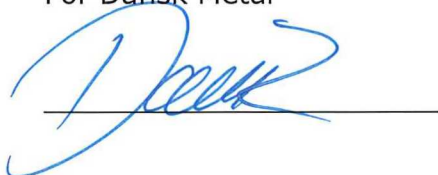
*III kr. 1.170,00*

*Listen revideres én gang årligt pr. 1. marts i henhold til prisudviklingen for værnefodtøj.*

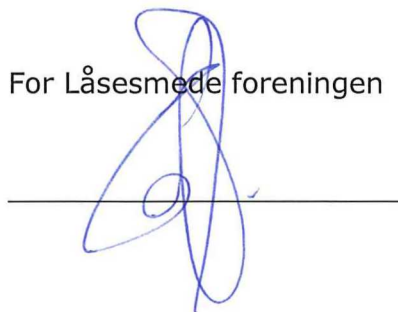
*Pr. 1. januar 2025 fastsættes listepriserne fremadrettet med udgangspunkt i udviklingen i det almindelige pristal."*

København, den 21. marts 2025

For Dansk Metal



For Låsesmede foreningen



For 3F Industri



# LÅSESMEDEOVERENSKOMSTEN OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

## Protokollat 15 om Ændring af barselsbestemmelsen

Parterne har drøftet en forenkling af barselsbestemmelserne i Låsesmedeoverenskomstens § 35, med henblik på at gøre bestemmelsen lettere at forstå for virksomhederne og medarbejderne.

Parterne er enige om, at ændringerne i bestemmelsernes ordlyd alene er redaktionelle og ikke medfører indholdsmæssige ændringer, bortset fra de ændringer der følger af, at der nu gives orlovsrettigheder til sociale forældre og nærtstående familiemedlemmer samt forøgelsen af antallet af deleuger fra 5 til 7.

Som følge af ovenstående er der enighed om, at Låsesmedeoverenskomstens § 35 affattes på følgende måde, og at nedenstående dermed erstatter hele den nuværende tekst i § 35:

### **"§ 35**

#### **Stk. 1 – betingelser**

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

*Det er en forudsætning for betalingen, at medarbejderen har ret til barselsdagpenge i perioden, og at arbejdsgiveren er berettiget til refusion svarende til den maksimale dagpengesats. Såfremt refusionen måtte være mindre, nedsættes betalingen til medarbejderen tilsvarende.*

*Lønnen svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden, jf. anmærkningen efter § 34, stk. 2.*

*Orlov varsles efter barselslovens regler.*

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

#### **Stk. 2 – ved fravær under graviditet**

*Arbejdsgiveren betaler fuld løn til mor under fravær på grund af graviditet i 4 uger før forventet fødselstidspunkt.*

#### **Stk. 3 – ved fravær i de første 10 uger efter fødslen**

*Arbejdsgiveren betaler fuld løn til mor under fravær i 10 uger efter fødslen.*



*Der betales fuld løn til den anden forælder i 2 uger i forbindelse med fødslen.*

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

**Stk. 4 – ved fravær efter de første 10 uger efter fødslen**

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

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

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

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

**Stk. 5 – 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 efter overenskomstens § 35, stk. 3 og/eller stk. 4, svarende til antallet af uger med betaling, der følger af overenskomsten.*

*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 efter overenskomstens § 35, stk. 4, svarende til antallet af uger med betaling, der følger af overenskomsten.*

*Orloven afholdes under samme betingelser som orlov efter overenskomstens § 35, stk. 4, og det er en forudsætning for retten til fuld løn, at den sociale forælder eller nærtstående familiemedlem har fået overdraget retten til barselsdagpenge og opfylder betingelserne i § 35, stk. 1, i overenskomsten.*

**Stk. 6 – eksisterende ordninger**

*Alle eventuelt eksisterende ordninger med arbejdsgiverbetaling ved barsel kan opsiges til bortfald efter reglerne i § 8, stk. 2.*

*Anm.*

*Under de 10 ugers orlov efter stk. 3 ydes forhøjet pensionsbidrag, jf. Bilag 2 stk. 3.*

Ovenstående regler kan vises på følgende måde:

| <b>Fravær med fuld løn</b>                                        | <b>Mor</b>                                                                             | <b>Den anden forælder</b>                                              | <b>Den sociale forælder</b>                                            | <b>Nærtstående familiemedlem</b>                                     |
|-------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------|
| Fravær før forventet fødselstidspunkt:                            | 4 uger                                                                                 | 0 uger                                                                 | 0 uger                                                                 | 0 uger                                                               |
| Fravær efter fødsel:<br>Første 10 uger efter fødsel               | 10 uger                                                                                | 2 uger                                                                 | 8 uger                                                                 | 0 uger                                                               |
| Fravær efter fødsel:<br>Resterende uger skal bruges inden 52 uger | 9 uger*                                                                                | 10 uger*                                                               | 10 uger                                                                | 10 uger                                                              |
| Til fri fordeling:<br>Skal bruges inden 52 uger                   | 5 uger (pr. 1. juni 2025: 7 deleuger)<br>(deles med de andre forældre)                 | 5 uger (pr. 1. juni 2025: 7 deleuger)<br>(deles med de andre forældre) | 5 uger (pr. 1. juni 2025: 7 deleuger)<br>(deles med de andre forældre) | 5 uger (pr. 1. juni 2025: 7 deleuger)<br>(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."

I § 31 stk. 2 , erstattes det hidtidige afsnit 3 af et nyt afsnit, der affattes således:

"Under de 10 uger efter § 35, stk. 3, indbetales et ekstra pensionsbidrag til medarbejdere med 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt. Dette gælder dog ikke sociale forældre der har fået overdraget ret til orlov efter § 35, stk. 5."

København, den 21. marts 2025

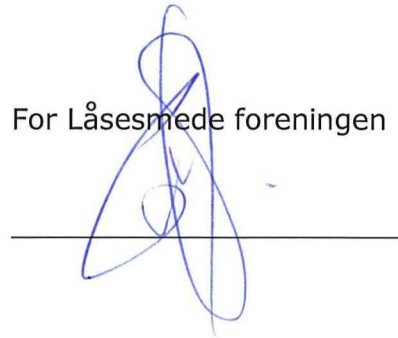
For Dansk Metal



For 3F Industri



For Låsesmede foreningen



# LÅSESMEDEOVERENSKOMSTEN OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

## Protokollat 16 om Ændring af feriebestemmelserne

Parterne har drøftet en mulig forenkling af feriebestemmelserne i Låsesmedeoverenskomstens § 41 med henblik på at gøre bestemmelserne lettere at forstå for virksomheder og medarbejdere.

Udover fjernelse af begrænsningen i mængden af ferie, der kan overføres, er parterne enige om, at ændringerne i bestemmelsernes ordlyd alene er redaktionelle og ikke medfører indholdsmæssige ændringer.

Som følge af ovenstående, er der enighed om, at Låsesmedeoverenskomstens § 41 affattes på følgende måde, og at nedenstående dermed erstatter hele den nuværende tekst:

### **"§ 41 Ferie**

#### **Stk. 1 Feriens placering**

- 1. Ferien kan holdes enten ved lukning af virksomheden (kollektiv ferielukning) eller ved at give medarbejderne ferie individuelt. Hvis medarbejderne holder ferie individuelt, skal virksomheden senest 1. februar fremlægge en liste, hvor medarbejderne kan angive deres sommerferieønsker.*
- 2. I virksomheder, hvor ferien holdes individuelt, kan virksomheden ikke kræve, at en medarbejder holder ferie, der ikke er optjent betaling til efter ferieloven.*
- 3. Den del af ferien, der er omtalt i ferielovens § 8, stk. 2 (hovedferien), kan, såfremt der lokalt træffes aftale herom - evt. mellem den enkelte medarbejder og virksomheden - lægges uden for perioden 1. maj til 30. september (hovedferieperioden).*

#### **Stk. 2 Ferie i hele uger**

*Såfremt ferie afvikles i hele uger, ophører ferien ved normal arbejdstids begyndelse første normale arbejdsdag efter feriens afslutning.*

#### **Stk. 3 Ferie i timer**

*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 arbejdsfrie dage, der ikke er erstatningsfridage, og arbejdsdage, indgår forholdsmæssigt.*

*Ferien skal så vidt muligt afholdes i hele uger.*

*Ferien skal afspejle arbejdsugen og må ikke udelukkende placeres på korte eller lange arbejdsdage.*

#### **Stk. 4 Udbetaling af ferietillæg**

- 1. Ferietillæg, der udbetales til medarbejdere med løn under ferie, kan udbetales før ferien holdes. I så fald kan det kræves modregnet ved fratræden i det omfang, der er udbetalt ferietillæg for ikke-afholdt ferie.*

#### **Stk. 5 Beregningsgrundlag**

- 1. Ved beregning af feriegodtgørelse ses bort fra sådanne tillæg til lønnen eller lønandele, som ikke er indkomstskattepligtige.*
- 2. Ved betaling af feriegodtgørelse efter ferielovens § 10, stk. 2 (ferie på forskud ved kollektiv ferielukning), beregnes lønnen på grundlag af medarbejderens indtjening i det sidste kvartal før fraværet.*

#### **3. Sygeferiegodtgørelse**

*Ferielovens § 20 har bestemmelser om sygeferiegodtgørelse til medarbejdere, der ikke har ret til fuld løn under sygdom. Sygeferiegodtgørelse for perioden, hvor virksomheden betaler fuld løn, beregnes af den samlede udbetalte sygeløn, jf. § 41, stk. 5.*

*Ved sygeferiegodtgørelse efter ferielovens § 20, beregnes lønnen på grundlag af medarbejderens indtjening i det sidste kvartal før fraværet.*

#### **Stk. 6 Overførsel af ferie**

- 1. Medarbejder og virksomhed kan aftale, at optjente og ikke afviklede feriedage ud over 20 dage kan overføres til den følgende ferieafholdelsesperiode.*
- 2. Medarbejderen og virksomheden skal indgå en skriftlig aftale inden den 31. december. Parterne anbefaler, at den optrykte aftale i bilag 20 anvendes.*
- 3. Overført ferie holdes forud for anden ferie. Hvis en medarbejder ved fratræden har overført ferie til gode, udbetales feriegodtgørelse herfor.*

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

#### **Stk. 7 Raskmelding i forbindelse med kollektivferielukning**

Såfremt en medarbejder, der er sygemeldt inden ferien begynder, raskmelder sig under kollektiv ferielukning, genoptager medarbejderen arbejdet og har krav på at få ferien placeret på et andet tidspunkt. Er det ikke muligt at tilbyde medarbejderen beskæftigelse i perioden, betragtes ferien som påbegyndt på tidspunktet for raskmeldingen.

Den ferie, som pågældende medarbejder har været forhindret i at afholde på grund af sygdom, afvikles i forlængelse af den oprindeligt varslede ferie, medmindre andet aftales.

#### **Stk. 8 Ferie under 1 feriedag**

Hvor ferien udgør en halv dag eller mere, gives en hel dags frihed, dog kun med den optjente feriebetaling. Hvor ferieretten udgør mindre end en halv dag, bortfalder selve friheden, mens feriepengene udbetales.

#### **Stk. 9 Brudte måneder**

Når en medarbejder, med løn under ferie, holder ferie uden betaling fra virksomheden, fradrages et beløb svarende til 1/160,33 af månedslønnen ved fuld tid (37 timer) pr. faktiske fraværstimer.

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

#### **Stk. 10 FerieKonto** Feriekonto benyttes til overførsel af feriegodtgørelse

#### **Stk. 11 Tvister om ferie**

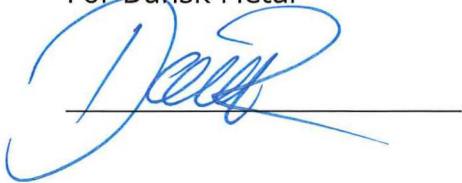
Feriebetalingen er en del af vedkommende medarbejders løn og kan i mangel af ydelse - på samme måde som arbejds løn - inddrives ved retsforfølgning overfor den pågældende arbejdsgiver. Tvistløsning i det fagretlige system omhandler alene de i overenskomsten aftalte fravigelser fra Ferieloven.

#### **Stk. 12 Lokale ordninger**

Hidtil bestående ferieordninger må ikke gennem denne ordning forringes."

København, den 21. marts 2025

For Dansk Metal



For Låsesmede foreningen



For 3F Industri



# LÅSESMEDEOVERENSKOMSTEN OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

## Protokollat 17 om Synliggørelse af løn og lønde

Parterne er enige om, at det for medarbejdere og ansøgere til stillinger kan være en udfordring at få let tilgængelige oplysninger om, hvad de samlet set får i aflønning for deres arbejde. På Låsesmedeoverenskomsten indgår der, udover den direkte løn, også afledte betalinger, som for eksempel pension og bidrag til fritvalgskonto.

Parterne noterer sig de igangværende tiltag med henblik på at øge synligheden af den samlede lønpakke på medarbejdernes lønsedler. Parterne vil, når der foreligger yderligere oplysninger om tiltagets konkrete udformning og implementering, tage stilling til den videre proces.

København, den 21. marts 2025

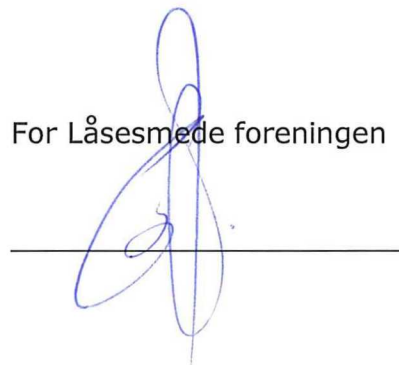
For Dansk Metal



For 3F Industri



For Låsesmede foreningen





# LÅSESMEDEOVERENSKOMSTEN OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

## Protokollat 18 om Procesaftale vedrørende deltid

Parterne har drøftet spørgsmålet om, hvilken betydning EU-Domstolens afgørelse i de forenede sager C-184/22 og C-185/22 (Dialysesagen) har for Industri- og VVS-overenskomsten.

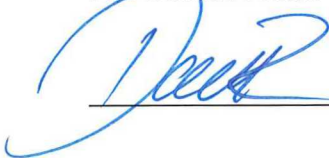
Vedrørende spørgsmålet om, hvorvidt overenskomsten efter afsigelsen af den ovennævnte dom, er forenelig med deltidsdirektivet er parterne enige om at afvente den faglige voldgift, der er aftalt mellem DI og CO-I vedrørende Industriens overenskomst og Industriens Funktionæroverenskomst, samt evt. andre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

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

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

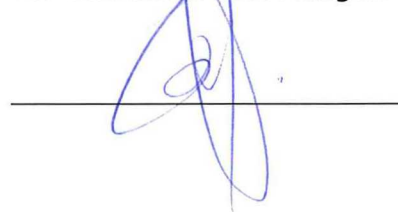
København, den 21. marts 2025

For Dansk Metal



---

For Låsesmedeforeningen



---

For 3F Industri



---

# LÅSESMEDEOVERENSKOMSTEN OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

## Protokollat 19 om Tvangsfuldbyrdelsen af manglende fondsindbetalingssager

**Parterne har aftalt har se på, om en lignende aftale kan laves på denne overenskomst.**

Parterne er enige om, at indsætte følgende tekst i organisationsaftalen af 27. november 2023 med ændringer af 19. august 2024 "Aftale om håndtering af sager om manglende indberetning, indbetaling og rykkere vedrørende uddannelsesfonde" under afsnittet "Indkrævning ved manglende indbetaling efter anden rykker":

"Før proceduren for inddrivelse af bod ved fogedretten kan igangsættes, skal parterne behandle bruddet på et fagretligt møde. På dette møde udarbejdes et mæglingsmødereferat for hver virksomhed, jf. Industriens Overenskomst § 49 og Industriens Funktionæroverenskomst § 24, hvoraf virksomhedens navn, CVR-nr. og skyldigt fondsbidrag, bodsbeløb og gebyrer samt en opgørelse over tidspunkterne for og årsagen til det skyldige bodsbeløb skal fremgå.

Parterne er enige om, at mæglingsmødereferatet er eksigibelt og udgør et forlig efter Arbejdsretslovens § 34 samt kan benyttes som retligt grundlag til inddrivelse af gæld ved fogedretten."

Parterne er ligeledes enige om, at kun første afsnit i den nuværende tekst i afsnittet bevares.

Afsnittet "Indkrævning ved manglende indbetaling efter anden rykker" affattes som følge heraf således:

"Indkrævning ved manglende indbetaling efter anden rykker  
Hvis der forsat ikke er indbetalt bidrag til Industriens Uddannelsesfonde samt eventuel bod, vil IPS iværksætte opkrævning af det skyldte beløb i henhold til overenskomsten.

Før proceduren for inddrivelse af bod ved fogedretten kan igangsættes, skal parterne behandle bruddet på et fagretligt møde. På dette møde udarbejdes et mæglingsmødereferat for hver virksomhed, jf. Industriens Overenskomst § 49 og Industriens Funktionæroverenskomst § 24, hvoraf virksomhedens navn, CVR-nr. og skyldigt fondsbidrag, bodsbeløb og gebyrer samt en opgørelse over tidspunkterne for og årsagen til det skyldige bodsbeløb skal fremgå.

Parterne er enige om, at mæglingsmødereferatet er eksigibelt og udgør et forlig efter Arbejdsretslovens § 34 samt kan benyttes som retligt grundlag til inddrivelse af gæld ved fogedretten.

Parterne er enige om, at IPS selv fastsætter processen for opkrævning, dog under forudsætning af parternes godkendelse. Såfremt situationen skulle opstå, hvor IPS ikke kan opkræve den eventuelle bod og har udtømt samtlige tilgængelige retsmidler, vil sagen kunne overleveres til CO-industri.

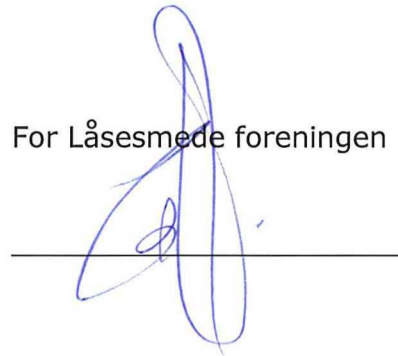
Parterne vil samtidigt mødes og aftale en ny proces for håndteringen af sager om manglende indberetning, indbetaling og rykkere vedrørende uddannelsesfonde."

København, den 21. marts 2025

For Dansk Metal



For Låsesmede foreningen



For 3F Industri



# LÅSESMEDEOVERENSKOMSTEN OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

## Protokollat 20 om Mulighed for omlægning af Store Bededagstillæg

Parterne er enige om at lette virksomhedernes administrative byrder ved at give mulighed for, at virksomhederne kan vælge at betale et forhøjet ferietillæg i stedet for løntillæg i henhold til lov om konsekvenser ved afskaffelse af store bededag som helligdag (lov nr. 214 af 6. marts 2023).

På den baggrund er det aftalt, at der i Låsesmedeoverenskomstens Bilag 24 "*Funktionærlignende ansættelsesvilkår*", stk. 7 og i Låsesmedeoverenskomstens, stk. 6, indsættes et nyt andet afsnit, som er gældende for funktionærer og funktionærlignende medarbejdere, med følgende ordlyd:

*"Virksomheden kan vælge, at løntillæg i henhold til loven om afskaffelse af store bededag ophører og erstattes af ferietillæg.*

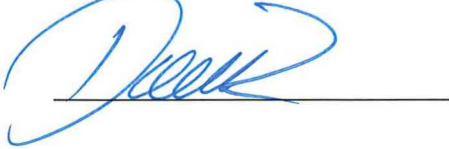
*Såfremt virksomheden gør brug af denne mulighed, har medarbejdere, der holder ferie med løn, ret til et ferietillæg på 1,55 pct. af den ferieberettigende løn. Medarbejdere, der har valgt at få feriegodtgørelse på 12 pct. i stedet for ferie med løn, har ret til et ferietillæg på 0,55 pct. af den ferieberettigende løn.*

*Medarbejdere, der holder ulønnet orlov efter barselsloven, har ret til 0,55 pct. af den ferieberettigende løn, medarbejderen ville have fået, hvis de havde været på arbejde, i orlovsperioden."*

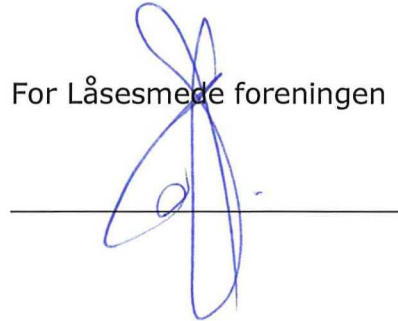


København, den 21. marts 2025

For Dansk Metal



For Låsesmede foreningen



For 3F Industri



# LÅSESMEDEOVERENSKOMSTEN OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

## Protokollat 21 om Natarbejde og helbreds kontrol

Parterne er enige om at indsætte et nyt Bilag 26, så anbefalingerne fra NFA om natarbejde ikke er gengivet i overenskomsten 1:1, men følger det, der løbende aftales mellem CO-industri og Dansk Industri.

I den forbindelse er parterne enige om, at teksten i bilag 26 er følgende:

"Nedenstående træder i kraft den 1. marts 2024.

Parterne er enige om at implementere Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA) anbefalinger om natarbejde som nyt bilag.

Natperiode

Natperioden aftales på den enkelte virksomhed.

Natperioden er på 7 timer og skal omfatte tidsrummet fra kl. 00.00 til kl. 5.00.

Træffes der ikke lokalaftale herom, er natperioden fra kl. 22.00 til kl. 5.00.

Natarbejder

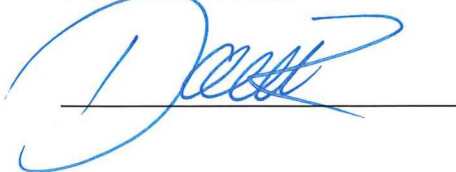
Definition af natarbejde er:

- En medarbejder, der normalt udfører 3 timer af sin daglige arbejdstid i natperioden,
- eller
- En medarbejder, der udfører natarbejde i mindst 300 timer inden for en periode af 12 måneder.

I relation til NFA's anbefalinger er parterne enige om at følge det, der løbende aftales mellem CO-industri og Dansk Industri for reglerne om natarbejde."

København, den 21. marts 2025

For Dansk Metal



For 3F Industri



For Låsesmede foreningen



# LÅSESMEDEOVERENSKOMSTEN OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

## Protokollat 22 om Udvalgsarbejde vedrørende håndtering af kritiske hændelser i Låsesmedeoverenskomsten

Låsesmedeoverenskomsten indeholder i dag § 32 om "*Ventetid*" og § 33 om "*Hjemsendelse*", der alene kan anvendes til at håndtere visse kritiske hændelser, den dag de indtræder.

Låsesmedeoverenskomsten indeholder desuden regler i § 37, stk. 4, 1, 3. punkt, om "*Bortfald af opsigelsesvarsler*", der kan anvendes til at opsig medarbejdere uden varsel, ved indtræden af maskinstandsning, mangel og anden force majeure, der standser driften helt eller delvist.

Låsesmedeoverenskomsten indeholder ikke bestemmelser om kritiske hændelser i øvrigt.

Parterne er enige om at holde sig orienteret om udvalgsarbejdet, der pågår i perioden i medfør af gennembrudsforliget 2025 med henblik på at vurdere om resultatet heraf eventuelt kan være relevant for Låsesmedeoverenskomsten.

København, den 21. marts 2025

For Dansk Metal



For 3F Industri



For Låsesmede foreningen





# LÅSESMEDEOVERENSKOMSTEN OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

## Protokollat 23 om Overenskomstfravigende lokalaftaler om uddannelsesbestemmelser

Parterne er enige om at ændre Låsesmedeoverenskomstens § 8, stk. 7, 1.  
punktum, fra:

*"Der er adgang til ved lokalaftale at supplere og fravige bestemmelserne i  
overenskomstens kapitler:*

- Tillidsmandsbestemmelser
  - Arbejdstid og fridage
  - Overarbejde
  - Forskudt arbejdstid
  - Udearbejde
  - Rejsearbejde
  - Lønudbetaling
- Samt § 44 og bilag 1, 4, 7 og 13.*

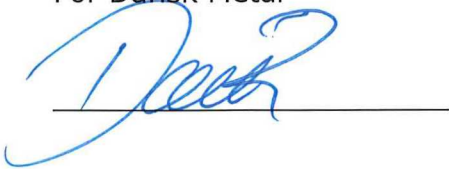
til:

*"Der er adgang til ved lokalaftale at supplere og fravige bestemmelserne i  
overenskomstens kapitler:*

- Tillidsmandsbestemmelser
  - Arbejdstid og fridage
  - Overarbejde
  - Forskudt arbejdstid
  - Udearbejde
  - Rejsearbejde
  - Lønudbetaling
- Samt § 44 stk. 1-2 og bilag 1, 4, 7 og 13."*

København, den 21. marts 2025

For Dansk Metal



For Låsesmede foreningen



For 3F Industri



# LÅSESMEDEOVERENSKOMSTEN OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

## Protokollat 24 om Bidrag til Styrkelse af 'Den Danske Model'

Parterne er enige om, at Låsesmedeoverenskomstens Bilag 1, afsnit om overenskomst aftalte bidrag, erstattes med følgende formulering:

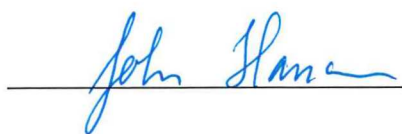
"Pr. 1. marts 2025 indbetaler virksomhederne 45 øre pr. time.  
Pr. 1. marts 2026 indbetaler virksomheden 50 øre pr. time.  
Pr. 1. marts 2027 indbetaler virksomheden 55 øre pr. time. "

København, den 21. marts 2025

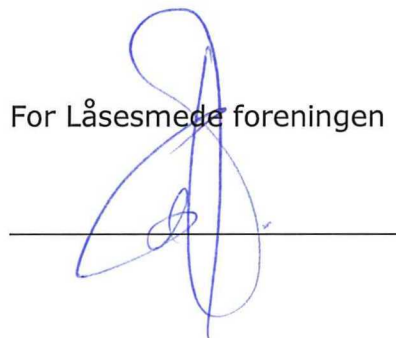
For Dansk Metal



For 3F Industri



For Låsesmede foreningen



# LÅSESMEDEOVERENSKOMSTEN OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

## Protokollat 25 om Aftale om forhøjelse af pensionsbidragssatser for 18-19-årige lærlinge og elever

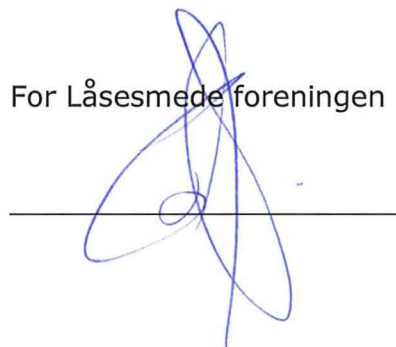
Parterne har den 13. oktober 2023 indgået aftale om forhøjelse af pensionsbidragssatser for 18-19-årige lærlinge og elever .  
Aftalen er vedlagt som Bilag B.

København, den 21. marts 2025

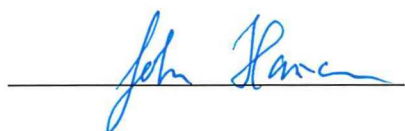
For Dansk Metal

A blue ink signature, appearing to be 'Dansk', written over a horizontal line.

For Låsesmedeforeningen

A blue ink signature, appearing to be 'Låsesmedeforeningen', written over a horizontal line.

For 3F Industri

A blue ink signature, appearing to be 'John Hansen', written over a horizontal line.



## Bilag B om aftale den 13. oktober 2023 om forhøjelse af pensionsbidragssatser for 18-19-årige lærlinge og elever

Låsesmede Foreningen, Dansk Metal & 3F

aftale

om

### Forhøjelse af pensionsbidragene for 18 – 19 – årige lærlinge

Som følge af indførelsen af lov nr. 326 sg 28. marts 2023 og i henhold til Låsesmedeoverenskomstens Lærlingebestemmelser § 12, er overenskomstparterne enige om at forhøje pensionsbidragene for 18 – 19 – årige lærlinge til satserne i Låsesmedeoverenskomstens § 31.

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

Beløbet skal indbetales til pensionsselskabet senest 10. januar 2024.

Fra 1. november 2023 og fremover følger lærlinge, der er fyldt 18 år og har 2 måneders anciennitet, Låsesmedeoverenskomstens § 31.

Overenskomstparterne er endvidere enige om, at 18-19-årige lærlinge omfattes af pensionsordningens forsikringsdækning pr. 1. november 2023 og herefter ikke længere er omfattet af Låsesmedeoverenskomstens Lærlingebestemmelser § 12 vedrørende forsikringsordninger.

#### For virksomheder der har tegnet lærlingeforsikring hos Industriens Pension

Overenskomstparterne er enige om, at Industriens Pension beregner og opkræver differencen i arbejdsgiverbidraget mellem de hidtidige indbetalinger og 8 pct. for 1. januar 2023 – 31. maj 2023 samt hidtidige indbetalinger og 10 pct. for 1. juni 2023 – 31. oktober 2023.

Industriens Pension fratrækker udgiften til lærlingeforsikringen tegnet i Industriens Pension, inden beløbet opkræves. Herefter opkræver Industriens Pension betaling til lærlingeforsikring på sædvanlig vis.

Hvis ovenstående ikke kan lade sig gøre, omfattes disse virksomheder af samme ordning for modregning af forsikringsomkostningerne som virksomheder, der ikke har tegnet lærlingeforsikring hos Industriens Pension.

#### For virksomheder der ikke har tegnet lærlingeforsikring hos Industriens Pension

Virksomhederne skal frigøre sig for forsikringsordningen tegnet i henhold til Låsesmedeoverenskomstens Lærlingebestemmelser § 12 pr. 1. november eller hurtigst muligt herefter.

Den afholdte forsikringsudgift fra perioden 1. januar 2023 og frem til forsikringens ophør kan fratrækkes i arbejdsgiverbidraget til pension, alternativt kan virksomheden

fratrække forsikringsudgiften i lærlingens løn. Om muligt fordeles et eventuelt løntræk over perioden 1. november 2023 – 1. december 2023.

For lærlinge, der er fratrådt inden 1. november 2023, kan virksomheden foretage modregning af de afholdte forsikringsudgifter i indbetalingen af pension for perioden 1. januar 2023 – 31. oktober 2023.

Alternativ:

Det af Industriens Pension opgjorte beløb kan virksomheden vælge at indsætte på lærlingens fritvalgskonto som øremærket indbetaling på pensionsordningen efter nedenstående.

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

Redaktionelle ændringer:

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

I Låsesmedeoverenskomstens Lærlingebestemmelser §12 udgår:

*"I medarbejderens 18. og 19. år udgør bidragssatserne henholdsvis 4 pct. fra virksomheden og 2 pct. fra medarbejderen – i alt 6 pct. Derudover afholder virksomheden omkostningerne til forsikringsordningen."*

*Med virkning fra den måned, hvor medarbejderen fylder 20 år og har opnået 2 måneders anciennitet, gælder de satser, som er aftalt i Låsesmedeforeningens § 8."*

Afsnittet erstattes af følgende:

*"Virksomheden betaler pension for lærlinge, der er fyldt 18 år og har 2 måneders anciennitet, efter Låsesmedeoverenskomstens § 31."*

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

København den 13. oktober 2023

For Dansk Metal

For Låsesmedeforeningen

For 3F

