

Overenskomstforhandlingerne 2025

Metaloverenskomsten

Dansk Metalarbejderforbund

**Dansk Erhverv Arbejdsgiver for
AutoBranchens ArbejdsgiverForening**

Ved de afsluttende forhandlinger dags dato i regi af Forligsinstitutionen har nedennævnte parter indgået aftale om fornyelse af Metaloverenskomsten for en treårig 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.

Der tages forbehold for DA's godkendelse af forhandlingsresultatet samt godkendelse i Dansk Metalarbejderforbunds kompetente forsamling.

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

1. Aftale om barsel
2. Aftale om børnebørns-omsorgsdage
3. Aftale om børns sygdom
4. Aftale om ledsagelse af nærtstående
5. Aftale om afspadsering ved overarbejde
6. Aftale om overenskomstens varighed
7. Aftale om redaktionelle ændringer
8. Aftale om tillidsrepræsentanternes adgang til at deltage i informationsmøder om overenskomstfornyelse
9. Aftale om udvalgsarbejde om ansættelsesbeviser
10. Aftale om løn under sygdom
11. Aftale om lønforhold og betalingssatser
12. Aftale om optrapning af Fritvalgs Lønkonto-bidrag
13. Aftale om pensionssatser
14. Aftale om DEA/ABAF Uddannelses- og samarbejdsfond
15. Aftale om databeskyttelse
16. Aftale om mulighed for at afslå overarbejde
17. Aftale om organisationsaftale om standardaftale om ansvarsfordelingen ved tillidsrepræsentanternes brug af it-systemer til behandling af personoplysninger
18. Aftale om udvalgsarbejde vedr. skift af pensionsleverandør
19. Aftale om udvalgsarbejde
20. Aftale om udvalgsarbejde om forenkling af overenskomsten
21. Aftale om vederlag til arbejdsmiljørepræsentanter
22. Aftale om feriefridage og Fritvalgs Lønkonto
23. Aftale om mulighed for opt-out vedrørende 48-timers reglen
24. Aftale om procesaftale om deltid
25. Aftale om St. Bededag
26. Aftale om uddannelse i forbindelse med afskedigelse

Overenskomstforhandlingerne 2025

Metaloverenskomsten

Dansk Metalarbejderforbund

**Dansk Erhverv Arbejdsgiver for
AutoBranchens ArbejdsgiverForening**

27. Aftale om organisationsaftale om uddannelsesrepræsentanter

Herefter udestår ingen krav parterne imellem.

København, den 11. marts 2025


Dansk Metalarbejderforbund


**Dansk Erhverv Arbejdsgiver for
AutoBranchens ArbejdsgiverForening**

Overenskomstforhandlingerne 2023

Metaloverenskomsten

Dansk Metalarbejderforbund

Dansk Erhverv Arbejdsgiver for
AutoBranchens ArbejdsgiverForening

Aftale

om

barsel

Parterne har drøftet en forenkling af barselsbestemmelserne. Parterne er enige om, at nedenstående ændringer i bestemmelsernes ordlyd er redaktionelle og ikke medfører indholdsmæssige ændringer bortset fra de ændringer, der følger af, at antallet af deleuger forhøjes fra 5 til 7 uger, og at der indføres ret til orlov for sociale forældre og nærtstående.

§ 9, stk. 1 – 4 udgår og erstattes af:

”

A) Betingelser

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

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

Orlov varsles efter barselslovens regler.

B) Graviditetsorlov

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

C) Fravær i de første 10 uger efter fødslen

Virksomheden betaler fuld løn til mor under fravær i indtil 10 uger efter fødslen (tidl. barselorlov).

Virksomheden betaler fuld løn til den anden forælder i indtil 2 uger i forbindelse med fødslen (tidl. fædreorlov).

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

D) Fravær fra 11. uge efter fødslen

Virksomheden betaler herudover fuld løn under orlov i indtil 24 uger (tidl. forældreorlov).

Af disse 24 uger har mor ret til betaling i 9 uger, og den anden forælder har ret til betaling i 10 uger.

Overenskomstforhandlingerne 2023

Metaloverenskomsten

Dansk Metalarbejderforbund

Dansk Erhverv Arbejdsgiver for
AutoBranchens ArbejdsgiverForening

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

Betalingen i de resterende 5 ugers orlov ydes enten til den ene eller anden forælder eller deles imellem dem.

De 24 uger skal afholdes inden for 52 uger efter fødslen.

Hver af forældrenes orlov kan maksimalt deles i to perioder, medmindre andet aftales.

E) Fravær fra 11. uge efter fødslen (for forældre til børn født eller modtaget den 1. juni 2025 eller senere)

Virksomheden betaler herudover fuld løn under orlov i indtil 26 uger (tidl. forældreorlov). Ændringen har virkning for medarbejdere med børn, der er født eller modtaget 1. juni 2025 eller senere.

Af disse 26 uger har mor ret til betaling i 9 uger, og den anden forælder har ret til betaling i 10 uger.

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

Betalingen i de resterende 7 ugers orlov ydes enten til den ene eller den anden forælder eller deles imellem dem.

De 26 uger skal afholdes inden for 52 uger efter fødslen.

Hver af forældrenes orlov kan maksimalt deles i to perioder, medmindre andet aftales.

F) Ekstra pensionsbidrag

Under de 10 ugers orlov efter fødslen (tidligere barselsorlov), jf. litra C), 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
18,45/2.957	3,69/592	22,14/3.549

Til deltidsansatte indbetales et forholdsmæssigt bidrag.

Sociale forældre, jf. litra G, har ikke krav på ekstra pensionsbidrag.

G) Sociale forældre og nærtstående familiemedlemmer

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

Overenskomstforhandlingerne 2023

Metaloverenskomsten

Dansk Metalarbejderforbund

Dansk Erhverv Arbejdsgiver for
AutoBranchens ArbejdsgiverForening

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 litra C) og E).

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 litra E).

Orloven holdes under samme betingelser, som orlov efter litra E), 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 litra A).

H) Varsling

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.

I) Eksisterende ordninger

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

J) Oversigt over det maksimale antal uger med ret til fuld løn

Ovenstående regler kan vises på nedenstående måde. Skemaet viser det maksimale antal uger med fuld løn afhængig af, om den pågældende opfylder ovenstående betingelser, og af hvordan orlovsugerne er delt mellem de respektive forældre og nærtstående familiemedlem.

Fravær med fuld løn	Mor	Den anden forælder	Den sociale forælder (fra 1. juni 2025)	Nærtstående familiemedlem (fra 1. juni 2025)
Fravær før forventet fødselstidspunkt:	4 uger	0 uger	0 uger	0 uger
Første 10 uger efter fødslen	10 uger	2 uger	8 uger	0 uger
Fra 11. uge efter fødslen: Disse uger skal bruges inden 52 uger	9 uger*	10 uger*	10 uger	10 uger
Til fri fordeling: Disse uger 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)	7 deleuger (deles med de andre forældre)	7 deleuger) (deles med soloforælderen)

Overenskomstforhandlingerne 2023

Metaloverenskomsten

Dansk Metalarbejderforbund

**Dansk Erhverv Arbejdsgiver for
AutoBranchens ArbejdsgiverForening**

Samlet set:	4 uger før forventet fødslen og op til 24 uger efter fødslen (pr. 1. juni 2025: 26 uger)	Op til 17 uger efter fødslen (pr. 1. juni 2025: 19 uger)	Op til 25 uger efter fødslen	Op til 17 uger efter fødslen
-------------	--	--	------------------------------	------------------------------

*Kan også afholdes indenfor 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.”.

København, den 11. marts 2025


Dansk Metalarbejderforbund


**Dansk Erhverv Arbejdsgiver for
AutoBranchens ArbejdsgiverForening**

Overenskomstforhandlingerne 2023

Metaloverenskomsten

Dansk Metalarbejderforbund

Dansk Erhverv Arbejdsgiver for
AutoBranchens ArbejdsgiverForening

Aftale

om

børnebørns-omsorgsdage

I § 17, indsættes som nyt litra E:

"E) Børnebørns-omsorgsdage

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 Fritvalgskonto, jf. § 10."

I § 10, stk. 1, udgår 2. afsnit og erstattes af:

"Medarbejderen får blandt andet mulighed for at hæve et ekstra beløb ud over lønnen i forbindelse med ferie, søgnehelligdage, feriefridage eller andre overenskomstmæssige fridage, barns 2. hele sygedag, børneomsorgsdage, børnebørns-omsorgsdage eller børns lægebesøg."

I § 10, stk. 6, litra A), udgår 2. afsnit og erstattes af:

"Når medarbejderen holder fri i forbindelse med ferie, søgnehelligdage, feriefridage eller overenskomstmæssige fridage, barns 2. hele sygedag, børns lægebesøg, børneomsorgsdage eller børnebørns-omsorgsdage, kan medarbejderen vælge at få udbetalt et beløb fra sin fritvalgskonto."

København, den 11. marts 2025

Dansk Metalarbejderforbund

Dansk Erhverv Arbejdsgiver for
AutoBranchens ArbejdsgiverForening

Overenskomstforhandlingerne 2023

Metaloverenskomsten

Dansk Metalarbejderforbund

Dansk Erhverv Arbejdsgiver for
AutoBranchens ArbejdsgiverForening

Aftale

om

børns sygdom

Parterne er enige om at øge medarbejderes ret til frihed i forbindelse med børns sygdom. Derfor indføres der ret til barnets tredje sygedag.

I § 7, udgår overskriften og erstattes af:

"§ 7 - Tilskadekomst/sygdom/børns sygdom/hospitalsindlæggelse"

I § 7, litra C, udgår overskriften "Børns sygdom" og erstattes af "Børns sygdom og lægebesøg".

I § 7, litra C, afsnit 5, 1. punktum, udgår "én fridag" og erstattes af "to fridage".

I § 7, litra C, afsnit 5, 2. punktum, udgår "Denne fridag" og erstattes af "Disse fridage".

I § 10, stk. 1, udgår 2. afsnit og erstattes af:

"Medarbejderen får blandt andet mulighed for at hæve et ekstra beløb ud over lønnen i forbindelse med ferie, søgnehelligdage, feriefridage eller andre overenskomstmæssige fridage, barns 2. og 3. hele sygedag, børneomsorgsdage eller børns lægebesøg."

I § 10, stk. 6, litra A), udgår 2. afsnit og erstattes af:

"Når medarbejderen holder fri i forbindelse med ferie, søgnehelligdage, feriefridage eller overenskomstmæssige fridage, barns 2. og 3. hele sygedag, børns lægebesøg eller børneomsorgsdage, kan medarbejderen vælge at få udbetalt et beløb fra sin fritvalgskonto."

København, den 11. marts 2025



Dansk Metalarbejderforbund



Dansk Erhverv Arbejdsgiver for
AutoBranchens ArbejdsgiverForening

Overenskomstforhandlingerne 2023

Metaloverenskomsten

Dansk Metalarbejderforbund

Dansk Erhverv Arbejdsgiver for
AutoBranchens ArbejdsgiverForening

Aftale

om

ledsagelse af nærtstående

I § 17, indsættes som nyt litra F:

"F. 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 helbredskonsultationer, behandlinger og møder med offentlig myndighed. Retten til frihed gælder, hvis 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 Fritvalgskonto, jf. § 10."

København, den 11. marts 2025



Dansk Metalarbejderforbund



Dansk Erhverv Arbejdsgiver for
AutoBranchens ArbejdsgiverForening

Overenskomstforhandlingerne 2023

Metaloverenskomsten

Dansk Metalarbejderforbund

Dansk Erhverv Arbejdsgiver for
AutoBranchens ArbejdsgiverForening

Aftale

om

afspadsering ved overarbejde

I § 5, indsættes som nyt litra B):

”Medarbejderen og virksomheden kan - senest inden næstkommende lønkørsel efter overarbejdet er udført - aftale, at overarbejde afspadseres efter nedenstående regler. Ved manglende aftale skal der ske udbetaling af overarbejdet efter § 5, 1. afsnit.

Overarbejde afspadseres time for time, og overarbejdstillægget udbetales på sædvanlig vis løbende med lønnen i forbindelse med overarbejdet.

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

Afspadsering skal ske inden for en 6 måneders periode efter overarbejdets udførelse.

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

Nuværende § 5, litra B), bliver herefter til nyt litra C).

København, den 11. marts 2025



Dansk Metalarbejderforbund



Dansk Erhverv Arbejdsgiver for
AutoBranchens ArbejdsgiverForening

Overenskomstforhandlingerne 2023

Metaloverenskomsten

Dansk Metalarbejderforbund

Dansk Erhverv Arbejdsgiver for
AutoBranchens ArbejdsgiverForening

Aftale

om

overenskomstens varighed

I § 29 udgår "1. marts 2025" og erstattes af "1. marts 2028".

København, den 11. marts 2025


Dansk Metalarbejderforbund


Dansk Erhverv Arbejdsgiver for
AutoBranchens ArbejdsgiverForening

Overenskomstforhandlingerne 2023

Metaloverenskomsten

Dansk Metalarbejderforbund

Dansk Erhverv Arbejdsgiver for
AutoBranchens ArbejdsgiverForening

Aftale

om

redaktionelle ændringer

Parterne har identificeret følgende foreløbige redaktionelle ændringer:

- I § 17, udgår overskriften "Fridage" og erstattes af "Feriefridage, frihed og fravær"
- § 17, litra A), ændres til "Stk. 1" og der indsættes som ny overskrift "**Stk. 1 Fridage**"
- § 17, litra B), ændres til "Stk. 2" og der indsættes som ny overskrift "**Stk. 2 Feriefridage**"
- I § 17, litra C), udgår "C)"
- § 17, litra D) ændres til "Stk. 3" og der indsættes som ny overskrift "**Stk. 3 Børneomsorgsdage**".
- I hele overenskomsten udgår betegnelsen "sikkerhedsrepræsentant" og erstattes af "arbejdsmiljørepræsentant"

København, den 11. marts 2025



Dansk Metalarbejderforbund



Dansk Erhverv Arbejdsgiver for
AutoBranchens ArbejdsgiverForening

Overenskomstforhandlingerne 2023

Metaloverenskomsten

Dansk Metalarbejderforbund

Dansk Erhverv Arbejdsgiver for
AutoBranchens ArbejdsgiverForening

Aftale

om

tillidsrepræsentanters adgang til at deltage i informationsmøder om overenskomstfornyelse

Som nyt bilag 21 indsættes:

”Aftale om tillidsrepræsentanters adgang til at deltage i informationsmøder om overenskomstfornyelse

Overenskomstparterne ønsker at støtte op om udbredelsen af information om de nye elementer i overenskomsten mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver f. AutoBranchens ArbejdsgiverForening og Dansk Metalarbejderforbund.

Valgte tillidsrepræsentanter har derfor ret til frihed med løn til at deltage i nærmeste informationsmøde (i forhold til transporttid), hvor Dansk Metalarbejderforbund er repræsenteret, efter et aftaleresultat foreligger. 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 dækkes af forbundet/afdelinger.”

Organisationsaftalen træder i kraft ved organisationsaftalens underskrift.

København, den 11. marts 2025


Dansk Metalarbejderforbund


Dansk Erhverv Arbejdsgiver for
AutoBranchens ArbejdsgiverForening

Overenskomstforhandlingerne 2023

Metaloverenskomsten

Dansk Metalarbejderforbund

Dansk Erhverv Arbejdsgiver for
AutoBranchens ArbejdsgiverForening

Aftale

om

udvalgsarbejde om ansættelsesbeviser

Parterne har drøftet implementering af direktiv (EU) 2019/1152 af 20. juni 2019 om gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår i Den Europæiske Union (arbejdsvilkårsdirektivet). Med henblik på implementering i overenskomsten har parterne aftalt at drøfte den nærmere udformning heraf i perioden, med afsæt i nedenstående bilag A.

Bilag A

"Aftale om implementering af direktiv (EU) 2019/1152 af 20. juni 2019 om gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår i Den Europæiske Union (arbejdsvilkårsdirektivet)

Parterne har indgået nedenstående aftale med henblik på at implementere arbejdsvilkårsdirektivet i overenskomsten.

1. Parterne er enige om, at arbejdsvilkårsdirektivets artikel 1 – 7 samt artikel 15 – 19 implementeres med ordlyden i henholdsvis § 1, stk. 1 - 3, §§ 2 – 5 samt §§ 12 - 15 i Lov om ansættelsesbeviser og visse arbejdsvilkår.
2. Parterne er enige om, at overenskomsten mellem Dansk Metalarbejderforbund og Dansk Erhverv Arbejdsgiver for AutoBranchens ArbejdsgiverForening sikrer den overordnede beskyttelse af medarbejderne, og lever op til arbejdsvilkårsdirektivets formål, jf. artikel 1, stk. 1. Hermed anses arbejdsvilkårsdirektivets kapitel tre for implementeret, jf. direktivets artikel 14.
3. Parterne er enige om, at såfremt ansættelsesbeviset ikke er udleveret til medarbejderen rettidigt, eller hvis ansættelsesbeviset er mangelfuldt, kan virksomheden pålægges at udrede en bod/godtgørelse, medmindre manglen er undskyldelig og ikke har haft konkret betydning for ansættelsesforholdet.

Overtrædelse skal påtales over for virksomheden. Er det påtalte forhold ikke bragt i orden inden 5 arbejdsdage, skal der herefter straks skriftligt rejses sag over for Dansk Erhverv Arbejdsgiver for AutoBranchens ArbejdsgiverForening med præcis angivelse af, hvilke mangler der er tale om. Hvis mangler ved ansættelsesbeviset herefter er rettet, eller manglende ansættelsesbevis er udleveret, inden 5 arbejdsdage fra modtagelsen af kravet i Dansk Erhverv Arbejdsgiver for AutoBranchens ArbejdsgiverForening, kan virksomheden ikke pålægges at udrede en bod/godtgørelse, medmindre der foreligger systematisk brud på bestemmelsen om ansættelsesbeviser.

Overenskomstforhandlingerne 2023

Metaloverenskomsten

Dansk Metalarbejderforbund

**Dansk Erhverv Arbejdsgiver for
AutoBranchens ArbejdsgiverForening**

Medarbejderen skal i alle tilfælde have udleveret ovennævnte oplysninger om ansættelsesforholdet senest 15 dage efter, at kravet er rejst. Sker dette ikke, kan virksomheden pålægges at udrede en bod/godtgørelse.

4. Sager om, hvorvidt virksomheden har overholdt sin oplysningspligt, kan rejses efter de fagretlige regler.
5. I de tilfælde, hvor en medarbejder tilbydes en funktionærlignende ansættelse, udarbejdes der særlig ansættelseskontrakt.
6. Parterne anbefaler, at de som bilag 3 og 4 optrykte ansættelsesaftaler anvendes.”

København, den 11. marts 2025



Dansk Metalarbejderforbund



**Dansk Erhverv Arbejdsgiver for
AutoBranchens ArbejdsgiverForening**

Overenskomstforhandlingerne 2023

Metaloverenskomsten

Dansk Metalarbejderforbund

Dansk Erhverv Arbejdsgiver for
AutoBranchens ArbejdsgiverForening

Aftale

om

løn under sygdom

I § 7, litra B), 2. afsnit, udgår "5" og erstattes af "8".

København, den 11. marts 2025


Dansk Metalarbejderforbund


Dansk Erhverv Arbejdsgiver for
AutoBranchens ArbejdsgiverForening

Overenskomstforhandlingerne 2023

Metaloverenskomsten

Dansk Metalarbejderforbund

Dansk Erhverv Arbejdsgiver for
AutoBranchens ArbejdsgiverForening

Aftale

om

lønforhold og betalingssatser

I § 4 forhøjes mindstebetalingen for voksne med 3,75 kr. pr. time den 1. maj 2025, med 3,50 kr. pr. time den 1. marts 2026 og med 3,50 kr. pr. time den 1. marts 2027.

I § 4 forhøjes mindstebetalingen for arbejdere under 18 år med 2,15 kr. pr. time den 1. maj 2025, med 2,05 kr. pr. time den 1. marts 2026 og med 2,00 kr. pr. time pr. 1. marts 2027.

I § 3, litra B) forhøjes samtlige tillæg for forskudt tid med 3,5 pct. pr. den 1. maj 2025, med 3,5 pct. pr. 1. marts 2026 og med 3,5 pct. pr. 1. marts 2027.

I § 10, stk. 2, litra A) forhøjes indbetalingen af den ferieberettigede løn med 1 pct-point. pr. 1. marts 2026 og med 1 pct-point pr. 1. marts 2027.

København, den 11. marts 2025



Dansk Metalarbejderforbund



Dansk Erhverv Arbejdsgiver for
AutoBranchens ArbejdsgiverForening

Overenskomstforhandlingerne 2023

Metaloverenskomsten

Dansk Metalarbejderforbund

Dansk Erhverv Arbejdsgiver for
AutoBranchens ArbejdsgiverForening

Aftale

om

optrapning af Fritvalgs Lønkonto-bidrag

I § 13, litra C, udgår pkt. 2-4 og erstattes af:

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

Senest fra tidspunktet for DEA/ABAF-meddelelse til Dansk Metalarbejderforbund om virksomhedens optagelse i DEA/ABAF skal virksomheden indbetale 1,5 pct. (fra 1. marts 2026 1,75 pct.) i bidrag til fritvalgskontoen.

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

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

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

Optrapningsordningen skal senest 2 måneder efter indmeldelsen protokolleres mellem DEA/ABAF og Dansk Metalarbejderforbund efter begæring fra DEA/ABAF, eventuelt i forbindelse med tilpasningsforhandlinger."

København, den 11. marts 2025



Dansk Metalarbejderforbund



Dansk Erhverv Arbejdsgiver for
AutoBranchens ArbejdsgiverForening

Overenskomstforhandlingerne 2023**Metaloverenskomsten****Dansk Metalarbejderforbund****Dansk Erhverv Arbejdsgiver for
AutoBranchens ArbejdsgiverForening****Aftale****om****pensionssatser**

I § 12 ændres tabel over pensionsbidrag til følgende:

	Pr. 1. juni 2023	Pr. 1. maj 2025
Arbejdsgiverbidrag	10,0 %	11,0 %
Arbejdstagerbidrag	2,0 %	2,0 %
Samlet bidrag	12,0 %	13,0 %

København, den 11. marts 2025
Dansk Metalarbejderforbund
**Dansk Erhverv Arbejdsgiver for
AutoBranchens ArbejdsgiverForening**

Overenskomstforhandlingerne 2023

Metaloverenskomsten

Dansk Metalarbejderforbund

**Dansk Erhverv Arbejdsgiver for
AutoBranchens ArbejdsgiverForening**

Aftale

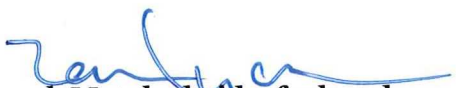
om

DEA/ABAF Uddannelses- og samarbejdsfond

§ 14, 2. afsnit, udgår 1. og 2. punktum og erstattes af:

"Til Special uddannelsesfond mellem DEA/ABAF og Dansk Metalarbejderforbund indbetales der kr. 0,75 pr. præsteret arbejdstime. Pr. 1. marts 2025 indbetales der kr. 0,80 pr. præsteret arbejdstime, pr. 1. marts 2026 indbetales der kr. 0,85 pr. præsteret arbejdstime og pr. 1. marts 2027 indbetales der kr. 0,90 pr. præsteret arbejdstime."

København, den 11. marts 2025


Dansk Metalarbejderforbund


**Dansk Erhverv Arbejdsgiver for
AutoBranchens ArbejdsgiverForening**

Overenskomstforhandlingerne 2023

Metaloverenskomsten

Dansk Metalarbejderforbund

Dansk Erhverv Arbejdsgiver for
AutoBranchens ArbejdsgiverForening

Aftale

om

databeskyttelse

Bilag 11 udgår og erstattes af:

"Bilag 11 - Om databeskyttelse

Stk. 1 Hvornår kan der udleveres personoplysninger?

Databeskyttelsesreglerne giver i flere tilfælde virksomheder mulighed for at udlevere personoplysninger til tillidsrepræsentanten. Det er fx 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 – fx 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 videregivning af personoplysninger til tillidsrepræsentanten kan finde sted. Vejledningen er tilgængelig på Datatilsynets hjemmeside.

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

København, den 11. marts 2025



Dansk Metalarbejderforbund



Dansk Erhverv Arbejdsgiver for
AutoBranchens ArbejdsgiverForening

Overenskomstforhandlingerne 2023

Metaloverenskomsten

Dansk Metalarbejderforbund

Dansk Erhverv Arbejdsgiver for
AutoBranchens ArbejdsgiverForening

Aftale

om

mulighed for at afslå overarbejde

Parterne er enige om, at overarbejde bør begrænses mest muligt, 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 indgå følgende nye aftale, som indsættes som nyt bilag 18:

”Aftale om mulighed for at afslå overarbejde

Dansk Erhverv Arbejdsgiver f. AutoBranchen Danmark og Dansk Metalarbejderforbund er enige om, at medarbejdere 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 herpå 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 nærtstående bryllup, sølvbryllup, guldbryllup eller tilsvarende samt egen eller nærtstående 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, nærtstående 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.”

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

I § 5, litra A), indsættes som nyt 2. punktum:

Overenskomstforhandlingerne 2023

Metaloverenskomsten

Dansk Metalarbejderforbund

Dansk Erhverv Arbejdsgiver for
AutoBranchens ArbejdsgiverForening

"Der henvises i øvrigt til Aftale om mulighed for at afslå overarbejde i bilag 18."

København, den 11. marts 2025


Dansk Metalarbejderforbund


Dansk Erhverv Arbejdsgiver for
AutoBranchens ArbejdsgiverForening

Overenskomstforhandlingerne 2023

Metaloverenskomsten

Dansk Metalarbejderforbund

Dansk Erhverv Arbejdsgiver for
AutoBranchens ArbejdsgiverForening

Aftale

om

organisationsaftale om standardaftale om ansvarsfordelingen ved tillidsrepræsentanternes brug af it-systemer til behandling af personoplysninger

Denne aftale inklusive bilag A indsættes i bilag 11, som nyt stk. 2.

"Stk. 2 Organisationsaftale om standardaftale om ansvarsfordelingen ved tillidsrepræsentanternes brug af 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 udførelsen 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.

Det fremgår af overenskomstens § 19, litra H), at "Tillidsrepræsentanten skal, til udførelsen af sit hverv, have den nødvendige adgang til IT-faciliteter herunder internet."

Dansk Metalarbejderforbund og Dansk Erhverv Arbejdsgiver f. Autobranchens ArbejdsgiverForening er på denne baggrund enige om, i fællesskab, at stille en standardaftale til rådighed, som tillidsrepræsentanten og virksomheden 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.

Overenskomstforhandlingerne 2023

Metaloverenskomsten

Dansk Metalarbejderforbund

**Dansk Erhverv Arbejdsgiver for
AutoBranchens ArbejdsgiverForening**

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 denne aftale, er frivillig og forudsætter, at denne er tiltrådt af tillidsrepræsentanten og virksomheden, men Dansk Metalarbejderforbund og Dansk Erhverv Arbejdsgiver f. AutoBranchens ArbejdsgiverForening anbefaler, at aftalen tiltrædes lokalt, medmindre der er indgået anden aftale.

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

København, den xx.xx 2025



Dansk Metalarbejderforbund



**Dansk Erhverv Arbejdsgiver for
AutoBranchens ArbejdsgiverForening**

Overenskomstforhandlingerne 2023

Metaloverenskomsten

Dansk Metalarbejderforbund

Dansk Erhverv Arbejdsgiver for
AutoBranchens ArbejdsgiverForening

BILAG A

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

Indgået

mellem

[Tillidsrepræsentanten/tillidsrepræsentanterne] (tillidsrepræsentanten/-erne)

og

[virksomhedens navn]

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

Overenskomstforhandlingerne 2023

Metaloverenskomsten

Dansk Metalarbejderforbund

Dansk Erhverv Arbejdsgiver for
AutoBranchens ArbejdsgiverForening

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-system" eller "it-systemer").

Følgende gælder i henhold til overenskomstens § 19, litra H): "Tillidsrepræsentanten skal, til udførelsen 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*".

Overenskomstforhandlingerne 2023

Metaloverenskomsten

Dansk Metalarbejderforbund

Dansk Erhverv Arbejdsgiver for
AutoBranchens ArbejdsgiverForening

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 databehandler, 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

Overenskomstforhandlingerne 2023

Metaloverenskomsten

Dansk Metalarbejderforbund

**Dansk Erhverv Arbejdsgiver for
AutoBranchens ArbejdsgiverForening**

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 denne aftale ikke kan gøres til genstand for sag om fortolkning eller brud, herunder med påstand om bod, i det fagretlige system.

Hver af parterne i nærværende aftale kan skriftligt opsiges aftalen til bortfald med 6 måneders varsel til udgangen af en kalendermåned. Opsigelsen skal skriftligt begrundes.

Overenskomstforhandlingerne 2023

Metaloverenskomsten

Dansk Metalarbejderforbund

**Dansk Erhverv Arbejdsgiver for
AutoBranchens ArbejdsgiverForening**

Underskrift

[virksomhedens navn]

Underskrift

[Tillidsrepræsentanten/tillidsrepræsentanterne] (tillidsrepræsentanten/-erne)

Overenskomstforhandlingerne 2023

Metaloverenskomsten

Dansk Metalarbejderforbund

Dansk Erhverv Arbejdsgiver for
AutoBranchens ArbejdsgiverForening

Aftale

om

udvalgsarbejde vedr. skift af pensionsleverandør

Parterne er enige om, at der nedsættes et udvalg med henblik på at drøfte muligheden for - og eventuelt komme med konkrete forslag til - en model for skift af pensionsleverandør.

Det er aftalt, at udvalgsarbejdet påbegyndes umiddelbart efter fornyelsen af overenskomsten.

(Denne aftale optrykkes ikke)

København, den 11. marts 2025


Dansk Metalarbejderforbund


Dansk Erhverv Arbejdsgiver for
AutoBranchens ArbejdsgiverForening

Overenskomstforhandlingerne 2023

Metaloverenskomsten

Dansk Metalarbejderforbund

Dansk Erhverv Arbejdsgiver for
AutoBranchens ArbejdsgiverForening

Aftale

om

udvalgsarbejde

Parterne er enige om at følge udvalgsarbejdet i følgende aftaler fra industriforliget:

- Protokollat 20 – om mulighederne for at udbydere af lønsystemer kan indberette lønsummer på vegne af virksomhederne samt eventuelt opkræve bidrag til Industriens Uddannelsesfonde
- Protokollat 30 – om synliggørelse af løn og løndelev
- Protokollat 31 – om andre ansættelsesformer
- Protokollat 46 – om indberetning til indkomstregistret under uddannelse

København, den 11. marts 2025


Dansk Metalarbejderforbund


Dansk Erhverv Arbejdsgiver for
AutoBranchens ArbejdsgiverForening

Overenskomstforhandlingerne 2023

Metaloverenskomsten

Dansk Metalarbejderforbund

Dansk Erhverv Arbejdsgiver for
AutoBranchens ArbejdsgiverForening

Aftale

om

udvalgsarbejde om forenkling af overenskomsten

Dansk Metalarbejderforbund og Dansk Erhverv Arbejdsgiver f. AutoBranchen Danmark ser det som en fælles opgave, at overenskomsten er overskuelig og letforståelig. Parterne er derfor enige om, at der i overenskomstperioden igangsættes et udvalgsarbejde.

Udvalgets formål er at komme med konkrete forslag til forenkling af overenskomsten med afsæt i nedenstående initiativer.

Parterne er enige om, at udvalgsarbejdet alene vedrører redaktionelle ændringer. Det er således ikke tilsigtet, at arbejdet skal føre til realitetsændringer i overenskomstens bestemmelser og aftaler.

Konkrete initiativer i overenskomstperioden 1. marts 2025 – 29. februar 2028 kan omfatte:

- Redaktionelle ændringer i overenskomstens formulering af bestemmelser og aftaler.
- Ændringer i opsætningen og placeringen af overenskomstens bestemmelser og aftaler.
- Gennemskrivning af bestemmelser og aftaler med henblik på forenkling.
- Gennemgang og tilretning af overenskomstens layout.

Parterne kan aftale at rekvirere ekstern assistance til opgaverne, og omkostninger forbundet hermed finansieres af midler fra Uddannelses- og Samarbejdsfonden.

(Denne aftale optrykkes ikke)

København, den 11. marts 2025


Dansk Metalarbejderforbund


Dansk Erhverv Arbejdsgiver for
AutoBranchens ArbejdsgiverForening

Overenskomstforhandlingerne 2023

Metaloverenskomsten

Dansk Metalarbejderforbund

Dansk Erhverv Arbejdsgiver for
AutoBranchens ArbejdsgiverForening

Aftale

om

vederlag til arbejdsmiljørepræsentanter

Overenskomstparterne er enige om at arbejdsmiljørepræsentanter, der er medlem af Dansk Metalarbejderforbund, 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 forbundet. Virksomhederne hvor arbejdsmiljørepræsentanterne er ansat attesterer oplysningerne.

Som nyt bilag 19 indsættes:

"Arbejdsmiljørepræsentanter, der er medlem af Dansk Metalarbejderforbund, modtager et årligt vederlag på 9.000 kr., som udbetales bagud, ved udgangen af 4. kvartal. Beløbet reduceres forholdsmæssigt, hvis arbejdsmiljørepræsentanten ikke bestrider sit hverv eller ikke er medlem af Dansk Metalarbejderforbund hele kalenderåret. Beløbet er fast uanset størrelsen på det område, som arbejdsmiljørepræsentanten dækker.

Vederlaget er hverken pensionsberettiget eller feriepengeberettiget, og det indgår ikke i beregningen af øvrige overenskomstmæssige betalinger.

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 organiseret i Dansk Metalarbejderforbund finansieres via DEA/ABAF og Dansk Metalarbejderforbunds Samarbejds- og uddannelsesfond. Fondens bestyrelse be- myndiges til én gang årligt at fastsætte det særskilte bidrag med henblik på at opnå balance mellem ind- betaling og udbetaling til vederlaget."

I § 14, 2. afsnit, udgår sidste punktum og erstattes af: "Uddannelsesfonden vil udover de hidtidige akti- viteter også finansiere vederlag til tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter, jf. bestemmel- serne i § 19, litra E) og bilag 19."

Overenskomstforhandlingerne 2023

Metaloverenskomsten

Dansk Metalarbejderforbund

**Dansk Erhverv Arbejdsgiver for
AutoBranchens ArbejdsgiverForening**

København, den 11. marts 2025


Dansk Metalarbejderforbund


**Dansk Erhverv Arbejdsgiver for
AutoBranchens ArbejdsgiverForening**

Overenskomstforhandlingerne 2023

Metaloverenskomsten

Dansk Metalarbejderforbund

Dansk Erhverv Arbejdsgiver for
AutoBranchens ArbejdsgiverForening

Aftale

om

feriefridage og Fritvalgs Lønkonto

I § 17, bliver eksisterende litra B) til stk. 2.

§ 17, stk. 2, får følgende overskrift:

"2. Feriefridage (gældende indtil 31. august 2025)"

Herefter indsættes som nyt stk. 3:

"3. Feriefridage (gældende fra 1. september 2025)"

Medarbejderen har ret til 5 feriefridage indenfor et ferieår.

Virksomheden kan vælge mellem nedenstående ordninger i litra A eller litra B.

A. Opsparingsordning

Medarbejderen har ret til 5 feriefridage fra det tidspunkt, hvor medarbejderen 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 de efterfølgende ferieår, der begynder 1. september.

Når medarbejdere har været beskæftiget i virksomheden uafbrudt i 9 måneder, indbetaler virksomheden fra den førstkomende 1. september 2,5 pct. af den ferieberettigede løn til medarbejderens Fritvalgs Lønkonto. Bidraget dækker betaling for feriefridagene.

De feriefridage medarbejderen får tildelt fra den førstkomende 1. september, efter at medarbejderen har opnået 9 måneders anciennitet, afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin Fritvalgskonto, jf. § 10.

Feriefridagene omregnes til og afvikles som timer inden for ferieafholdelsesperioden.

Feriefridagene placeres efter samme regler som restferie, jf. ferieloven. Feriefridagene kan dog ikke varsles til afholdelse i en opsigelsesperiode efter virksomhedens opsigelse af medarbejderen. Sygdom forud for en planlagt feriefridag giver ret til en erstatningsferiefridag.

Der kan uanset jobskifte ikke afholdes mere end 5 feriefridage i hver ferieafholdelsesperiode, der knytter sig til feriefridagene.

For de feriefridage, der tildeles ved opnåelse af 9 måneders anciennitet, gælder følgende:

- Feriefridagene betales som ved sygdom.

Overenskomstforhandlingerne 2023

Metaloverenskomsten

Dansk Metalarbejderforbund

Dansk Erhverv Arbejdsgiver for
AutoBranchens ArbejdsgiverForening

- Holdes feriefriidagene ikke inden udløbet af ferieafholdelsesperioden, der knytter sig til de tildelte feriefriidage, eller inden medarbejderen fratræder, modtager medarbejderen med den næstfølgende lønudbetaling kompensation svarende til løn under sygdom pr. ubrugt feriefriidag.
- Der betales ikke feriegodtgørelse og ferietillæg af løn under feriefriidage eller kompensation herfor, ligesom der heller ikke beregnes pension af kompensationsbeløbet.

B. Tildelingsordning

Medarbejderen har ret til 5 feriefriidage fra det tidspunkt, hvor medarbejderen 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 feriefriidage i det ferieår, der slutter samme dag. Herefter er der ret til 5 nye feriefriidage i de efterfølgende ferieår, der begynder 1. september.

Feriefriidagene betales som ved sygdom.

Feriefriidagene omregnes til og afvikles som timer inden for ferieafholdelsesperioden.

Feriefriidagene placeres efter samme regler som restferie, jf. ferieloven. Feriefriidagene kan dog ikke varsles til afholdelse i en opsigelsesperiode efter virksomhedens opsigelse af medarbejderen. Sygdom forud for en planlagt feriefriidag giver ret til en erstatningsferiefriidag.

Holdes feriefriidagene ikke inden udløbet af ferieafholdelsesperioden, der knytter sig til de tildelte feriefriidage, eller inden medarbejderen fratræder, modtager medarbejderen med den næstfølgende lønudbetaling kompensation svarende til løn under sygdom for hver feriefriidag, der ikke er blevet afholdt.

Der betales ikke feriegodtgørelse og ferietillæg af løn under feriefriidage eller kompensation herfor, ligesom der heller ikke beregnes pension af kompensationsbeløbet.

Der kan uanset jobskifte ikke afholdes mere end 5 feriefriidage i hver ferieafholdelsesperiode, der knytter sig til feriefriidagene.”

§ 10, stk. 3, udgår.

Nuværende § 10. stk. 4, bliver herefter til stk. 3 ff.

I § 25, punkt b), udgår ”§ 10, stk. 2, litra B” og erstattes af ”§ 17, stk. 2 (fra 1. september 2025: § 17, stk. 3, litra B)”.

I § 25, afsnit 9, udgår ”§ 17, litra B” og erstattes af ”§ 17, stk. 2 (fra 1. september 2025: § 17, stk. 3)”.

Overenskomstforhandlingerne 2023

Metaloverenskomsten

Dansk Metalarbejderforbund

**Dansk Erhverv Arbejdsgiver for
AutoBranchens ArbejdsgiverForening**

København, den 11. marts 2025


Dansk Metalarbejderforbund


**Dansk Erhverv Arbejdsgiver for
AutoBranchens ArbejdsgiverForening**

Overenskomstforhandlingerne 2023

Metaloverenskomsten

Dansk Metalarbejderforbund

Dansk Erhverv Arbejdsgiver for
AutoBranchens ArbejdsgiverForening

Aftale

om

mulighed for at aftale opt-out vedrørende 48-timers reglen

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

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

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

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

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

Parterne er derfor enige om at indsætte et nyt bilag i Overenskomsten mellem Dansk Metalarbejderforbund og Dansk Erhverv Arbejdsgiver f. AutoBranchens ArbejdsgiverForening, hvorved organisationerne får adgang til at indgå aftale om opt-out vedrørende 48-timersreglen.

Som nyt bilag 22 indsættes:

"Mulighed for at aftale opt-out vedrørende 48-timersreglen i forbindelse med rådigheds- vagter

Jf. § 4 a i lovebekendtgørelse 2024-08-12 nr. 982 om gennemførelse af dele af arbejdstidsdirektivet kan Dansk Erhverv Arbejdsgiver f. AutoBranchens ArbejdsgiverForening og Dansk Metalarbejderforbund, på anmodning fra de lokale parter i en virksomhed, der er omfattet af overenskomsten, under overholdelse af de almindelige principper for beskyttelse af lønmodtagernes sikkerhed og sundhed, i overensstemmelse med lovens § 4 a, stk. 2-5, aftale, at der på den pågældende virksomhed gives adgang til opt-out vedrørende 48-timersreglen i forbindelse med rådighedsvagter.

Overenskomstforhandlingerne 2023

Metaloverenskomsten

Dansk Metalarbejderforbund

**Dansk Erhverv Arbejdsgiver for
AutoBranchens ArbejdsgiverForening**

I hvert enkelt tilfælde nedfældes en sådan aftale i en organisationsaftale mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver f. AutoBranchens ArbejdsgiverForening og Dansk Metalarbejderforbund på baggrund af en konkret vurdering af, hvorvidt de konkrete forhold hos virksomheden opfylder lovens formål.

I organisationsaftalen aftaler Dansk Erhverv Arbejdsgiver for AutoBranchens ArbejdsgiverForening og Dansk Metalarbejderforbund vilkårene for adgangen til at indgå individuelle aftaler om, at lønmodtageren arbejder ud over 48 timer om ugen i den pågældende virksomhed.”

København, den 11. marts 2025


Dansk Metalarbejderforbund


**Dansk Erhverv Arbejdsgiver for
AutoBranchens ArbejdsgiverForening**

Overenskomstforhandlingerne 2023

Metaloverenskomsten

Dansk Metalarbejderforbund

Dansk Erhverv Arbejdsgiver for
AutoBranchens ArbejdsgiverForening

Aftale

om

processaftale om 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 overenskomsten mellem Dansk Metalarbejderforbund og Dansk Erhverv Arbejdsgiver f. Autobranchens ArbejdsgiverForening.

Eftersom det ikke har været muligt at opnå enighed om, hvorvidt overenskomsten, efter afsigelsen af den ovennævnte dom, er forenelig med deltidsdirektivet, er parterne indtil videre enige om at afvente en afgørelse i en af de ved OK25 indgåede processaftaler om deltid.

Nærværende aftale afskærer ikke i øvrigt parterne fra hver især eller i fællesskab at rejse sager om spørgsmålet.

(Denne aftale optrykkes ikke).

København, den 11. marts 2025



Dansk Metalarbejderforbund



Dansk Erhverv Arbejdsgiver for
AutoBranchens ArbejdsgiverForening

Overenskomstforhandlingerne 2023

Metaloverenskomsten

Dansk Metalarbejderforbund

Dansk Erhverv Arbejdsgiver for
AutoBranchens ArbejdsgiverForening

Aftale

om

St. Bededag

I Aftale om ferie i bilag 14 indsættes som nyt sidste afsnit:

"Forhøjet ferietillæg

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

Såfremt virksomheden gør brug af denne mulighed, har medarbejdere, der holder ferie med løn, ret til et forhøjet ferietillæg på i alt 1,55 pct. af den ferieberettigede løn. Medarbejdere, der har valgt at få ferie-godtgørelse i stedet for ferie med løn, har ret til et ferietillæg på 0,55 pct. af den ferieberettigede løn.

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

København, den 11. marts 2025



Dansk Metalarbejderforbund



Dansk Erhverv Arbejdsgiver for
AutoBranchens ArbejdsgiverForening

Overenskomstforhandlingerne 2023

Metaloverenskomsten

Dansk Metalarbejderforbund

Dansk Erhverv Arbejdsgiver for
AutoBranchens ArbejdsgiverForening

Aftale

om

uddannelse i forbindelse med afskedigelse

I § 21, litra C), udgår punkt 3 – 4 og erstattes af nyt punkt 3 – 5:

”3. Medarbejdere, som har mindst 6 måneders anciennitet i virksomheden, har ret til op til tre ugers frihed i opsigelsesperioden til efter- og videreuddannelse med støtte fra ABAF/DEA og Dansk Metalarbejderforbunds kompetenceudviklingsfond. Disse uger erstatter al ret til uddannelse i § 16, litra D) og E).

4. 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 kompetenceudviklingsfonden.

5. Op til to ugers kursusdeltagelse efter pkt. 4 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. Kompetenceudviklingsfondens sekretariat kan kræve dokumentation fra begge parter.

b. Medarbejderen skal hurtigst muligt efter modtagelsen af opsigelsen søge om støtte i kompetenceudviklingsfonden. Medarbejderne skal have modtaget støttetilsagn fra kompetenceudviklingsfonden til konkret, tidsfastsat kursus inden udløbet af det oprindelige opsigelsesvarsel. Støtten fra kompetenceudviklingsfonden 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 kompetenceudviklingsfonden 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.”

Nuværende § 21, litra C), stk. 5, ændres til stk. 6.

Som nyt stk. 7 og 8 indsættes:

Overenskomstforhandlingerne 2023

Metaloverenskomsten

Dansk Metalarbejderforbund

**Dansk Erhverv Arbejdsgiver for
AutoBranchens ArbejdsgiverForening**

"7. Medarbejdere, som ikke benytter muligheden i pkt. 5, kan alternativt modtage støtte fra kompetenceudviklingsfonden til betaling af kursusgebyr, der vedrører uddannelse, som er påbegyndt, hvor der er givet tilsagn fra kompetenceudviklingsfonden før opsigelsen, og hvor kurset afsluttes efter fratræden.

8. Medarbejderen kan som alternativ til reglerne for uddannelse i pkt. 3-7, vælge uddannelse efter § 16, litra D) og E)."

Nuværende stk. 6 ændres til nyt stk. 9.

København, den 11. marts 2025


Dansk Metalarbejderforbund


**Dansk Erhverv Arbejdsgiver for
AutoBranchens ArbejdsgiverForening**

Overenskomstforhandlingerne 2023

Metaloverenskomsten

Dansk Metalarbejderforbund

Dansk Erhverv Arbejdsgiver for
AutoBranchens ArbejdsgiverForening

Aftale

om

organisationsaftale om uddannelsesrepræsentanter

Parterne er enige om at indsætte protokollat 13 fra overenskomstforhandlingerne i 2023 - "Organisationsaftale om uddannelsesrepræsentanter" – i overenskomsten.

Som nyt bilag 20 indsættes:

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

Uddannelsesrepræsentanten kan bistå virksomhed og medarbejdere med uddannelse efter overenskomsternes bestemmelser, og herunder være sparringspartner for virksomheden, medarbejdere og Kompetenceudviklingsfondens opsøgende konsulenter. Herudover kan uddannelsesrepræsentanten bistå virksomheden i at skabe overblik over, hvor der kan uddannes lærlinge og elever til at dække virksomhedens kompetencebehov."

København, den 11. marts 2025



Dansk Metalarbejderforbund



Dansk Erhverv Arbejdsgiver for
AutoBranchens ArbejdsgiverForening