

Overenskomst mellem GLS-A og Dansk Metal

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2026

Forhandlingsprotokollat

Nedenstående parter har dags dato indgået aftale om **fornyelse af overenskomsten** for en treårig periode (1. marts 2026 – 29. februar 2028).

Der **tages** forbehold for godkendelse af forhandlingsresultatet i parternes kompetente forsamling, svar på resultat af afstemning gives senest 13. marts 2026, kl. 12.00.

Evt. **varslet** arbejdsstandsning udsættes under afstemningsproceduren og kan tidligst træde i kraft på **femtedagen** efter fristen for afgivelse af svar.

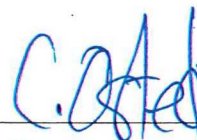
Der er mellem parterne udarbejdet og underskrevet følgende protokollater:

1. Lønforhold og betalingssatser
2. Medarbejderens ret til frihed i familiemæssige situationer
3. Mulighed for afslag af overarbejde
4. Sygdom- og ulykkestilfælde
5. Vederlag til arbejdsmiljørepræsentanter
6. Tillidsrepræsentanters adgang til at deltage i informationsmøder om overenskomstfornyelse
7. Ændring af barselsbestemmelserne
8. Databeskyttelse
9. Standardaftale om ansvarsfordelingen ved tillidsrepræsentanters brug af arbejdsgiverens it-systemer til behandling af personoplysninger
10. Uddannelse i forbindelse med afskedigelse
11. Fremtidige overenskomstfornyelser
12. Pensionssatser
13. Fonden for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Samarbejde
14. FIU-uddannelsesfonden
15. Fornyelsesaftalens fortolkning
16. Organisationsaftale om vederlag til tillidsrepræsentant
17. Fritvalgsbidrag for nyoptagne virksomheder
18. Mulighed for at aftale opt-out vedrørende 48-timersreglen

København den 27. februar 2026



GLS-A



Dansk Metal

Overenskomst mellem GLS-A og Dansk Metal

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2026

Protokollat 1

PROTOKOLLAT

om

Lønforhold og betalingssatser

Regulering af genetillæg:

Samtlige tillæg forhøjes pr. 1. marts 2026 med 3,5 % og pr. 1. marts 2027 med 3,5 % og pr. 1. marts 2028 med 3,5 %.

Ugelønninger – Ny mindsteløn i kapitel 21, § 1

Lønsatserne forhøjes svarende til:

Pr. 1. maj 2026, kr. 3,75 pr. time.

Pr. 1. marts 2027, kr. 3,50 pr. time.

Pr. 1. marts 2028, kr. 3,50 pr. time.

Fritvalgskontoen – Kapitel 6, § 13

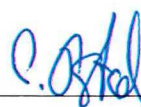
Fritvalgskontosatsen forhøjes:

- Pr. 1. marts 2027 forhøjes indbetaling af den ferieberettigede løn med 1,0 %, således at der pr. denne dato indbetales i alt 10 % af den ferieberettigede løn på medarbejderens fritvalgskonto.
- Pr. 1. marts 2028 forhøjes indbetaling af den ferieberettigede løn med 1,0 %, således at der pr. denne dato indbetales i alt 11 % af den ferieberettigede løn på medarbejderens fritvalgskonto.

København den 27. februar 2026



GLS-A



Dansk Metal

PROTOKOLLAT

om

Medarbejderens 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 børnebørnsomsorgsdage.

Parterne er på denne baggrund enige om følgende:

§ 20 Børns sygdom mv., stk. 4 ændres til:

"Stk. 4 Barnets anden og tredje sygedag

Hvis barnet fortsat er sygt efter første hele sygedag, har medarbejderen ret til yderligere to fridage.

Medarbejdere, der ønsker at holde fri ved barnets anden og tredje sygedag, skal give virksomheden meddelelse herom så tidligt som muligt.

Friheden afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb svarende til sædvanlig løn fra fritvalgskontoen."

I kapitel 9 Sygdom mv. tilføjes to nye §§.

"§ xx Børnebørnsomsorgsdage

Medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet har ret til frihed til 2 børnebørnsomsorgsdage pr. år.

Retten vedrører børn under 14 år.

Medarbejderen kan højst afholde 2 børnebørnsomsorgsdage pr. år, uanset hvor mange børn/børnebørn medarbejderen har.

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

Friheden afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb svarende til sædvanlig løn fra fritvalgskontoen."

"§ xx Ledsagelse af nærtstående

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

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

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

Nærtstående omfatter i denne bestemmelse forældre og ægtefælle/samlever.

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

Friheden afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb svarende til sædvanlig løn fra fritvalgskontoen."

Som en konsekvens af ovenstående tilpasses oplystningen redaktionelt i bestemmelserne om fritvalgskonto således:

I stk. 2 Anvendelsesformål tilføjes/indskrives:

- *børns 3. sygedag*
- *børnebørnsomsorgsdage*
- *ledsagelse af nærtstående*

København den 27. februar 2026



GLS-A



Dansk Metal

PROTOKOLLAT

om

Mulighed for afslag af overarbejde

Parterne er enige om at tydeliggøre de situationer, hvor medarbejdere kan afslå at udføre overarbejde.

I kapitel 5 tilføjes ny §

"§ 8, stk. 3 Mulighed for afslag af overarbejde, hvis det er begrundet i tungtvejende personlige eller familiemæssige forhold

"Der kan forekomme forhold, der nødvendiggør overarbejde af hensyn til virksomhedens 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 til svarende samt eget eller nærtståendes bryllup, sølvbryllup, guldbryllup eller tilsvarende samt egen eller nærtståendes runde fødselsdage.

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

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

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

København den 27. februar 2026



GLS-A

Dansk Metal

PROTOKOLLAT

om

Sygdom- og ulykkestilfælde

Parterne er enige om at forlænge den periode, hvor der betales løn under sygdom- og ulykkestilfælde på arbejdspladsen.

Der er enighed om, at overenskomstens § 19 Sygdom- og ulykkestilfælde, stk. 1 Løn under sygdom og 3 Løn ved ulykker og tilskadekomster på arbejdspladsen ændres fra "indtil 10 uger" til "indtil 13 uger".

Med henblik på at forenkle håndteringen af tilbagefaldsreglen ved sygdom i overenskomstens § 19 Sygdom- og ulykkestilfælde, stk. 1, er parterne enige om, at medarbejdere fremadrettet af egen drift skal meddele arbejdsgiveren, hvis nyt sygefravær inden for 14 kalenderdage efter den forudgående fraværsperiodes udløb skyldes anden sygdom end den oprindelige. Derved undgås, at arbejdsgiver er nødsaget til konkret at spørge ind til medarbejderens sygdom.

I overenskomstens § 19 Sygdom- og ulykkestilfælde, stk. 1, sidste afsnit:

"Ved yderligere sygefravær (tilbagefald) indenfor 14 kalenderdage fra og med første arbejdsdag efter den foregående fraværsperiodes udløb, regnes arbejdsgiverens betalingsperiode fra første fraværsdag i den første fraværsperiode.

Medarbejderen skal af egen drift orientere om sygefraværet skyldes anden sygdom end under den første fraværsperiode. Hvis den ansatte indenfor 14 kalenderdage fra første fraværsdag i den efterfølgende fraværsperiode oplyser, at sygefraværet skyldes anden sygdom end under den første fraværsperiode, regnes arbejdsgiverens betalingsperiode fra første fraværsdag i den seneste fraværsperiode. Arbejdsgiveren kan anmode om lægelig dokumentation. I givet fald påhviler det arbejdsgiveren at afholde udgiften hertil."

Ovenstående gælder for sygemeldinger, hvor 1. fraværsdag er den 1. maj 2026 eller senere.

København den 27. februar 2026

GLS-A

Dansk Metal

PROTOKOLLAT

om

Vederlag til arbejdsmiljørepræsentanter

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

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

Arbejdsmiljørepræsentanterne tilmelder sig vederlagsbetalingen gennem forbundet, som forestår udbetalingen.

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

Som et nyt stk. 2 tilføjes i overenskomstens § 30 vedrørende arbejdsmiljørepræsentanter:

"Vederlag til organiserede arbejdsmiljørepræsentanter

Arbejdsmiljørepræsentanter, der er medlem af Dansk Metal, modtager et årligt vederlag på kr. 9.000. Dansk Metal udbetaler vederlaget direkte til arbejdsmiljørepræsentanterne.

Beløbet reduceres forholdsmæssigt, hvis arbejdsmiljørepræsentanten fratræder sit hverv i løbet af året. Beløbet er fast uanset størrelsen på det område, som arbejdsmiljørepræsentanten dækker. Dansk Metal påser, at arbejdsmiljørepræsentanten er medlem.

Vederlaget for perioden fra 1. marts 2026 udbetales ved første ordinære betalingstermin.

Ved bortfald af arbejdsmiljørepræsentanthvervet bortfalder vederlaget.

Vederlag til arbejdsmiljørepræsentanter organiseret i Dansk Metal finansieres via Fonden for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Samarbejde. GLS-A opkræver bidraget på vegne af fonden. For virksomheder, der har tiltrådt de mellem GLS-A og Dansk Metal indgåede overenskomster, og som ikke er medlem af GLS-A, opkræves bidraget af PensionDanmark.

Fondens bestyrelse bemyndiges til én gang årligt at fastsætte det særskilte bidrag med henblik på at opnå balance mellem indbetaling og udbetaling til vederlaget, ligesom administration, udbetaling og udbetalingsterminer besluttet i Fonden for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Samarbejde, og kan ændres af fondens bestyrelse".

Som et nyt stk. 1 tilføjes som konsekvens heraf:

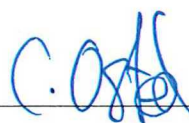
"Stk. 1 Adgang til it og deltagelse i forbundets relevante arbejdsmiljøkurser".

Med videreførelse af hidtidige bestemmelser.

København den 27. februar 2026



GLS-A



Dansk Metal

PROTOKOLLAT

om

Tillidsrepræsentanters adgang til at deltage i informationsmøder om overenskomstfornyelse

Parterne er enige om, at adgangen for tillidsrepræsentanter til at deltage i informationsmøder om fornyelsen af overenskomsten mellem GLS-A og Dansk Metal skrives ind i overenskomsten.

Som et nyt stk. tilføjes i overenskomstens 29 vedrørende tillidsrepræsentanter:

"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 GLS-A og Dansk Metal.

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

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".

København den 27. februar 2026

GLS-A

Dansk Metal

PROTOKOLLAT

om

Ændring af barselsbestemmelserne

Parterne har drøftet barselsbestemmelsen i overenskomsten.

Der er enighed om, at forældreorloven forlænges med 2 uger, at der skal sættes et nyt stk. ind vedrørende orlov til en social forælder eller et nærtstående familiemedlem, at stykket om refusion konsekvensrettes og at bestemmelsen om forhøjet pensionsbidrag under barselsorlov tilpasses.

Følgende erstatter overenskomstens stk. 3 vedr. løn under forældreorlov i § 24 om barsel:

Stk. 3 Løn under forældreorlov:

Arbejdsgiveren yder endvidere betaling under forældreorlov i indtil 24 uger. Betalingen i disse 24 uger svarer til sædvanlig løn.

Af disse 24 uger har hver forælder ret til at holde 9 uger. Holdes orloven, der er øremærket denne forælder ikke, bortfalder betalingen. De resterende 6 ugers orlov ydes enten til den ene eller den anden forælder.

De 24 uger skal afholdes inden for 52 uger efter fødslen. Medmindre andet aftales, skal de 24 uger varsles med 3 uger. Hver af forældrenes orlov kan maksimalt deles i to perioder, medmindre andet aftales.

Med virkning for børn født eller modtaget 1. juni 2026 eller senere gælder:

Arbejdsgiveren yder betaling under forældreorlov i indtil 26 uger. Betalingen i disse 26 uger svarer til sædvanlig løn.

Af disse 26 uger har hver forælder ret til at holde 9 uger. Holdes orloven, der er øremærket denne forælder ikke, bortfalder betalingen. De resterende 8 ugers orlov ydes enten til den ene eller den anden forælder.

De 26 uger skal afholdes inden for 52 uger efter fødslen. Medmindre andet aftales, skal de 26 uger varsles med 3 uger. Hver af forældrenes orlov kan maksimalt deles i to perioder, medmindre andet aftales.

Som et nyt stk. 4 indsættes nedenstående efter overenskomsternes stk. 3 om løn under forældreorlov i § om barsel:

Stk. 4 Løn under overdraget orlov

Med virkning for børn født eller modtaget 1. juni 2026 eller senere gælder:

Til en social forælder, der har fået overdraget orlov fra den ene forælder og/eller den anden forælder efter reglerne i barselslovens § 23 b, yder arbejdsgiveren betaling svarende til sædvanlig løn.

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

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

Parterne er enige om at indarbejde en skematisk oversigt over overenskomstens orlovsrettigheder i overenskomsten.

Stk. 4 vedr. refusion i § om barsel erstattes af nyt stk. 5:

Stk. 5 Refusion (tidligere stk. 4)

Det er en forudsætning for betalingen i henhold til stk. 1-4, at arbejdsgiveren er berettiget til refusion svarende til den maksimale dagpengesats. Såfremt refusionen måtte være mindre, nedsættes betalingen til medarbejderen tilsvarende.

Følgende erstatter overenskomstens stk. 4 Forhøjet pensionsbidrag under barselsorlov i § 18 om Arbejdsmarkedspension og sundhedsordning:

Under de 10 ugers barselsorlov indbetales et ekstra pensionsbidrag til medarbejdere med 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt. Dette gælder dog ikke medarbejdere, der som sociale forældre eller nærtstående familiemedlemmer har fået overdraget ret til orlov.

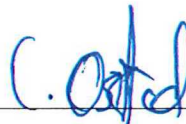
Pensionsbidraget udgør pr. time kr. 22,14. Heraf betaler arbejdsgiver kr. 18,45 pr. time og lønmodtager betaler kr. 3,69 pr. time.

Stk. 6 Adoptanter (tidligere stk. 5)

København den 27. februar 2026



GLS-A



Dansk Metal

PROTOKOLLAT

om

Databeskyttelse

Parterne er enige om, at det eksisterende *”Protokollat om Organisationsaftale om databeskyttelse”* i overenskomsten udgår og erstattes af følgende tekst:

”Protokollat om databeskyttelse

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

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

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

GLS-A og Dansk Metal 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.

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

København den 27. februar 2026

Omnia

GLS-A

C. Osted

Dansk Metal

PROTOKOLLAT

om

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

Baggrund

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

I henhold til overenskomsternes regler skal tillidsrepræsentanten "*til udførelse af sit hverv have den nødvendige adgang til it-faciliteter, herunder internet.*"

GLS-A og Dansk Metal er på denne baggrund enige om, i fællesskab, at stille en standardaftale til rådighed, som de lokale parter kan tiltræde i overensstemmelse med Datatilsynets anbefaling, hvis tillidsrepræsentanten på den enkelte virksomhed anvender sin arbejdsgivers it-udstyr eller it-systemer i forbindelse med udførelse af tillidsrepræsentantfunktionen.

Rækkevidde og opsigelse

Standardaftalen vedrører alene fordeling af ansvar og forpligtelser i henhold til databeskyttelsesreglerne i det omfang, tillidsrepræsentanten anvender sin arbejdsgivers it-udstyr i forbindelse med udførelse af tillidsrepræsentantfunktionen. Det er i aftalen forudsat, at

tillidsrepræsentanten er dataansvarlig i forhold til de oplysninger, som tillidsrepræsentanten behandler som led i udøvelsen af sit hverv som tillidsrepræsentant. Arbejdsgiver er ansvarlig for den tekniske opbevaring af data.

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

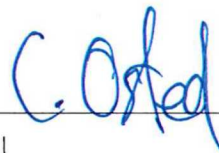
Anvendelse af standardaftalen, der er bilag A til dette dokument, er frivillig og forudsætter, at den er tiltrådt af de lokale parter, men GLS-A og Dansk Metal anbefaler, at aftalen tiltrædes lokalt, medmindre der er indgået anden aftale.

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

København den 27. februar 2026



GLS-A



Dansk Metal

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 Fællesoverenskomstens § 1, stk. 9, litra d, skal tillidsrepræsentanten "*til udførelse af sit hverv have den nødvendige adgang til it-faciliteter, herunder internet.*"

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

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

2. Ansvar

I overensstemmelse med de databeskyttelsesretlige regler gælder følgende:

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

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

Det er alene tillidsrepræsentanten, der har adgang til de personoplysninger, som vedkommende behandler som led i sit hverv på virksomhedens it-system. Det er således tillidsrepræsentanten eller

vedkommendes faglige organisation, der er dataansvarlig i forhold til behandling af personoplysninger, som foretages som led i hvervet. Der henvises dog til punkt 4.3.

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

3. De registreredes rettigheder

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

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

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

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

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

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

4. Behandlingssikkerhed og dokumentation for overholdelse af databeskyttelsesforordningen

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

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

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

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

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

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

5. Anmeldelse af brud på persondatasikkerheden til tilsynsmyndigheden

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

5.2. Virksomheden orienterer uden ugrundet ophold tillidsrepræsentanten om sikkerhedsbruddet og om anmeldelsen heraf. Orienteringen skal indeholde de nødvendige oplysninger, for at tillidsrepræsentanten kan opfylde forordningens artikel 33 og 34, i tilfælde af at tillidsrepræsentanten ved samme databrud skal lave anmeldelse til Datatilsynet for de personoplysninger, tillidsrepræsentanten er ansvarlig for.

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

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

6. Underretning om brud på persondatasikkerheden til den registrerede

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

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

7. Håndhævelse og opsigelse

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

Hver af parterne i nærværende aftale kan skriftligt 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)

PROTOKOLLAT

om

Uddannelse i forbindelse med afskedigelse

Parterne ønsker en forenkling af rammerne for selvvalgt uddannelse i forbindelse med afskedigelse, idet reglen, om at 2 ugers ubrugt selvvalgt uddannelse jf. § 32, stk. 3 kan anvendes ved opsigelse jf. § 33, stk. 3, ændres til i stedet at være en ret til 2 uger uafhængig af tidligere forbrugt selvvalgt uddannelse.

Overenskomstens § 33, stk. 3 ændres som følger:

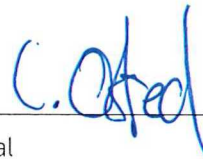
"Stk. 3 Selvvalgt uddannelse i opsigelsesperioden

Medarbejdere, som afskediges af årsager som nævnt i stk. 1 har herudover i opsigelsesperioden ret til selvvalgt uddannelse i op til 2 uger jf. § 32, stk. 3."

København den 27. februar 2026



GLS-A



Dansk Metal

Overenskomst mellem GLS-A og Dansk Metal

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2026

Protokollat 11

PROTOKOLLAT

om

Fremtidige overenskomstfornyelser

Parterne er enige om, at opsigelse af overenskomsten i henhold til § 45 fremadrettet kan ske elektronisk (via e-mail), dog gælder denne opsigelse først fra det tidspunkt, hvor den anden part kvitterer for modtagelse.

København den 27. februar 2026

GLS-A

Dansk Metal

PROTOKOLLAT

om

Pensionssatser

Parterne er enige om nedenstående fordeling mellem arbejdsgiver- og arbejdstagerbidraget til pension på overenskomstens område.

Arbejdsgiverbidraget udgør 10,66 pct. og arbejdstagerbidraget 2,33 pct., i alt 12,99 pct.

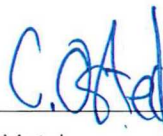
Parterne er enige om, at arbejdsgiverbidraget pr. 1. juni 2026 forhøjes med 1 pct., hvorefter bidraget udgør 11,66 pct. og at arbejdstagerbidraget udgør 2,33 pct., i alt 13,99 pct.

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

København den 27. februar 2026



GLS-A



Dansk Metal

Overenskomst mellem GLS-A og Dansk Metal

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2026

Protokollat 13

PROTOKOLLAT

om

Fonden for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Samarbejde

Parterne er enige om at øge bidrag til Fonden for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Samarbejde som følger:

1. april 2026 med 5 øre til 60 øre pr. præsteret arbejdstime.
1. april 2027 med 5 øre til 65 øre pr. præsteret arbejdstime.
1. april 2028 med 5 øre til 70 øre pr. præsteret arbejdstime.

København den 27. februar 2026

GLS-A

Dansk Metal

Overenskomst mellem GLS-A og Dansk Metal

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2026

Protokollat 14

PROTOKOLLAT

om

FIU-uddannelsesfonden

Parterne er enige om, at overenskomsternes bidrag til FIU-uddannelsesfonden (DA/LO Udviklingsfonden) hæves med 2 øre pr. arbejdstime fra 1. januar 2027 og med 2 øre pr. arbejdstime fra 1. januar 2028.

Beløbet opkræves og fordeles som hidtil.

København den 27. februar 2026



GLS-A



Dansk Metal

PROTOKOLLAT

om

Fornyelsesaftalens fortolkning

Med henblik på at undgå fagretlige tvister, som baserer sig på misforståelser af aftaler indgået i forbindelse med overenskomstfornyelsen, er parterne enige om, at der på et hvilket som helst tidspunkt i den overenskomstperiode, som følger overenskomstfornyelsen, skal være adgang til at forelægge sådanne tvister for ledelsesmøde til udtalelse inden en eventuel faglig voldgift. Formålet hermed er at tilstræbe hurtig afklaring af tvisterne.

København den 27. februar 2026

GLS-A

Dansk Metal

Overenskomst mellem GLS-A og Dansk Metal

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2026

Protokollat 16

PROTOKOLLAT

om

Organisationsaftale om vederlag til tillidsrepræsentant

Parterne er enige om at vederlag til tillidsrepræsentanter organiseret i Dansk Metal finansieres via Fonden for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Samarbejde.

København den 27. februar 2026



GLS-A



Dansk Metal

PROTOKOLLAT

om

Fritvalgsbidrag for nyoptagne virksomheder

Parterne er enige om, at stigningerne i fritvalgsbidraget skal indgå i optrapningsordningen for nyoptagne virksomheder. Stigningen pr. 1. marts 2027 optrappes, hvorimod stigningen pr. 1. marts 2028 kan fradrages i medarbejderens løn, jf. Protokollat om konvertering og optrapning af fritvalgskonto.

I overenskomstens protokollat om konvertering og optrapning af fritvalgskonto pkt. 2-4 ændres til følgende:

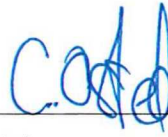
2. *"Virksomhederne kan i medarbejderens løn fradrage det på indmeldelsestidspunktet gældende bidrag til fritvalgskontoen, fraregnet 6,0 % (fra 1. marts 2027: 7,0 %).*
3. *Virksomhederne er fra indmeldelsen forpligtede til at betale bidrag til fritvalgskontoen, fraregnet 6,0 % (fra 1. marts 2027: 7,0 %), samt bidrag efter nedenstående optrapningsordning. Såfremt virksomheden ikke ønsker optrapning, betales det fulde bidrag efter.*
4. *For så vidt angår de 6,0 % (fra 1. marts 2027 7,0 %) kan nyoptagne medlemmer af GLS-A kræve optrapning som følger:*
 - *Senest fra indmeldelsen skal virksomheden indbetale 1,5 % (fra 1. marts 2027 1,75 %) i bidrag til fritvalgskontoen.*
 - *Senest 1 år efter skal virksomheden indbetale 3,0 % (fra 1. marts 2027 3,5 %) i bidrag.*
 - *Senest 2 år efter skal virksomheden indbetale 4,5 % (fra 1. marts 2027 5,25 %) i bidrag.*
 - *Senest 3 år efter skal virksomheden indbetale 6,0 % (fra 1. marts 2027 7 %) i bidrag.*

Optrapningsordningen kan ikke anvendes til at reducere bestående bidrag."

København den 27. februar 2026



GLS-A



Dansk Metal

PROTOKOLLAT

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-timers reglen, og virksomheden har derfor behov for opt-out vedrørende 48-timersreglen.

Parterne er derfor enige om at indsætte et protokollat i overenskomsterne med titlen "Mulighed for at aftale opt-out vedrørende 48-timersreglen i forbindelse med rådighedsvagter", hvor organisationerne får adgang til at indgå aftale om opt-out vedrørende 48-timers reglen med følgende tekst:

*"Mulighed for at aftale opt-out vedrørende 48-timersreglen i forbindelse med rådighedsvagter
Jf. § 4 a i lovbekendtgørelse 2024-08-12 nr. 982 om gennemførelse af dele af arbejdstidsdirektivet, kan GLS-A og Dansk Metal, på anmodning fra de lokale parter i en virksomhed, under overholdelse af de almindelige principper for beskyttelse af lønmodtagernes sikkerhed og sundhed, i overensstemmelse med lovens § 4 a, stk. 2-5, aftale, at der på den pågældende virksomhed gives adgang til opt-out."*

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

I organisationsaftalen aftaler GLS-A og Dansk Metal vilkårene for adgangen til at indgå individuelle aftaler om, at lønmodtageren arbejder ud over 48 timer om ugen i den pågældende virksomhed."

København den 27. februar 2026



GLS-A



Dansk Metal