

OVERENSKOMST MELLEML DBR ARBEJDSGIVERFORENING OG DANSK METAL

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

Nedennævnte parter har indgået aftale om fornyelse af Overenskomsten mellem DBR Arbejdsgiverforening og Dansk Metal for en 3-årig periode. Fornyelsen er betinget af godkendelse fra de kompetente forsamlinger.

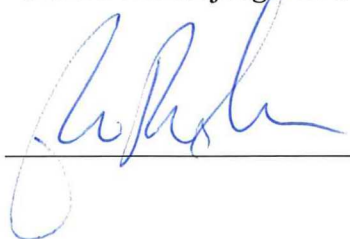
Der er mellem nedennævnte parter i forbindelse med aftalen om overenskomstfornyelse udarbejdet og underskrevet papirer i henhold til nedennævnte opstilling:

Protokollat nr. 1 - Lønforhold og betalingssatser	s. 2
Protokollat nr. 2 - Medarbejderes ret til frihed i familiemæssige situationer	s. 4
Protokollat nr. 3 - Mulighed for afslag af overarbejde	s. 6
Protokollat nr. 4 - Løn under sygdom	s. 8
Protokollat nr. 5 - Vederlag til arbejdsmiljørepræsentanter	s. 9
Protokollat nr. 6 - Tillidsrepræsentanter	s. 11
Protokollat nr. 7 - Uddannelsesrepræsentanter	s. 12
Protokollat nr. 8 - Uddannelse i forbindelse med afskedigelse	s. 13
Protokollat nr. 9 - Selvvalgt uddannelse	s. 15
Protokollat nr. 10 - Ændring af barselsbestemmelsen	s. 16
Protokollat nr. 11 - Skifteholdsarbejde	s. 18
Protokollat nr. 12 - Fritvalgs Lønkonto og feriefridage	s. 19
Protokollat nr. 13 - Uddannelses- og Samarbejdsfond	s. 20
Protokollat nr. 14 - Optrappingsordning for fritvalgsbidrag	s. 21
Protokollat nr. 15 - Redaktionelle ændringer, følgearbejde m.v.	s. 22

Herefter udestår ingen krav parterne imellem.

Taastrup, den 9. april 2025

For DBR Arbejdsgiverforening



For Dansk Metal



OVERENSKOMST MELLEML DBR ARBEJDSGIVERFORENING OG DANSK METAL

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

Nr. 1

PROTOKOLLAT

om

Lønforhold og betalingssatser

I. Mindestbetalingssatser for timelønsarbejde

De i § 4 nævnte mindestbetalingssatser for timelønsarbejde pr. time udgør

pr. 1. maj 2025 forhøjes satserne med 2,8 %
for voksne medarbejdere kr. 145,44
for medarbejdere under 18 år kr. 85,65

pr. 1. maj 2026 forhøjes satserne med 2,5 %
for voksne medarbejdere kr. 149,07
for medarbejdere under 18 år kr. 87,79

pr. 1. maj 2027 forhøjes satserne med 2,4 %
for voksne medarbejdere kr. 152,65
for medarbejdere under 18 år kr. 89,90

II. Regulering af satser vedrørende forskudt tid, skiftehold, mv.

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

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

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

III. Fritvalgsbidrag § 10,

Pr. 1. maj 2026 forhøjes indbetalingen af den ferieberettigende løn med 1,0 pct.point, således at der pr. denne dato indbetales i alt 10 pct. af den ferieberettigende løn på medarbejderens fritvalgs lønkonto.

Pr. 1. maj 2027 forhøjes indbetalingen af den ferieberettigende løn med 1,0 pct.point, således at der pr. denne dato indbetales i alt 11 pct. af den ferieberettigende løn på medarbejderens fritvalgs lønkonto.

IV. Pension, § 13

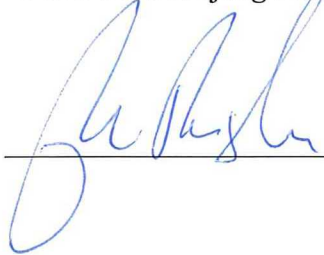
Pr. 1. maj 2025 forhøjes arbejdsgiverbidraget til pension med 1,0 pct.point, således at arbejdsgiverbidraget pr. denne dato udgør 11 pct.

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

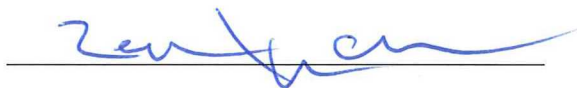
For alle protokollater gælder, at ændringer i overenskomsterne, herunder satsændringer, har virkning fra begyndelsen af den lønperiode, hvor den aftalte ikrafttrædelsesdato indgår.

Taastrup, den 9. april 2025

For DBR Arbejdsgiverforening



For Dansk Metal



OVERENSKOMST MELLEM DBR ARBEJDSGIVERFORENING OG DANSK METAL

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

Nr. 2

PROTOKOLLAT

om

Medarbejderes ret til frihed i familiemæssige situationer

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

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

Parterne er på denne baggrund enige om at ændre teksten i § 7, litra E, 3. afsnit til følgende:

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

Parterne er endvidere enige om at indsætte en ny bestemmelse i § 7, som et nyt J, vedrørende ledsagelse af nærtstående ved akutte tilfælde og til helbredskonsultationer, behandlinger og møder med offentlig myndighed. Bestemmelsen affattes således:

"J:

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, såfremt medarbejderens deltagelse er påkrævet. Medarbejderen kan højst afholde 2 dages frihed pr. ferieafholdelsesperiode, uanset hvor mange nærtstående medarbejderen har.

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

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

Nærtstående omfatter i denne bestemmelse forældre og ægtefælle/samlever.

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

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

Som en konsekvens af ovenstående er parterne endvidere enige om at ændre overskriften i § 7

Sygdom, tilskadekomst, børns sygdom og ledsagelse af nærtstående m.v"

Som en konsekvens af ovenstående ændres litreringen, så tidligere litra J bliver litra L.

Parterne er endvidere enige om at indsætte en ny bestemmelse i § 18, som et nyt Litra E, vedrørende børnebørns-omsorgsdage. Bestemmelsen affattes således:

"E:

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

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

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

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

Som en konsekvens af ovenstående er parterne endvidere enig om at ændre overskriften i § 18

Fridage, feriefridage, børne- og børnebørnsomsorgsdage

Taastrup, den 9. april 2025

For DBR Arbejdsgiverforening



For Dansk Metal



PROTOKOLLAT

om

Mulighed for afslag af overarbejde

Parterne er enige om, at overarbejde så vidt muligt bør undgås, men også om, at medarbejdere som udgangspunkt er forpligtet til at udføre overarbejde.

For at tydeliggøre de situationer, hvor medarbejdere kan afslå at udføre overarbejde, er parterne enige om at tilføje følgende til § 5:

B: Mulighed for afslag af overarbejde

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

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

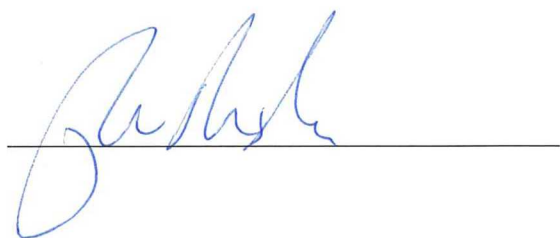
Arbejdsgiveren har krav på at få oplyst grunden til, at medarbejderen ikke ønsker at udføre et pålagt overarbejde.

Nuværende litra B ændres til litra C og bestemmelsen opdateres, således at pkt. A, nr. 1 flyttes op under indledningen.

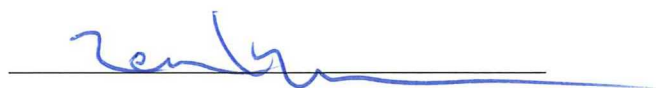
Parterne er enige om, at ovenstående ikke ændrer på praksis i forhold til medarbejderes ret til at afslå overarbejde.

Taastrup, den 9. april 2025

For DBR Arbejdsgiverforening



For Dansk Metal



OVERENSKOMST MELLEM DBR ARBEJDSGIVERFORENING OG DANSK METAL

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

Nr. 4

PROTOKOLLAT

om

Løn under sygdom

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

Der korrigeres fra 9 til 12 uger i § 7, litra A.

Der er enighed om, at § 7, litra B ændres i 1. og 2. punkt efter overskriften til

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

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

Taastrup, den 9. april 2025

For DBR Arbejdsgiverforening



For Dansk Metal



OVERENSKOMST MELLEML DBR ARBEJDSGIVERFORENING OG DANSK METAL

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

Nr. 5

PROTOKOLLAT

om

Vederlag til arbejdsmiljørepræsentanter

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

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

Som ny paragraf indføres følgende (omkring § 20):

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

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

Ved bortfald af arbejdsmiljørepræsentanthvervet bortfalder vederlaget.

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

Derudover medtages nuværende bilag 12 som selvstændig bestemmelse under samme paragraf.

Taastrup, den 9. april 2025

For DBR Arbejdsgiverforening



For Dansk Metal



OVERENSKOMST MELLEML DBR ARBEJDSGIVERFORENING OG DANSK METAL

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

Nr. 6

PROTOKOLLAT

om

Tillidsrepræsentanter

Parterne er enige om, at bilag 7 tilføjes følgende som 3. afsnit:

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

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

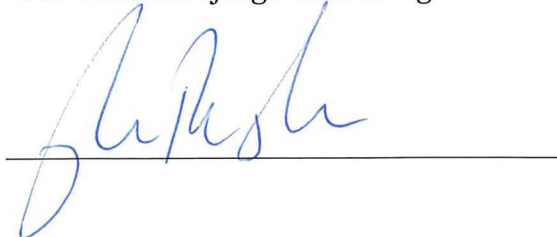
Tillidsrepræsentanten har pligt til hurtigst muligt efter indkaldelsen til informationsmødet er modtaget at underrette arbejdsgiveren om, hvornår og hvor informationsmødet afholdes samt varigheden af mødet.

Transportudgiften er arbejdsgiver uvedkommende.

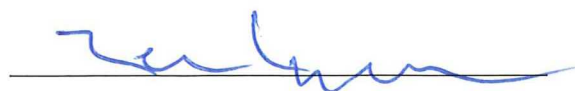
Hele afsnittet om vederlag samt opkrævninger til fonden slettes, idet parterne er enige om, at disse informationer fremgår andetsteds i overenskomsten.

Taastrup, den 9. april 2025

For DBR Arbejdsgiverforening



For Dansk Metal



OVERENSKOMST MELLEM DBR ARBEJDSGIVERFORENING OG DANSK METAL

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

Nr. 7

PROTOKOLLAT

om

Uddannelsesrepræsentanter

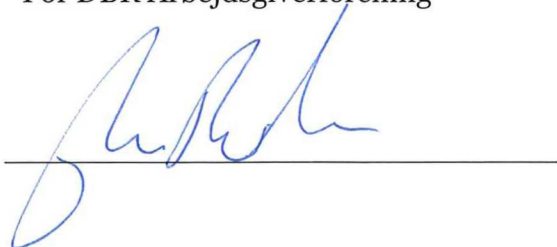
Parterne er enige om, der skal være mulighed for at udpege én uddannelsesrepræsentant af tillidsrepræsentanten. Følgende tilføjes § 20 som nyt litra H.

"Under forudsætning af lokal enighed kan tillidsrepræsentanten udpege en uddannelsesrepræsentant.

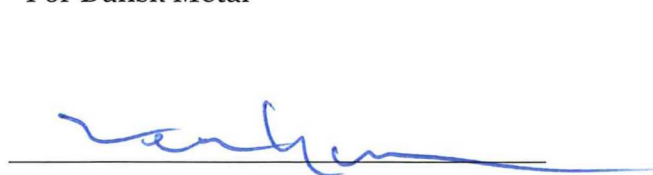
Uddannelsesrepræsentanten kan bistå virksomheden og medarbejdere med uddannelse efter overenskomstens bestemmelser, og herunder være sparringspartner for virksomheden og medarbejdere. Herudover kan uddannelsesrepræsentanten bistå virksomheden med at skabe overblik over, hvor der kan uddannes lærlinge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

Taastrup, den 9. april 2025

For DBR Arbejdsgiverforening



For Dansk Metal



OVERENSKOMST MELLEM DBR ARBEJDSGIVERFORENING OG DANSK METAL

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

Nr. 8

PROTOKOLLAT

om

Uddannelse i forbindelse med afskedigelse

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

I overenskomstens § 22, litra C nr. 3. ændres "en uge" til "tre ugers", ligesom der tilføjes følgende som nyt nr. 5:

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. Kompetencefonden kan kræve dokumentation fra begge parter.*
 - b. *Medarbejderen skal hurtigst muligt efter modtagelsen af opsigelsen søge om støtte i Kompetencefonden mellem DBR Arbejdsgiverforening, ABAF og Dansk Metal. Medarbejderen skal have modtaget støttetilsagn fra kompetencefonden til konkret, tidsfastsat kursus inden udløbet af det oprindelige opsigelsesvarsel. Støtten fra kompetencefonden til deltagelse i kursus efter fratrædelse beregnes på baggrund af medarbejderens løn på ansøgningstidspunktet. Der kan være tale om et eller flere kurser.*
 - c. *Medarbejderen er arbejdssøgende og til rådighed for arbejde, idet kursus med støtte fra Kompetencefonden viger for tilbudt arbejde, også efter at kurset måtte være påbegyndt.*
 - d. *Uddannelse i et forlænget opsigelsesvarsel er et valg, som træffes af medarbejderen, og som er til fordel for denne. Dette valg indebærer, at det forlængede*

opsigelsesvarsel ikke kan indgå i opnåelse eller forøgelse af eventuel fratrædelsesgodtgørelse efter overenskomsten.

Ovenstående træder i kraft med virkning for ansøgninger indgivet til kompetencefonden 1. september 2025.

Der foretages konsekvensflytning af nugældende nr. 5 og 6 til nyt nr. 6 og 7 med relevante opdateringer ifht. paragrafhenvisninger m.v.

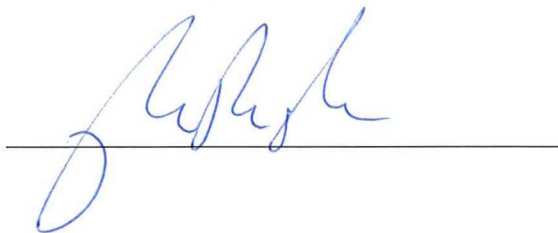
Parterne er enige om, at det forlængede opsigelsesvarsel ikke skal indgå i opnåelse eller forøgelse af fratrædelsesgodtgørelse efter funktionærloven § 2 a for funktionærlignende medarbejdere. På samme måde vil et forlænget opsigelsesvarsel ikke påvirke muligheden for eller omfanget af fratrædelsesgodtgørelse efter overenskomstens § 22, litra F, jf. også Industriens Organisationsaftale om fælles forståelse om fratrædelsesgodtgørelse om timelønnede.

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

Parterne er ligeledes enige om at tilrette ansøgningsprocessen hos kompetencefonden, så medarbejderen kvitterer for, at muligheden for forlænget opsigelsesvarsel er til dennes gunst og ikke skal indgå i opnåelse eller forøgelse af fratrædelsesgodtgørelse efter funktionærloven § 2 a.

Taastrup, den 9. april 2025

For DBR Arbejdsgiverforening



For Dansk Metal



OVERENSKOMST MELLEM DBR ARBEJDSGIVERFORENING OG DANSK METAL

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

Nr. 9

PROTOKOLLAT

om

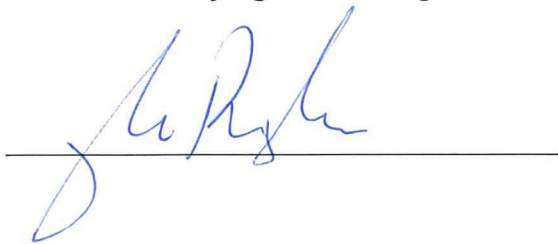
Selvvalgt uddannelse

Parterne er enige om, at det skal tydeliggøres, at medarbejderen har en ret til selvvalgt uddannelse iht. § 17, litra D.

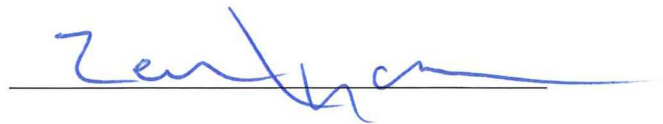
Derfor tilføjes "efter eget valg" efter første sætning i litra D.

Taastrup, den 9. april 2025

For DBR Arbejdsgiverforening



For Dansk Metal



OVERENSKOMST MELLEM DBR ARBEJDSGIVERFORENING OG DANSK METAL

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

Nr. 10

PROTOKOLLAT

om

Ændring af barselsbestemmelsen

Parterne er enige om, at der gives orlovsrettigheder til sociale forældre og nærtstående familiemedlemmer samt forøgelsen af antallet af deleuger fra 5 til 7.

§ 8, litra A, nr. 3 ændres til følgende:

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

Af disse 26 uger har den forælder, der afholder orlov efter nr. 1, ret til at holde 9 uger, og den anden forælder har ret til at holde 10 uger.

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

De resterende 5 uger (7 uger for børn født eller modtaget fra 1. juni 2025) orlov ydes enten til den ene eller den anden forælder eller deles mellem dem. De 24 uger (26 for børn født eller modtaget fra 1. juni 2025) skal afholdes indenfor 52 uger efter fødslen/modtagelsen. Hver af forældrenes orlov kan maksimalt deles i to perioder, medmindre andet aftales."

Litra B ændres til følgende:

"sociale forældre og nærtstående familiemedlemmer

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

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

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

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

ooo

Ovenstående regler kan vises på følgende måde:

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

*Kan også afholdes inden for de første 10 uger.

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

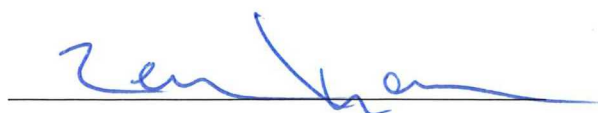
Litra C fastholdes.

Taastrup, den 9. april 2025

For DBR Arbejdsgiverforening



For Dansk Metal



OVERENSKOMST MELLEM DBR ARBEJDSGIVERFORENING OG DANSK METAL

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

Nr. 11

PROTOKOLLAT

om

Skifteholdsarbejde

Parterne er blevet opmærksomme på, at der kan være tvivl om, hvilket antal løntimer virksomhederne skal indberette til Indkomstregisteret for timelønnede medarbejdere, hvor timenormen "fuld tid" via en overenskomst er fastsat til et andet timetal end 37 timer pr. uge.

Hvis der ikke indberettes det korrekte antal løntimer, kan det medføre, at den enkelte medarbejder ikke opnår den samme ret til dagpenge, efterlønspræmie og lignende som andre fuldtidsansatte.

Tilsvarende ønsker parterne at følge NFA's anbefalinger omkring gravides natarbejde.

Følgende tilføjes i § 3, litra D:

"Skifteholdsarbejde betragtes som fuldtidsarbejde, således at den normale arbejdstid indberettes som 37 timer. Såfremt der indføres skifteholdsarbejde, skal NFA's anbefalinger vedrørende natarbejde iagttages.

Taastrup, den 9. april 2025

For DBR Arbejdsgiverforening



For Dansk Metal



OVERENSKOMST MELLEM DBR ARBEJDSGIVERFORENING OG DANSK METAL

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

Nr. 12

PROTOKOLLAT

om

Fritvalgs Lønkonto og feriefridage

Parterne har drøftet en ændring af reglerne for feriefridage, således at medarbejdere, der har ret til at afholde feriefridage, automatisk får værdien af disse udbetalt ved første ordinære løn-udbetaling efter ferieafholdelsesperiodens udløb.

Hermed sikres det, at den enkelte medarbejder ikke, som efter de nuværende regler, risikerer at miste den optjente værdi af eventuelt ikke-afholdte feriefridage i tilfælde af, at medarbejderen ikke får anmodet om kompensation herfor senest 3 uger efter ferieafholdelsesperiodens udløb. Dette vil også være tilfældet i forbindelse med medarbejderens fratræden.

Parterne har aftalt, at

- § 10, litra C, nr. 2 slettes sidste sætning.
- § 18, stk. 6 ændres til følgende:

"Holdes feriefridagene ikke inden ferieafholdelsesperioden, der knytter sig til de tildelte feriefridages udløb, skal arbejdsgiver ved førstkommende lønudbetaling efter ferieafholdelsesperiodens udløb betale kompensation, svarende til løn under sygdom pr. ubrugt feriefridag".

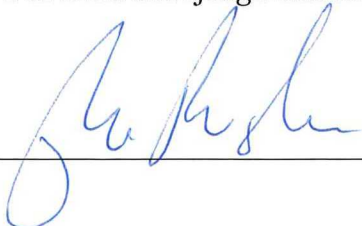
Der foretages en overordnet sanering af § 10 ifht. lettere læsning, herunder skematisk, hvis muligt.

Ovenstående ændringer træder i kraft 1. september 2025.

Taastrup, den 9. april 2025

For DBR Arbejdsgiverforening

For Dansk Metal



**OVERENSKOMST MELLEML DBR ARBEJDSGIVERFORENING OG DANSK
METAL**

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

Nr. 13

PROTOKOLLAT

om

Uddannelses- og Samarbejdsfond

Parterne er enige om at overenskomstens § 15, 2. afsnit opdateres med følgende satser og årstal:

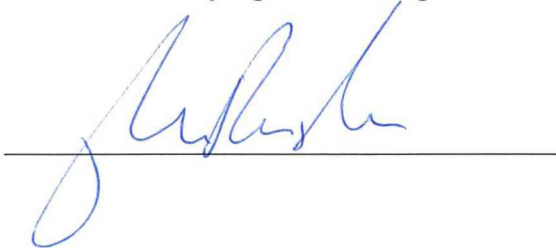
"Til Uddannelses- og samarbejdsfonden indbetaler arbejdsgiveren pr. time:

Pr. 1. januar 2026 – 85 øre

Pr. 1. januar 2027 – 90 øre"

Taastrup, den 9. april 2025

For DBR Arbejdsgiverforening



For Dansk Metal



OVERENSKOMST MELLEM DBR ARBEJDSGIVERFORENING OG DANSK METAL

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

Nr. 14

PROTOKOLLAT

om

Optrapningsordning for fritvalgsbidrag

Parterne er enige om, at optrapningsordningen i § 14, litra C nr. 2-3 ændres procentvis som følger:

Virksomhederne er fra indmeldelsen forpligtede til at betale bidrag til fritvalgskontoen fra-regnet 6,0 % (fra 1. maj 2026 7,0 %), samt bidrag efter nedenstående optrapningsordning. Såfremt virksomheden ikke ønsker optrapning, betales det fulde bidrag efter § 10, stk. 1, litra A.

For så vidt angår de 6,0 % (fra 1. maj 2026 7,0 %) kan nyoptagne medlemmer af DBR Arbejdsgiverforening kræve optrapning som følger:

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

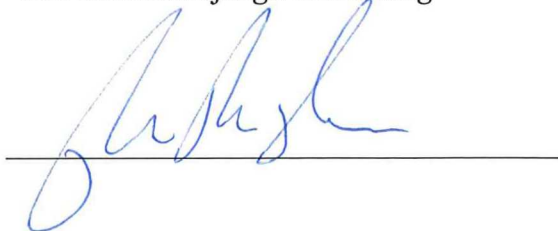
Senest 1 år efter skal virksomheden indbetale 3,0 % (fra 1. maj 2026 3,5 %) i bidrag til Fritvalgskontoen.

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

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

Taastrup, den 9. april 2025

For DBR Arbejdsgiverforening



For Dansk Metal



OVERENSKOMST MELLEM DBR ARBEJDSGIVERFORENING OG DANSK METAL

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

Nr. 16

PROTOKOLLAT

om

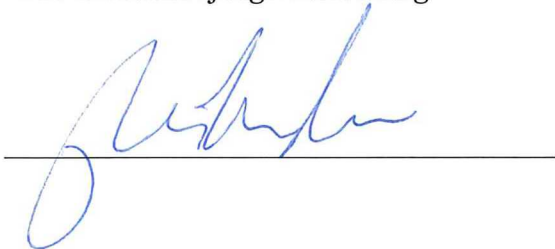
Redaktionelle ændringer, følgearbejde m.v.

Parterne er enige om, at de undersøgelser og henvendelser, der skal sættes i værk ifølge overenskomsten mellem Industriens parter, følges tæt og at der om nødvendigt foretages relevante tilpasninger.

Parterne er enige om, at der ved opdateringen af overenskomsten med de aftalte protokollater, kan foretage nødvendige, relevante og hensigtsmæssige redaktionelle ændringer, herunder sådanne, der har betydning for forståelsen af overenskomsten.

Taastrup, den 9. april 2025

For DBR Arbejdsgiverforening



For Dansk Metal

