Metal

2024-2026

Overenskomst mellem GLS-A og Dansk Metal

GLS-A

DANSK METAL

2024 - 2026

Overenskomst for metal

Mellem

GLS-A
og
Dansk Metal

1. marts 2024

Overenskomsten er indgået mellem:

GLS-A
Agro Food Park 13, Skejby
8200 Aarhus N
Telefon 87 40 34 00
E-mail: info@gls-a.dk
Hjemmeside: www.gls-a.dk

og

Dansk Metal
Molestien 7
2450 København SV
Telefon 33 63 20 00
E-mail: metal@danskmetal.dk
Hjemmeside: www.danskmetal.dk

Indholdsfortegnelse

KAPITEL 1 OVERENSKOMSTENS GYLDIGHEDSOMRÅDE 5
§ 1. Gyldighedsområde 5
KAPITEL 2 ANSÆTTELSE 5
§ 2. Ansættelsesaftaler 5
§ 3. Protokollat om funktionærer, der udfører teknisk betonet arbejde 5
§ 4. Protokollat om ansættelse på funktionærlignende vilkår 5
KAPITEL 3 ARBEJDSTID 5
§ 5. Ugentlig arbejdstid 5
KAPITEL 4 LØN OG TILLÆG 6
§ 6. Lønfastsættelse 6
§ 7. Elektroniske dokumenter 7
KAPITEL 5 OVERARBEJDE, FORSKUDT TID, HOLDDRIFT MV. 8
§ 8. Overarbejde 8
§ 9. Forskudt arbejdstid 8
§ 10. Holddriftsarbejde 8
§ 11. Rådighedsvagt 8
KAPITEL 6 SØGNEHELLIGDAGS- OG FRIDAGSKONTO SAMT FRITVALGS-KONTO 9
§ 12. Søgnehelligdags- og fridagskonto (SH-konto) 9
§ 13. Fritvalgskonto 11
KAPITEL 7 FERIEFRIDAGE OG FERIE 12
§ 14. Feriefridage 12
§ 15. Overenskomstfastsatte fridage 12
§ 16. Ferie og feriegodtgørelse 13
§ 17. Feriegarantiordning 14
KAPITEL 8 ARBEJDSMARKEDSPENSION 14
§ 18. Arbejdsmarkedspension og sundhedsordning 14
KAPITEL 9 SYGDOM MV. 15
§ 19. Sygdom- og ulykkestilfælde 15
§ 20. Børns sygdom mv. 16
§ 21. Børns hospitalsindlæggelse 17
§ 22. Børneomsorgsdage 17
§ 23. Pasning af alvorligt syge 17
KAPITEL 10 BARSEL 18
§ 24. Barsel 18
§ 25. Barselsudligning 19
KAPITEL 11 OPSIGELSESREGLER 19
§ 26. Opsigelsesvarsler 19
§ 27. Fratrædelsesgodtgørelse 21
§ 28. Frihed til vejledning ved afskedigelse 22
KAPITEL 12 TILLIDS- OG ARBEJDSMILJØREPRÆSENTANTER 22
§ 29. Tillidsrepræsentanter 22
§ 30. Arbejdsmiljørepræsentanter 24
KAPITEL 13 ELEVER OG PRAKTIKANTER 25
§ 31. Elever under erhvervsuddannelse 25

KAPITEL 14 EFTERUDDANNELSE OG KOMPETENCEUDVIKLING....25
§ 32. Efteruddannelse og kompetenceudvikling 25
§ 33. Uddannelse i opsigelsesperiode 26
KAPITEL 15 LOKALAFTALER....27
§ 34. Lokale aftaler 27
KAPITEL 16 KONTROL 27
§ 35. Kontrol....27
KAPITEL 17 UNDERLEVERANDØRER OG VIKARER 27
§ 36. Præcisering af vilkår for vikarer 27
KAPITEL 18 ØVRIGE BESTEMMELSER....28
§ 37. Helbredskontrol....28
§ 38. Seniorfridage....28
KAPITEL 19 FONDE....29
§ 39. FIU Uddannelsesfond 29
§ 40. Jordbrugets Kompetenceudviklingsfond 29
§ 41. Fonden for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Samarbejde 30
KAPITEL 20 AFTALER, FAGRETLIGE REGLER OG GYLDIGHEDSPERIODE....30
§ 42. Hovedaftalen....30
§ 43. Samarbejdsaftalen 30
§ 44. Regler for behandling af faglig strid 30
§ 45. Overenskomstens varighed 30
KAPITEL 21 KARTOFFELMELSFABRIKKER 31
KAPITEL 22 PROTOKOLLATER....34
Protokollat om Jordbrugets Arbejdsmarkedspension og pensionsindfasning 34
Protokollat om konvertering og optrapning af fritvalgskonto 36
Protokollat om funktionærer 37
Protokollat om ansættelse på funktionærlignende vilkår....39
Protokollat om ansættelse på særlige vilkår for medarbejdere med nedsat arbejdsevne....40
Protokollat om kodeks for aftaler med udenlandske medarbejdere 41
Protokollat om organisationsaftale om databeskyttelse 41
Protokollat om samarbejde på virksomheder om grøn omstilling mv. 41
Protokollat om forebyggende tiltag ved natarbejde 42
STIKORDSREGISTER....44

KAPITEL 1 OVERENSKOMSTENS GYLDIGHEDSOMRÅDE

§ 1. Gyldighedsområde

Overenskomsten er gældende for de af GLS-A's medlemmer som i tilslutning til deres hovedproduktion udfører arbejde indenfor Dansk Metals sædvanlige faglige interesse- og uddannelsesområde.

For ovennævnte virksomhed tiltrædes de mellem GLS-A og Fagligt Fælles Forbund (3F) indgåede overenskomster gældende for ovennævnte virksomheders hovedproduktion.

Endvidere gælder overenskomsten for medlemmer af Dansk Metal beskæftiget på kartoffelmelsfabrikker.

KAPITEL 2 ANSÆTTELSE

§ 2. Ansættelsesaftaler

Arbejdsgiveren har pligt til at udlevere skriftlige oplysninger om ansættelsesforhold til medarbejderen, jf. lov nr. 501 af 16. maj. 2023. Organisationerne anbefaler brug af standardblanket, der forefindes på www.gls-a.dk.

Såfremt ansættelsesaftalen ikke er udleveret til medarbejderen i overensstemmelse med de gældende tidsfrister, kan bod eller godtgørelse ikke pålægges en arbejdsgiver der, senest 15 dage efter at medarbejderen eller dennes organisation har rejst krav om manglende ansættelsesbevis, efterkommer kravet, medmindre der foreligger systematisk brud på bestemmelsen om ansættelsesaftaler.

§ 3. Protokollat om funktionærer, der udfører teknisk betonet arbejde

Der kan indgås aftale om ansættelse som funktionær for medarbejdere, der udfører teknisk betonet arbejde. Der henvises til protokollat i kapitel 22.

§ 4. Protokollat om ansættelse på funktionærlignende vilkår

Der kan indgås aftale om ansættelse på funktionærlignende vilkår. Der henvises til protokollat i kapitel 22.

KAPITEL 3 ARBEJDSTID

§ 5. Ugentlig arbejdstid

Stk. 1 Ugentlig arbejdstid
Den normale arbejdstid er 37 timer ugentlig.

Arbejdstiden for medlemmer af Dansk Metal, er normalt den samme som for de øvrige i virksomheden beskæftigede medarbejdere.

Stk. 2 Flekstid
Under forudsætning af lokal enighed er der adgang til at træffe aftale om flekstid. Aftaler herom kan træffes med enten den enkelte medarbejder eller grupper af medarbejdere.

Ved indførelse af flekstid fastsættes en fikstid og en flekstid. Flekstiden fastsættes i forhold til arbejdstidsrammen i den overenskomst, der er gældende for de øvrige i virksomheden beskæftigede medarbejdere. Flekstiden kan lægges op til 2 timer før og 2 timer efter arbejdstidsrammen i den pågældende overenskomst.

Der kan maksimalt oparbejdes et overskud på flekstidskontoen på 74 timer og et underskud på 37 timer, medmindre der lokalt træffes anden aftale.

Der foretages en løbende registrering af arbejdstiden.

Beordret overarbejde udløser overtidsbetaling efter overenskomstens regler herom.

Flekstidsaftalen indgås og opsiges jf. § 34.

Begæring om indførelse af flekstid kan ikke gøres til genstand for fagretlig behandling.

KAPITEL 4 LØN OG TILLÆG

§ 6. Lønfastsættelse

Stk. 1 Lønfastsættelse
Fastsættelse af den enkelte medarbejders personlige løn skal ske under hensyntagen til den enkeltes dygtighed, erfaring, uddannelse og indsats. Minimallønnen for fastsættelse af den personlige løn er den overenskomstmæssige timeløn for de på virksomheden ansatte ufaglærte medarbejdere.

Lønstigninger, der følger af eventuelle stigninger i fritvalgskonto mv. kan medregnes i forbindelse med den lokale lønvurdering.

Sådanne lokale, individuelle lønforhandlinger kan højst finde sted en gang pr. overenskomstår. Uoverensstemmelser vedrørende lønniveau eller lønregulering kan fagretligt behandles efter overenskomstens regler.

Hvor de lokale parter ønsker at forhandle lønnen kollektivt, kan dette aftales efter reglerne i § 34.

Note: Vedr. lønforhold for ansatte på kartoffelmelsfabrikker henvises til kapitel 21.

Stk. 2 Fastlønsaftaler
Der er adgang til indgåelse af frivillige og individuelle aftaler om fast løn. Ved fast løn forstås aftaler, hvor lønnen indeholder betaling for normal arbejdstid, overarbejde og eventuelt arbejde på forskudt tid, holddrift og/eller weekends.

Fastlønsaftaler kan kun indgås med medarbejdere, der arbejder på fuld tid og i tidsubegrænsede stillinger. Fastlønsaftaler er ikke egnede til lønfastsættelse for medarbejdere ansat til sæsonarbejde.

Fastlønsaftaler skal indgås skriftligt, og der skal der være et rimeligt forhold mellem den aftalte løn og den tid der forventes anvendt til arbejdet. Aftalen skal godkendes af tillidsrepræsentanten eller, hvor der ikke er valgt tillidsrepræsentant, forbundets lokale afdeling.

En medarbejder på fast løn har til enhver tid ret til at opsige fastlønsaftalen. Aftalen kan opsiges til bortfald med 1 måneds varsel til udgangen af en måned. Ved aftalens bortfald reduceres lønnen, således at lønnen svarer til lønnen for den normale arbejdstid uden tillæg for overarbejde, forskudt tid, holddrift og/eller weekends.

Uoverensstemmelser om fast løn kan behandles fagretligt. Overenskomstparterne er enige om, at fastlønsaftaler aldrig må være udtryk for underbetaling.

Hvis der i forbindelse med nyansættelse på virksomheden er aftalt fastlønsaftale, finder overenskomstparterne det hensigtsmæssigt, at medarbejderen og virksomheden ca. tre måneder efter medarbejderens tiltrædelse af stillingen holder en samtale om stillingsindhold og arbejdets omfang. Hvis en af parterne anmoder om det, afholdes samtalen.

Stk. 3 Tillidsrepræsentantens rolle ved lokal løndannelse
Med henblik på bedst muligt at kunne understøtte sine kollegaer i forbindelse med indgåelse af aftaler om løn efter § 6, stk. 1, kan tillidsrepræsentanten anmode om at få belyst virksomhedens produktivitet, konkurrenceevne, økonomiske situation og fremtidsudsigter, herunder bl.a. ordrebeholdning, markedssituation og produktionsforhold.

§ 7. Elektroniske dokumenter

Medlemsvirksomhederne kan med frigørende virkning aflevere lønsedler og eventuelle andre dokumenter, der skal udveksles under eller efter det løbende ansættelsesforhold, via de elektroniske postløsninger, som måtte være til rådighed, f.eks. E-Boks, eller e-mail.

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

KAPITEL 5 OVERARBEJDE, FORSKUDT TID, HOLDDRIFT MV.

§ 8. Overarbejde

Stk. 1 Overarbejdsbetaling
Ved udførelse af overarbejde betales følgende:

1. og 2. overarbejdstime, tillæg til timelønnen på 50 %.
Efterfølgende overarbejdstimer samt søn- og helligdage, tillæg til timelønnen på 100 %.

Overarbejdstillægget beregnes af minimallønnen.

Note: Vedr. overarbejdsbetaling for ansatte på kartoffelmelsfabrikker henvises til kapitel 21.

Stk. 2 Sygdom og afspadsering
Sygdom betragtes som en afspadseringshindring, forudsat medarbejderen melder sig syg inden normal arbejdstids begyndelse den dag, hvor afspadseringen skulle have fundet sted. Er der planlagt flere dages afspadsering, gælder afspadseringshindringen også for sygdom på efterfølgende afspadseringsdage.

Det er en forudsætning, at medarbejderen anmelder sygdommen i overensstemmelse med virksomhedens regler.

§ 9. Forskudt arbejdstid

Ved arbejde på forskudt arbejdstid ydes samme tillæg som for virksomhedens ufaglærte medarbejdere.

Note: Vedr. forskudt arbejdstid for ansatte på kartoffelmelsfabrikker henvises til kapitel 21.

§ 10. Holddriftsarbejde

Ved skifteholdsarbejde er overenskomstaftalen ”Arbejde i holddrift” mellem GLS-A og 3F gældende.

§ 11. Rådighedsvagt

Stk. 1 Aftale om rådighed
Aftaler om rådighed for tilkald indgås mellem arbejdsgiveren og de enkelte involverede medarbejdere. Som baggrund for drøftelserne kan henvises til nedennævnte regelsæt om rådighedsvagt.

For rådighedsvagt uden for den normale arbejdstid ydes følgende beløb pr. rådighedstime:

Hverdage
pr. 1. marts 2024 .....kr. 34,75
pr. 1. marts 2025.....kr. 35,97

Søn- og helligdage samt fridage
pr. 1. marts 2024 .....kr. 42,74
pr. 1. marts 2025 .....kr. 44,24

Ved tilkald betales overtidsbetaling i stedet for rådighedstillæg for den effektive arbejdstid, jf. overarbejdsreglerne.

Stk. 2 Udskydelse af hvileperioden ved rådighedsvagt
Arbejdsgiver og de i rådighedstjenesten involverede medarbejdere kan indgå skriftlig lokalaftale om, at når medarbejderne kaldes til arbejde under rådighedstjeneste, kan den daglige hvileperiode på 11 timer, for arbejde som ikke er omfattet af bilaget til bekendtgørelse nr. 324 af 23. maj 2002 om hvileperiode og fridøgn, udskydes, således at den gives umiddelbart efter afslutningen af det sidste arbejde, og at hvileperioden kan ligge i rådighedstjenesten.

Hvis de 11 timers hvile herved strækker sig ind i det efterfølgende døgn, skal medarbejderen inden for dette døgn tillige have den sædvanlige hvileperiode på 11 timer. Denne hvileperiode kan tilsvarende udskydes.

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

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

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

Aftaler i henhold til denne bestemmelse kan opsiges i henhold til overenskomstens § 34.

Lokalaftaler om rådighedstjeneste indgået før 1. marts 2021 berøres ikke af ovenstående.

KAPITEL 6 SØGNEHELLIGDAGS- OG FRIDAGSKONTO SAMT FRITVALGSKONTO

§ 12. Søgnehelligdags- og fridagskonto (SH-konto)

Der opspares søgnehelligdagsbetaling og betaling for 5 feriefridage pr. år samt for overenskomstfastsatte fridage på en særlig SH-konto.

Stk. 1 Opsparing
Søgnehelligdagsbetalingen udgør 6,75 % af medarbejderens ferieberettigede løn, samt af løn under sygdom/tilskadekomst.

Feriegodtgørelse af søgnehelligdags- og fridagsbetalingen er indeholdt i beløbet.

Stk. 2 Betaling
Den henlagte opsparing udbetales dels som et forskudsbeløb i forbindelse med den enkelte søgnehelligdag, feriefridag eller overenskomstfastsatte fridag og dels som en restbetaling.

Stk. 3 Forskud
Forskudsbeløbene udgør pr. time medarbejderens sædvanlige timeløn.

Medarbejderen har dog ikke krav på udbetaling af større beløb, end der til enhver tid indestår på den pågældendes SH-konto.

Virksomheden og medarbejderen kan aftale andre forskudsbeløb.

Forskudsbeløbene udbetales på nytårsdag, skærtorsdag, langfredag, 2. påskedag, 2. pinsedag, Kr. Himmelfartsdag, 1. og 2. juledag. Endvidere udbetales forskudsbeløb, hvis medarbejderen har overenskomstmæssig ret til frihed 1. maj samt jule- og/eller nytårsaftensdag.

Forskudsbeløbene udbetales på søgnehelligdage m.v., der falder på hverdage, hvor medarbejderen skulle have været på arbejde, og hvor den ugentlige normale arbejdstid afkortes som følge heraf.

Endelig udbetales forskudsbeløbene ved afvikling af de overenskomstmæssigt optjente feriefridage og overenskomstfastsatte fridage. På Grundlovsdag udbetales halvt forskudsbeløb.

Stk. 4 Udbetaling af forskud
Udbetaling af forskudsbeløb finder sted samtidig med lønnen for den lønningsperiode, hvori søgnehelligdagen(e) eller fridagen(e) ligger. Hvis ferie eller lukning hindrer udbetaling på dette tidspunkt, udbetales forskudsbeløbene på nærmest følgende lønudbetalingsdag.

Stk. 5 Restbeløb
SH-kontoen opgøres hvert år ved afslutningen af den lønningsperiode, som ligger nærmest 31. december.

Et eventuelt overskud på SH-kontoen udbetales sammen med sidste lønudbetaling i december og senest sammen med første lønudbetaling i januar.

Forskudsbeløb for 1. januar henregnes til SH-kontoen for det foregående kalenderår.

Stk. 6 Fratrædelse
Ved fratræden fra virksomheden afregnes eventuelt overskud på SH-kontoen. I forbindelse med et ansættelsesforholds ophør, kan et eventuelt underskud på SH-kontoen modregnes i tilgodehavende løn.

Stk. 7 Arbejde på en søgnehelligdag
Hvis der arbejdes på en søgnehelligdag, har medarbejderen krav på forskudsbeløb samt overenskomstmæssig betaling for arbejde på en søgnehelligdag.

Stk. 8 Medarbejdere ansat på månedsløn eller på funktionærlignende vilkår
Hvis der ikke fradrages i løn på søgnehelligdage og fridage – f.eks. for medarbejdere på månedsløn eller medarbejdere ansat på funktionærlignende vilkår – bortfalder opsparingen til SH-kontoen.

Stk. 9 Dødsfald
Ved dødsfald tilfalder den opsparede SH-konto afdødes bo.

Stk. 10 Uge- og månedslønnede elever
Elever, der modtager uge- eller månedsløn omfattes ikke af ovenstående regler. Disse elever modtager i stedet sædvanlig uge- eller månedsløn i lønperioder med optjente fridage og søgnehelligdage m.v.

§ 13. Fritvalgskonto

Stk. 1 Bidrag
Medarbejderne opsparer bidrag til en fritvalgskonto af den ferieberettigede løn. Bidraget udgør:

- Pr. 1. marts 2024 7%
- Pr. 1. marts 2025 9%

Feriegodtgørelse er indeholdt i opsparingen.

Stk. 2 Anvendelsesformål
Under ansættelsesforholdet kan opsparingen på fritvalgskontoen anvendes til:

- indbetaling på medarbejderens pensionsordning,
- børneomsorgsdage,
- børns 2. sygedag,
- lægebesøg med børn,
- seniorfridage eller
- kontant udbetaling

Såfremt medarbejderen ønsker at få hele eller en del af beløbet indbetalt på sin pensionsordning, skal medarbejderen senest 1. december give arbejdsgiveren skriftlig besked herom.

Tillidsrepræsentanten kan lokalt aftale andre fritvalgselementer, herunder betalt frihed til yderligere fravær og omsorgsforhold, end hvad der udtrykkeligt er beskrevet i overenskomsten.

Stk. 3 Løbende udbetaling
Medarbejderen og virksomheden kan aftale, at det samlede bidrag til fritvalgskontoen udbetales løbende sammen med lønnen. Det er en forudsætning herfor, at virksomheden kan dokumentere, at medarbejderen er blevet opfordret til at træffe et valg.

Ved løbende udbetaling skal det udbetalte beløb fremgå separat af lønsedlen.

Stk. 4 Årlig opgørelse
Fritvalgskontoen opgøres hvert år ved afslutningen af den lønningsperiode, som ligger nærmest 31. december. Et eventuelt overskud på fritvalgskontoen udbetales sammen med sidste lønudbetaling i december og senest sammen med første lønudbetaling i januar.

Midler, som medarbejderen har valgt at hensætte til afholdelse af seniordage, jf. overenskomstens § 38, skal dog ikke udbetales.

Stk. 5 Fratrædelse
Ved ansættelsesforholdets ophør afregnes eventuelt overskud på fritvalgskontoen.

KAPITEL 7 FERIEFRIDAGE OG FERIE

§ 14. Feriefridage

Der optjenes ret til en fridag for hver 2,4 måneders beskæftigelse (svarende til 0,7115 timer pr. uges beskæftigelse for en fuldtidsansat).

Fridage betales fra søgnehelligdags- og fridagskontoen.

Fridagen afvikles og placeres under hensyntagen til virksomhedens tarv og så vidt muligt efter den enkelte lønmodtagers ønske.

Der kan lokalt træffes aftale om, at feriefridage kan afvikles i timer.

Fridagen skal afholdes senest 1 år efter optjening. Fridagene skal afholdes inden for afviklingsperioden og senest inden fratræden sker. Frihed, der ikke kan opgøres til hele dage, kan udbetales i forbindelse med fratræden.

Hvis friheden – begrundet i sygdom, fødsel, overgang til selvstændig erhvervsdrivende, overgang til arbejde i hjemmet, ophold i udlandet, fængsling eller anden tvangsanbringelse, aftjening af værnepligt eller anden tilsvarende omstændighed – ikke afholdes, kan den optjente løn for fridagene udbetales.

Opsparede fridage kan ikke afvikles i opsigelsesperioden.

§ 15. Overenskomstfastsatte fridage

Grundlovsdag og nytårsaftensdag er fridag fra kl. 12.00.
For arbejde efter kl. 12 betales som for arbejde på en søgnehelligdag.

Juleaftensdag er hel fridag.
For arbejde på juleaftensdag betales som for arbejde på en søgnehelligdag.

Betaling på overenskomstfastsatte fridage ydes fra søgnehelligdags- og fridagskontoen jf. § 12.

§ 16. Ferie og feriegodtgørelse

Stk. 1 Feriegodtgørelse
Ferie og feriegodtgørelse ydes i henhold til gældende ferielov.
Ferieprocenten udgør 12,5 %.

Stk. 2 Overførsel af ferie
Medarbejderen og arbejdsgiveren kan indgå aftale om at optjente og ikke afviklede feriedage ud over 20 dage overføres til den følgende ferieafholdelsesperiode på følgende vilkår:

- Aftalen skal indgås skriftligt inden den 31. december efter ferieårets udløb. Virksomheden skal endvidere inden for samme tidsfrist give skriftlig meddelelse til den, der udbetaler feriegodtgørelsen, om at ferien overføres.
- Aftalen kan alene omfatte ferie ud over 20 feriedage.
- Der kan maksimalt overføres sammenlagt 10 feriedage.

Stk. 3 Ferie i timer
Der kan lokalt træffes skriftlig aftale om, at ferie afholdes i timer.

Det skal i den forbindelse sikres, at ferien ikke afholdes i færre timer end det planlagte antal arbejdstimer den pågældende dag, og at den samlede ferie ikke bliver på mindre end 5 uger regnet i 25 hele dage, hvor arbejdsfri dage, der ikke er erstatningsfridage, og arbejdsdage, indgår forholdsmæssigt. Ferien skal så vidt muligt afholdes i hele uger.

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

Stk. 4 Ferie på forskud

Der er adgang til ved lokalaftale at fravige ferielovens § 7 om ferie på forskud samt princippet i ferielovens § 15 om varsling af ferie, der ikke er optjent på afholdelsestidspunktet. En sådan lokalaftale skal være skriftlig og kan alene indgås med en tillidsrepræsentant, der er valgt efter de i overenskomsten gældende regler, eller hvor der ikke er valgt en tillidsrepræsentant forbundets lokale afdeling.

Det kan således aftales, at:

Medarbejderne tildeles op til 5 ugers ferie ved ferieårets start den 1. september. Medarbejdere, der tiltræder i løbet af ferieåret tildeles antal feriedage forholdsmæssigt.

Virksomheden kan varsle ferie til afholdelse på et tidspunkt, hvor ferien endnu ikke er optjent (varsle ”ferie på forskud”). Virksomheden kan ikke varsle mere ferie, end medarbejderen kan nå at optjene inden ferieårets udløb.

Fratræder en medarbejder i løbet af ferieåret, og har medarbejderen på fratrædelsestidspunktet brugt mere ferie end optjent, kan virksomheden modregne i medarbejderens krav på løn og feriepenge.

Hvor fratrædelsen skyldes virksomhedens opsigelse, kan virksomheden ikke modregne for mere ferie, end medarbejderen kan nå at optjene inden dennes fratræden, medmindre opsigelsen skyldes medarbejderens væsentlige misligholdelse.

Hvor medarbejderen ophæver eller opsiger sit ansættelsesforhold på grund af virksomhedens væsentlige misligholdelse, kan der ikke ske modregning.

Virksomheden skal opgøre og efterbetale feriegodtgørelse til medarbejderen, hvis medarbejderen har fået udbetalt mindre feriegodtgørelse, end medarbejderen ville have fået, hvis medarbejderen ikke havde holdt "ferie på forskud".

For medarbejdere, der har ferie med løn, laves der feriedifferenceberegning, jf. ferielovens § 17, stk. 2, såfremt en ændring af arbejdstiden medfører, at den enkelte medarbejder har fået for lidt i løn under sin ferie på forskud.

§ 17. Feriegarantiordning

Den af GLS-A etablerede feriekortordning, dækker også medlemmer af Dansk Metal. Garantiordningen vedrørende feriegodtgørelse omfatter også overført ferie, jf. § 16.

Bevis for, at medarbejderen skal have ferie, sker ved attestation af feriekortet, eventuelt elektronisk. Attestationen sker til enhver tid efter samme regler som ferielovens for attestation af feriekortbevis.

Medarbejderen attesterer selv feriekortet med anførsel af feriedage samt dato for feriens begyndelse. Såfremt medarbejderen modtager ydelser fra en a-kasse eller kommune, skal a-kasse eller kommune attestere, når medarbejderen holder ferie.

Pension af feriepenge omfattet af feriegarantiordningen
Der beregnes pension af feriegodtgørelse til medarbejdere, der er berettiget til pension, jf. § 18.

Pension af feriegodtgørelse omfattet af feriegaratiordningen beregnes i takt med, at feriegodtgørelsen optjenes. Det er således uden betydning, at feriegodtgørelsen først beskattes, når den udbetales til medarbejderen.

KAPITEL 8 ARBEJDSMARKEDSPENSION

§ 18. Arbejdsmarkedspension og sundhedsordning

Stk. 1 Obligatorisk pensionsordning
Virksomheden betaler pension for medarbejdere, som er fyldt 18 år, og som i mindst 3 måneder har arbejdet under en overenskomst mellem aftaleparterne. Dog er medarbejdere, der kan dokumentere, at de i forbindelse med deres hidtidige ansættelsesforhold har været omfattet af en arbejdsmarkedspensionsordning, omfattet af pensionsordningen fra ansættelsestidspunktet.

Stk. 2 Pensionsbidrag
Pensionsbidraget udgør 12,99 % af den ferieberettigede løn plus ferie og søgnehelligdagsbetaling samt fritvalgskonto. Arbejdsgiveren betaler 8,66 % og medarbejderen 4,33 %.

Med virkning fra 1. juni 2024 gælder følgende:

Pensionsbidraget udgør 12,99 % af den ferieberettigede løn plus ferie og søgnehelligdagsbetaling samt fritvalgskonto. Arbejdsgiveren betaler 10,66 % og medarbejderen 2,33 %

Der er for medarbejderen mulighed for at forhøje egetbidraget til pensionsordningen.

Stk. 3 Indbetaling af pensionsbidrag
Pensionsbidraget indbetales månedsvis til PensionDanmark efter vejledning fra PensionDanmark.

Stk. 4 Forhøjet pensionsbidrag under barselsorlov
Under de 10 ugers barselsorlov indbetales et ekstra pensionsbidrag til medarbejdere med 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt.

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

Stk. 5 Sundhedsordning
Medarbejderne er omfattet af en sundhedsordning gennem PensionDanmark. Ordningen er finansieret gennem pensionsbidraget.

Se i øvrigt Kapitel 22: Protokollat om Jordbrugets Arbejdsmarkedspension og pensionsindfasning.

KAPITEL 9 SYGDOM MV.

§ 19. Sygdom- og ulykkestilfælde

Stk. 1 Løn under sygdom
Til medarbejdere med 9 måneders beskæftigelse i virksomheden indenfor de seneste 24 måneder yder arbejdsgiveren sædvanlig løn (timeløn inkl. faste tillæg, men ekskl. genetillæg), dog max. 162,50 kr. pr. time under sygdom i indtil 10 uger ved rettidig anmeldt og dokumenteret sygdom. Beløbet indeholder den ved lovgivningen fastsatte maksimale dagpengesats. (Maksimumsatsen hæves pr. 1. marts 2025 til kr. 167,00)

Det er en forudsætning, at den pågældende lønmodtager under fraværsperioden er berettiget til dagpenge i henhold til sygedagpengelovens regler.

Ovennævnte bestemmelser gælder ikke for sygdomstilfælde omfattet af en mellem arbejdsgiver og arbejdstager indgået aftale i henhold til sygedagpengelovens regler om kronisk eller langvarigt syge (§ 56 aftale).

Ved tilbagefald på grund af samme sygdom inden for 14 kalenderdage fra og med 1. fraværsdag efter den foregående fraværsperiodes udløb, regnes arbejdsgiverens betalingsperiode fra 1. fraværsdag i første fraværsperiode.

Stk. 2 Anmeldelse af sygefravær
Sygdomstilfælde anmeldes i overensstemmelse med det for virksomheden til enhver tid fastsatte på grundlag af sygedagpengelovens bestemmelser.

Stk. 3 Betaling ved ulykke og tilskadekomst på arbejdspladsen
Kommer en medarbejder i arbejdstiden til skade i virksomheden og må forlade arbejdspladsen efter aftale med arbejdsgiveren, erholder medarbejderen sædvanlig løn under fravær i op til 10 uger.

Stk. 4 Feriegodtgørelse
Feriegodtgørelse beregnes i henhold til reglerne i ferielovens § 20.

§ 20. Børns sygdom mv.

Stk. 1 Ret til fravær ved barnets sygdom
Medarbejdere med 6 måneders anciennitet i virksomheden har ret til frihed efter stk. 2-5 ved barns sygdom og lægebesøg.

Stk. 2 Barnets sygdom i løbet af arbejdsdagen
Såfremt barnet bliver sygt i løbet af medarbejderens arbejdsdag, og medarbejderen må forlade arbejdet som følge heraf, er der ret til frihed med sædvanlig løn de resterende arbejdstimer den pågældende dag.

Stk. 3 Barnets første hele sygedag
Medarbejderen har ret til frihed med betaling, når dette er nødvendigt af hensyn til pasning af medarbejderens syge, hjemmeværende barn/børn under 12 år. Frihed gives til den ene af barnets forældre, og kun indtil anden pasningsmulighed er etableret. Frihed kan højst omfatte barnets første sygedag.

Betalingen udgør pr. time sygedagpengesatsen med tillæg af:
pr. 1. marts 2024 ..... kr. 18,00
pr. 1. marts 2025 ..... kr. 22,50

Fravær på grund af børns sygdom skal anmeldes ligesom egen sygdom, og virksomheden kan kræve dokumentation, f.eks. i form af tro- og loveerklæring/sygemeldingsblanket.

Stk. 4 Barnets anden sygedag
Såfremt barnet fortsat er sygt efter første hele sygedag har medarbejderen ret til yderligere en fridag. Denne fridag afholdes uden løn. Medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin fritvalgskonto svarende til sædvanlig løn.

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

Stk. 5 Lægebesøg sammen md børn
Med virkning fra 1. maj 2021 gælder endvidere:

Medarbejdere og ansatte under uddannelse med mindst 9 måneders anciennitet, har ret til frihed i forbindelse med lægebesøg sammen med barnet.

Frihed til lægebesøg afholdes uden løn. Medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin fritvalgskonto svarende til sædvanlig løn for det faktiske fravær.

Medarbejdere, der ønsker at holde fri til lægebesøg, skal give virksomheden meddelelse herom så tidligt som muligt.

§ 21. Børns hospitalsindlæggelse

Til medarbejdere og til ansatte under uddannelse indrømmes der frihed, når det er nødvendigt, at medarbejderen indlægges på hospital sammen med barnet, når barnet er under 14 år. Det gælder også, når indlæggelsen sker helt eller delvist i hjemmet.

Denne frihed gælder alene den ene indehaver af forældremyndigheden, og der er maksimalt ret til frihed i sammenlagt en uge pr. barn indenfor en 12 måneders periode.

Medarbejderen skal på opfordring kunne fremlægge dokumentation for hospitalsindlæggelsen.

Der ydes betaling med samme sats som ved egen sygdom.

§ 22. Børneomsorgsdage

Medarbejdere med ret til at holde barns første sygedag, har ret til 2 børneomsorgsdage pr. år. Medarbejderen kan højst afholde 2 børneomsorgsdage pr. år, uanset hvor mange børn medarbejderen har. Reglen vedrører børn under 14 år.

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

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

§ 23. Pasning af alvorligt syge

I tilknytning til reglerne i serviceloven om hjælp i forbindelse med pasning af alvorligt syge i hjemmet m.v. er parterne enige om, at anmodninger om orlov imødekommes overfor medarbejdere, der ønsker at pleje nærtstående i eget hjem.

KAPITEL 10 BARSEL

§ 24. Barsel

Stk. 1 Løn under barsel
Arbejdsgiveren betaler til medarbejdere, der på fødselstidspunktet har 9 måneders beskæftigelse inden for de sidste 24 måneder, løn under fravær fra 4 uger før det forventede fødselstidspunkt og indtil 10 uger efter fødslen.

Lønnen svarer til sædvanlig løn (timeløn inkl. faste tillæg, men ekskl. genetillæg), dog max. kr. 162,50 pr. time. (Maksimumsatsen hæves pr. 1. marts 2025 til kr. 167,00)

Under samme betingelser betales der i indtil 2 uger løn under orlov til en fader eller medmor.

Stk. 2 Forhøjet pensionsbidrag under barselsorlov
Der henvises til § 18, stk. 4.

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 den forælder, der afholder orlov efter stk. 1, ret til at holde 9 uger og den anden forælder har ret til at holde 9 uger.

Holdes orloven, der er reserveret denne forælder, ikke, bortfalder betalingen. De resterende 6 ugers orlov ydes enten til den ene eller den anden forælder eller deles mellem dem

De 24 uger skal afholdes indenfor 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.

Stk. 4 Refusion
Det er forudsætning for betalingen i henhold til pkt. 1-3, at arbejdsgiveren er berettiget til refusion svarende til den maksimale dagpengesats. Såfremt refusionen måtte være mindre, nedsættes betaling til medarbejderen tilsvarende.

Stk. 5 Adoptanter
Adoptanter der på modtagelsestidspunktet har 9 måneders anciennitet har ret til løn i forbindelse med en adoption.

Adoptanter der opholder sig i udlandet for at modtage et barn har ret til løn under orlov i 4 uger før modtagelsen af barnet. Retten til fravær med løn forlænges i op til 4 uger, hvis ophold i udlandet før modtagelsen af barnet bliver længere end 4 uger af årsager, som ikke kan tilregnes de kommende adoptanter.

Barnet anses for modtaget, når de formelle betingelser for at rejse hjem med barnet er opfyldt.

Adoptanter der modtager et adoptivbarn i Danmark, har ret til løn under orlov i op til 1 uge før modtagelse af barnet, såfremt barnet ikke allerede har ophold i adoptanternes hjem. Det er en forudsætning at adoptanterne af hensyn til barnet opholder sig på det sted, hvor barnet befinder sig, inden modtagelsen. Retten til løn forlænges i op til 1 uge, hvis opholdet bliver længere end 1 uge af årsager, som ikke kan tilregnes de kommende adoptanter.

I de første 10 uger efter modtagelse af barnet og under 4 ugers øremærket forældreorlov har en af de adopterende forældre ad gangen ret til orlov med løn, herunder ret til samtidigt orlov med løn i 3 sammenhængende uger.

Aflønningen følger betalingssatsen som forældre på barselsorlov.

Det er en forudsætning for betalingen, at arbejdsgiveren er berettiget til en refusion svarende til den maksimale dagpengesats.

§ 25. Barselsudligning

Medlemmer af GLS-A kan søge refusion i GLS-A Barselsudligning.

KAPITEL 11 OPSIGELSESREGLER

§ 26. Opsigelsesvarsler

Stk. 1 Indenfor de første 6 måneders ansættelse
Indenfor de første 6 måneders ansættelse er ingen af parterne forpligtede til at afgive noget varsel i forbindelse med en afbrydelse af ansættelsesforholdet.

Stk. 2 Efter 6 måneders ansættelse
For medarbejdere, der uden anden afbrydelse end de i stk. 4 nævnte har været ansat på samme virksomhed i de nedenfor anførte tidsrum – læretid tæller med – gælder følgende varsler:

a) Fra arbejdsgiverside:

Efter 6 mdrs. beskæftigelse	14 dage
Efter 9 mdrs. beskæftigelse	21 dage
Efter 2 års beskæftigelse	28 dage
Efter 3 års beskæftigelse	56 dage
Efter 6 års beskæftigelse	70 dage

Medarbejdere, der er fyldt 50 år:

Efter 9 års beskæftigelse	90 dage
Efter 12 års beskæftigelse	120 dage

b) Fra medarbejderside:

Efter 6 mdrs. beskæftigelse	7 dage
Efter 3 års beskæftigelse	14 dage
Efter 6 års beskæftigelse	21 dage
Efter 9 års beskæftigelse	28 dage

Det er anciennitetен på opsigelsestidspunktet, der er afgørende for de under a) og b) anførte opsigelsesvarsler.

Stk. 3 Løbende dage
Ved opsigelsesvarsler regnes altid med løbende dage.

Erstatning for manglende varsel beregnes dog kun for mistede arbejdsdage.

Stk. 4 Afbrydelse af anciennitetен
Som afbrydelse regnes ikke:
- Sygdom, der uden ugrundet ophold anmeldes til arbejdsgiveren.
- Indkaldelse til militærtjeneste.
- Barselsorlov.
- Afbrydelse af arbejdet hidrørende fra maskinstandsning, materialemangel eller lign., såfremt medarbejderen genoptager arbejdet, når dette tilbydes denne.

Stk. 5 Fraværsperioder der medregnes i anciennitetен
Følgende fraværsperioder tæller med i anciennitetsberegningen:

a.	Ved militærtjeneste	3 mdr.
b.	Ved sygdom	4 mdr.
c.	Ved tilskadekomst	6 mdr.

Stk. 6 Erstatning for manglende varsel
Såfremt en medarbejder, som ifølge foranstående har krav på minimum 14 dages opsigelsesvarsel, afskediges af en medarbejderen utilregnelig grund uden det gældende varsel, betaler virksomheden den pågældende en erstatning, svarende til medarbejderens normale løn ved timelønsarbejde for det antal arbejdsdage, overtrædelsen andrager.

Såfremt en medarbejder forlader virksomheden uden at give mindst det pligtige varsel, skal der erlægges et beløb til virksomheden, svarende til den normale løn ved timelønsarbejde for det antal arbejdsdage, overtrædelsen andrager.

Såfremt en medarbejder, der har modtaget eller betalt erstatning for manglende varsel, genantages inde for opsigelsesvarslets udløb, har den part der har betalt erstatning, ret til at kræve den del af erstatningen, der modsvarer den resterende del af opsigelsesperioden, tilbagebetalt.

Uanset medarbejderens pligt til at give opsigelsesvarsel bør arbejdsgiveren ikke vægre sig ved at træffe aftale om, at medarbejderen straks kan fratræde arbejdet, hvis medarbejderen beviser, at der er tilbudt den pågældende en fast plads eller lignende, hvis tiltrædelse ikke gør det muligt at overholde opsigelsesvarslet.

Stk. 7 Faste medlemmer af samarbejdsudvalg mv.
Medarbejdere, der er faste medlemmer af samarbejdsudvalg og arbejdsstudieudvalg, og som ikke i forvejen nyder beskyttelse som tillidsrepræsentanter eller arbejdsmiljørepræsentanter, har ved afskedigelse krav på 6 ugers opsigelsesvarsel ud over det i stk. 2 anførte.

Dette særlige opsigelsesvarsel bortfalder efter samme regler, som gælder for tillidsrepræsentanter.

Stk. 8 Bortfald af opsigelsesvarsler
Opsigelsesvarsler bortfalder:
- Ved arbejdsledighed som følge af andre arbejderes arbejdsstandsning, samt
- Ved indtræden af maskinstandsning, materialemangel og anden force majeure, som standser driften helt eller delvis.

§ 27. Fratrædelsesgodtgørelse

Stk. 1 Uafbrudt beskæftigelse
Såfremt en medarbejder, der har været uafbrudt beskæftiget i samme virksomhed i 3, 6 eller 8 år, uden egen skyld bliver opsagt, skal arbejdsgiveren ved medarbejderens fratræden betales henholdsvis 1, 2 eller 3 gange en særlig fratrædelsesgodtgørelse, der udgør 5.000 kr.

Stk. 2 Bortfald af godtgørelse
Bestemmelsen finder ikke anvendelse, såfremt medarbejderen ved fratrædelsen har opnået anden ansættelse, oppebærer pension, eller af andre årsager ikke oppebærer dagpenge. Endelig udbetales godtgørelsen ikke, hvis medarbejderen er funktionærlignende ansat eller i forvejen har krav på fratrædelsesgodtgørelse, forlænget opsigelsesvarsel eller lignende vilkår, der giver en bedre ret end overenskomstens almindelige opsigelsesregler.

Stk. 3 Genindtræden i anciennitet
Medarbejdere, der oppebærer godtgørelse, og i forbindelse med genansættelse indtræder i deres optjente anciennitet, opnår først på ny ret til godtgørelse i henhold til denne bestemmelse, når betingelserne i stk. 1, er opfyldte i relation til den nye ansættelse.

Stk. 4 Deltidsansatte
Såfremt medarbejderen er på deltid, ændres beløbet forholdsmæssigt.

Stk. 5 Midlertidig afbrydelse
Parterne er enige om, at bestemmelsen ikke finder anvendelse ved hjemsendelse. Ved dette forstås en opsigelse, som er midlertidig. Hvis en afbrydelse, der først var midlertidig, senere måtte vise sig at være permanent, aktualiseres arbejdsgiverens forpligtelse efter bestemmelsen.

Stk. 6 Grænsegængere
Medarbejdere, der har fast bopæl uden for Danmark, kan være berettiget til fratrædelsesgodtgørelse i henhold til § 27, selvom de ikke oppebærer dagpenge.

Betingelsen om, at medarbejdere skal oppebære dagpenge for at være berettiget til fratrædelsesgodtgørelse, fraviges i følgende tilfælde:

- Medarbejderen er på grund af gældende regler afskåret fra at være medlem af en dansk A-kasse og dermed ikke omfattet af de danske dagpengeregler.

- Medarbejderen er eller har været medlem af en dansk A-kasse og ville på fratrædelsestidspunktet have oppebåret dagpenge, hvis medarbejderen fortsat var bosat i Danmark og stod til rådighed for det danske arbejdsmarked, men medarbejderen ikke oppebærer dagpenge, alene fordi medarbejderen er vendt tilbage til sin bopæl udenfor Danmark.

- Medarbejderen har inden ansættelsen ikke været medlem af en dansk A-kasse, men har under ansættelsen i Danmark været omfattet af en A-kasse eller tilsvarende forsikringsordning i et andet EU-land og oppebærer forsikring svarende til danske dagpenge (A-kasse) i bopælslandet efter endt beskæftigelse i Danmark.

Medarbejderen skal opfylde de øvrige betingelser i § 27, for at modtage fratrædelsesgodtgørelsen.

§ 28. Frihed til vejledning ved afskedigelse

Medarbejdere, som afskediges på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukning eller andre på virksomheden beroende forhold, har ret til frihed med løn i op til 2 timer – placeret hurtigst muligt efter afskedigelsen, under fornødent hensyn til virksomhedens produktionsforhold – til at søge vejledning i a-kassen/fagforeningen.

Det kan lokalt aftales, at den lokale Metalafdeling kan afholde vejledningssamtaler på virksomhedens adresse ved afskedigelse. Samtalen placeres hurtigst muligt efter afskedigelsen og under fornødent hensyn til virksomhedens produktion.

KAPITEL 12 TILLIDS- OG ARBEJDSMILJØREPRÆSENTANTER

§ 29. Tillidsrepræsentanter

Stk. 1 Valg
På enhver virksomhed, hvor der er beskæftiget mindst 4 medarbejdere har medarbejderne ret til at vælge en tillidsrepræsentant. Denne skal vælges af medarbejderne og skal være godkendt af den lokale Metal-afdeling. Valget skal omgående meddeles arbejdsgiveren, der har ret til begrundet indsigelse.

Valget af tillidsrepræsentanten skal finde sted på en sådan måde, at alle medarbejdere. som er beskæftiget i virksomheden under nærværende overenskomst, sikres mulighed for at kunne deltage i valget, der i øvrigt kun er gyldigt, når flere end en tredjedel af de der beskæftigede medarbejdere har stemt for vedkommende. Elever har stemmeret ved valg af tillidsrepræsentant. Vikarer fra vikarbureauer har ikke stemmeret.

Valg af tillidsrepræsentanten foregår i arbejdstiden. Dette aftales lokalt.

Tillidsrepræsentanten skal vælges blandt de anerkendt dygtige medarbejdere, der så vidt muligt har arbejdet på arbejdsstedet, i virksomheden eller virksomhedsafdelingen det sidste år.

Efter tiltrædelse som tillidsrepræsentant skal denne snarest muligt have lejlighed til at komme på kursus.

Stk. 2 Ret og pligt
Tillidsrepræsentanten har ret og pligt til uden indtægtstab at påse, at overenskomstens bestemmelser overholdes og skal træde i forhandling med arbejdsgiveren om alle opståede uoverensstemmelser på arbejdspladsen.

Tillidsrepræsentanten skal have den nødvendige tid til at varetage sit arbejde som tillidsrepræsentant. Tillidsrepræsentanten skal have frihed til deltagelse i møder, der er en følge af:

- Reglerne for behandling af faglig strid
- Hovedaftalen
- Arbejdsretsloven.

Friheden til deltagelse i møder omfatter mæglingsmøder, organisationsmøder, faglig voldgift, fællesmøder, hovedforhandling i Arbejdsretten, forberedende møder i afskedigelsesnævnet samt møder i afskedigelsesnævnet.

Denne frihed medfører også aflønning forudsat, at sagen omhandler en af de medarbejdere, som den pågældende tillidsrepræsentant er valgt af eller i øvrigt repræsenterer.

Tillidsrepræsentanten skal til udførelse af sit hverv have den nødvendige adgang til IT-faciliteter, herunder internet.

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

Nyansatte medarbejdere har ret til at møde med tillidsrepræsentanter i arbejdstiden, og tillidsrepræsentanten gives mulighed for i arbejdstiden at mødes med nyansatte medarbejdere. Formålet med mødet er at orientere om tillidsrepræsentantens samarbejde med virksomheden og muligheden for medlemskab af forbundet. Et møde kan for eksempel etableres i forbindelse med en introduktionsdag for nye medarbejdere i virksomheden, når en virksomhed har ansat et vist antal nye medarbejdere eller med en fast frekvens.

Stk. 3 Tillidsrepræsentantens opgaver
Tillidsrepræsentantens rettigheder, pligter eller opgaver er, udover i overenskomstens § 29, nævnt i følgende bestemmelser:

- § 6, stk. 2: lønfastsættelse, fastlønsaftaler
- § 36, stk. 6: præcisering af vilkår for vikarer
- Protokollat om ansættelse af medarbejdere på særlige vilkår.

Stk. 4 Afskedigelse
En tillidsrepræsentants afskedigelse skal begrundes i tvingende årsager og arbejdsgiveren er pligtig til at give tillidsrepræsentanten et opsigelsesvarsel på i alt 4 måneder, og efter 2 års funktion som tillidsrepræsentant i pågældende virksomhed er opsigelsesvarslet på i alt

6 måneder dog således, at gældende varselsregler ikke kan forringes. Er afskedigelsen begrundet i arbejdsmangel, bortfalder varselspligten. Tillidsrepræsentanten har i sådanne tilfælde ret til sit personlige opsigelsesvarsel i henhold til gældende opsigelsesbestemmelser.

Stk. 5 Fagretlig behandling
Når en tillidsrepræsentant er valgt i henhold til nærværende overenskomst og har 1 års uafbrudt anciennitet i virksomheden, kan den pågældendes ansættelsesforhold, med mindre der er tale om arbejdsmangel, ikke afbrydes, før den pågældendes organisation har fået lejlighed til at prøve berettigelsen af opsigelsen ved fagretlig behandling. Dette forudsætter dog, at den fagretlige behandling påbegyndes inden en uge og fremmes mest muligt.

Stk. 6 Forlænget opsigelsesvarsel for ophørte tillidsrepræsentanter
En medarbejder, der ophører med at være tillidsrepræsentant efter at have virket som sådan mindst et år, og som fortsat beskæftiges på virksomheden, har inden for et år efter fratræden som tillidsrepræsentant ved afskedigelse fra virksomheden krav på 6 ugers opsigelsesvarsel ud over varslet som almindelig medarbejder. Denne regel gælder alene fratrådte tillidsrepræsentanter.

Stk. 7 Faglig opdatering af ophørte tillidsrepræsentanter
En medarbejder, der ophører med at være tillidsrepræsentant efter at have virket som sådan i en sammenhængende periode på mindst 3 år, og som fortsat er beskæftiget på virksomheden, har ret til en drøftelse med virksomheden om medarbejderens behov for faglig opdatering. Drøftelsen afholdes senest inden for en måned fra ophøret af tillidsrepræsentanthvervet og på medarbejderens foranledning. Som led i drøftelsen afklares det, om der foreligger et behov for faglig opdatering, og hvordan denne opdatering skal finde sted.

Medarbejderen modtager løn under den faglige opdatering. Det er en forudsætning, at der kan ydes lovbestemt løntabsgodtgørelse til uddannelsen. Løntabsgodtgørelse tilfalder virksomheden.

§ 30. Arbejdsmiljørepræsentanter

Arbejdsmiljørepræsentanter skal til udførelse af hvervet have den samme adgang til IT-faciliteter som tillidsrepræsentanter.

Arbejdsmiljørepræsentanten kan efter aftale med arbejdsgiveren få den nødvendige frihed til deltagelse i forbundets relevante arbejdsmiljøkurser.

Adgangen til deltagelse i forbundets arbejdsmiljøkurser påvirker hverken rettigheder eller pligter i forhold til den i lovgivningen fastsatte arbejdsmiljøuddannelse.

Deltagelse i forbundets frivillige arbejdsmiljøkurser udløser ikke betaling efter Arbejdsmiljølovens § 10, stk. 1.

KAPITEL 13 ELEVER OG PRAKTIKANTER

§ 31. Elever under erhvervsuddannelse

Partnerne er enige om, at medlemmer af GLS-A kan ansætte elever indenfor Metalindustriens Uddannelsesudvalgs uddannelsesområder på nedenstående vilkår:

Løn og ansættelsesvilkår for elever inden for uddannelser omfattet af Industriens Uddannelsers område følger i sin helhed bestemmelserne for lærlinge i Industriens Overenskomst mellem Dansk Industri og CO-industri.

Lærlingeregler kan findes i Industriens Overenskomst på www.danskmetal.dk.

KAPITEL 14 EFTERUDDANNELSE OG KOMPETENCEUDVIKLING

§ 32. Efteruddannelse og kompetenceudvikling

Stk. 1 Formål
Overenskomstens parter er enige om, at uddannelse i de kommende år vil være af stor betydning for styrkelse af erhvervslivets konkurrenceevne. Anskues dette forhold i en videre sammenhæng, er det anbefalelsesværdigt, at den enkelte medarbejder ud fra egen tilskyndelse får mulighed for at opnå en forbedring af sit uddannelsesniveau. Derfor fastsættes følgende retningslinjer.

Stk. 2 Individuel kompetenceafklaring
Alle medarbejdere har ret til – under fornødent hensyn til virksomhedens forhold – at deltage i individuel kompetenceafklaring (IKA). Der gives ligeledes ret til afklaring af, om medarbejderne har tilstrækkelige grundlæggende læse-, skrive- eller regnefærdigheder. Der gives ret til deltagelse i relevante læse-, skrive- eller regneuddannelsesforløb.

Det er en betingelse for udnyttelse af denne ret, at kompetenceudviklingsfonden afholder omkostningerne. Medarbejderen udbetales sædvanlig løn. Eventuel offentlig støtte samt tilskud fra kompetenceudviklingsfonden tilgår virksomheden.

Stk. 3 Selvvalgt efter- og videreuddannelse
Medarbejdere med 9 måneders anciennitet i virksomheden har – under fornødent hensyn til virksomhedens forhold – ret til 2 ugers frihed (10 arbejdsdage) om året til deltagelse i selvvalgt efter- og videreuddannelse.

Under denne uddannelse betaler virksomheden løn efter regler fastsat af kompetenceudviklingsfondens bestyrelse. Det er en forudsætning, at virksomheden er berettiget til et tilskud som er fastsat af kompetencefondens bestyrelse. Uddannelsen skal være relevant i forhold til beskæftigelse indenfor GLS-A/Dansk Metal-overenskomstens dækningsområde.

Stk. 4 Aftalt efter- og videreuddannelse
Deltager en medarbejder på virksomhedens foranledning i et kursus godkendt af organisationerne betaler arbejdsgiveren løn efter regler fastsat af kompetenceudviklingsfondens bestyrelse.

Overenskomstparterne er enige om at anbefale, at der herudover gives medarbejderen frihed - uden løn - til at deltage i ønskede uddannelsesforløb under den forudsætning, at uddannelsen kan tilrettelægges under hensyn til virksomhedens forhold.

Stk. 5 Arbejdsmangel af midlertidig karakter
Ved arbejdsmangel kan virksomheden ved lokal enighed ansøge Kompetencefonden om støtte til uddannelse omfattet af § 32.

Ordningen træder i kraft med virkning fra 1. januar 2025.

Stk. 6 Uddannelsesrepræsentant
Ved lokal enighed mellem ledelse og tillidsrepræsentanten (-erne) kan tillidsrepræsentanten(-erne) udpege en fælles uddannelsesrepræsentant på virksomheden.

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

§ 33. Uddannelse i opsigelsesperiode

Stk. 1 Medarbejdere med mindst 6 måneders anciennitet
Medarbejdere, der har mindst 6 måneders anciennitet i virksomheden, og som afskediges på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukning eller andre på virksomheden beroende forhold, har ret til en uges frihed til uddannelse i opsigelsesperioden med tilskud fra kompetenceudviklingsfonden.

Stk. 2 Medarbejdere med mindst 3 års anciennitet
Medarbejdere, der har været ansat i en periode på mindst 3 år, og som afskediges af årsager som nævnt i stk. 1, er berettiget til at deltage i et relevant kursus. Kursets varighed kan højst andrage 2 uger (10 arbejdsdage). Udgifterne ved kursusdeltagelse og eventuelt løntab i kursusperioden udredes af arbejdsgiveren i det omfang udgifterne ikke dækkes af det offentlige eller fra anden side.

Såfremt en sådan kursusdeltagelse ikke kan finde sted i opsigelsesperioden, er den pågældende på tilsvarende vilkår berettiget til, at deltage i et sådan kursus inden for 3 måneder efter fratrædelse, hvis vedkommende først er arbejdssøgende.

Disse regler finder ikke anvendelse for medarbejdere, der ved fratrædelsen er berettiget til efterløn, pension fra arbejdsgiveren eller det offentlige.

Stk. 3 Ikke-forbrugt selvvalgt uddannelse i opsigelsesperioden
Medarbejdere, som afskediges af årsager som nævnt i stk. 1 har herudover i opsigelsesperioden ret til at benytte ikke-forbrugt frihed til selvvalgt uddannelse i op til 2 uger jf. §32, stk. 3.

KAPITEL 15 LOKALAFTALER

§ 34. Lokale aftaler

Hvor der foreligger særlige forhold på den enkelte virksomhed, er der adgang til at indgå lokale aftaler. Lokalaftaler kan af begge parter opsiges med 2 måneders varsel til den 1. i en måned. Eventuelle uoverensstemmelser kan fagretligt behandles.

KAPITEL 16 KONTROL

§ 35. Kontrol

Organisationerne har – efter forudgående henvendelse til arbejdsgiveren – ret til ved deres repræsentanter at lade foretage kontrol på arbejdspladserne med henblik på overenskomstens overholdelse.

Ved kontrolbesøg skal medlemsvirksomheden oplyse, navne på alle personer, der er ansat i virksomheden, og som udfører arbejde inden for overenskomstens faglige gyldighedsområde. I forbindelse med kontrolbesøget kan organisationernes repræsentanter få oplyst, navn, adresse og CVR nr. og arbejdsopgaver på virksomheder, som udfører underentreprise.

KAPITEL 17 UNDERLEVERANDØRER OG VIKARER

§ 36. Præcisering af vilkår for vikarer

Stk. 1 Optagelse af vikarbureauer
GLS-A optager virksomheder, der er vikarbureauer.

Stk. 2 Omfattet af gældende overenskomster
Ansættelse af vikarer på GLS-A's overenskomstområde er omfattet af gældende lokalaftaler og kutymer.

Ikke medlemmer af GLS-A

Stk. 3 Områdeoverenskomst
Parterne er enige om, at overenskomsterne mellem de berørte organisationer er områdeoverenskomster. Alt arbejde på en medlemsvirksomhed, der udføres inden for overenskomstens faglige gyldighedsområde, er omfattet af overenskomsterne, hvis det udføres af en medarbejder eller anden person, der er underlagt medlemsvirksomhedens ledelsesret, f.eks. en vikar, i modsætning til en medarbejder, der er udsendt af en underentreprenør og undergivet dennes ledelsesret.

Stk. 4 Medlemskab af en DA-organisation
GLS-A tilkendegiver, at overenskomsterne finder anvendelse for de medarbejdere, der udsendes af et vikarbureau til at arbejde på en medlemsvirksomhed inden for overenskomstens faglige gyldighedsområde i den tidsperiode, vikararbejdet strækker sig over. Dette gælder dog ikke såfremt vikaren er udsendt fra et vikarbureau, der via medlemskabet af en DA-organisation er omfattet af kollektiv overenskomst, der gælder for det omhandlede arbejde.

Medlemsvirksomheden må i sin aftale med vikarbureauet sikre sig, at vikarbureauet har det fornødne kendskab til de gældende overenskomster- og aftaleforhold.

Øvrige forhold

Stk. 5 Anciennitet
I ethvert vikarjob, som er omfattet af en mellem parterne gældende overenskomst, opspares anciennitet efter de i overenskomsten beskrevne regler.

Stk. 6 Oplysninger om brug af vikarer fra vikarbureauer (præcisering af vilkår for vikarer)
Parterne er enige om, at sikre den bedst mulige oplysning af sager angående brug af vikarer fra vikarbureauer.

På anmodning fra rekvirentvirksomhedens tillidsrepræsentant/afdeling skal rekvirentvirksomheden informere denne om, hvilke lokalaftaler og kutymer virksomheden har oplyst skal overholdes, for de arbejdsfunktioner vikarerne udfører på virksomheden. Er tillidsrepræsentanten uenig i, hvilke lokalaftaler og kutymer vikarbureauet skal overholde, kan der indledes lokale drøftelser herom. Opnås der ikke enighed lokalt, kan der rejses sag efter reglerne i § 44. Det vil sige imod vikarbureauet, hvis de er medlem af GLS-A, og imod brugervirksomheden, hvis vikarbureauet ikke er medlem af GLS-A. Lokale drøftelser og eventuel efterfølgende fagretlig behandling hindrer ikke virksomheden i at anvende de pågældende vikarer.

KAPITEL 18 ØVRIGE BESTEMMELSER

§ 37. Helbredskontrol

Medarbejderen skal tilbydes gratis helbredskontrol, inden de begynder beskæftigelse som natarbejder.

Parterne er endvidere enige om, at medarbejdere, der er klassificeret som natarbejdere, skal tilbydes helbredskontrol inden for regelmæssige tidsrum på højest 2 år, jf. i øvrigt gældende bestemmelser i arbejdsmiljøloven.

§ 38. Seniorfridage

Medarbejderen og virksomheden kan aftale en seniorordning fra 5 år før den til enhver tid gældende folkepensionsalder for medarbejderen.

I seniorordningen kan medarbejderen vælge at anvende indbetalingen til fritvalgskontoen til finansiering af seniorfridage.

Såfremt medarbejderen ønsker yderligere seniorfridage, kan dette ske ved at konvertere hele eller en del af pensionsbidraget til seniorfridage. Der kan maksimalt konverteres så stor en andel af pensionsbidraget, at forsikringsordningen, bidrag til sundhedsordning og administrationsomkostningerne fortsat dækkes. Det konverterede pensionsbidrag indsættes på medarbejderens fritvalgskonto.

Konverteringen i en seniorordning ændrer ikke på bestående overenskomstmæssige beregningsgrundlag og er således omkostningsneutral for virksomheden. Det konverterede pensionsbidrag er ikke feriepengeberettiget. Det er ikke muligt for den enkelte medarbejder at kombinere konvertering af pensionsmidler med anvendelse af egne midler.

Efter denne bestemmelse kan der maksimalt afholdes så mange seniordage, som det opsparede beløb svarer til. Seniorfridage afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb svarende til sædvanlig løn fra fritvalgskonto.

Medarbejderen skal senest d. 1. november give virksomheden skriftlig meddelelse om, hvorvidt medarbejderen ønsker at indgå i en seniorordning i det kommende kalenderår og i så fald, hvor stor en del af pensionsbidraget vedkommende ønsker at konvertere. Dette valg er bindende for medarbejderen og vil fortsætte i de følgende kalenderår. Medarbejderen kan dog hvert år inden 1. november meddele virksomheden om der ønskes ændringer for det kommende kalenderår. Ved seniorordningens første år sker konverteringen fra og med den lønningsperiode, hvori medarbejderen er 5 år fra den til enhver tid gældende folkepensionsalder.

Placeringen af seniorfridage sker under hensyntagen til virksomhedens drift og efter de samme regler, som er gældende for placeringen af feriefridage.

Den øgede fleksibilitet skal være omkostningsneutral for virksomheden.

KAPITEL 19 FONDE

§ 39. FIU Uddannelsesfond

Bidraget til Fagbevægelsens Interne Uddannelser (FiU) udgør 18,5 øre pr. arbejdstime. Beløbet fordeles med ¾ til FH og ¼ til GLS-A.

§ 40. Jordbrugets Kompetenceudviklingsfond

Der er oprettet en kompetenceudviklingsfond, (Jordbrugets Kompetenceudviklingsfond) der har sekretariat hos GLS-A.

Finansieringen af ordningen sker ved, at virksomheden til fonden indbetaler 780 kr. om året pr. fuldtidsansat medarbejder.

Bidraget til Jordbrugets Kompetenceudviklingsfond forhøjes pr. 1. januar 2022 til 862 kr. pr. fuldtidsansat medarbejder pr. år.

§ 41. Fonden for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Samarbejde

Virksomheden afsætter 45 øre pr. præsteret arbejdstime til udvikling af uddannelses-, arbejdsmiljø- og samarbejdsforhold, herunder tillidsrepræsentantinstitutionen inden for overenskomstens område. Midlerne opkræves og indbetales til GLS-A – Dansk Metal kompetenceudviklingsfondens bestyrelse.

Bidraget forhøjes pr. 1. juli 2024 til 55 øre pr. præsteret arbejdstime.

Nyoptagne medlemmer af GLS-A kan kræve, at bidraget til Fonden for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Samarbejde bortfalder de første to år af medlemskabet af GLS-A. Herefter betales normalt bidrag.

KAPITEL 20 AFTALER, FAGRETLIGE REGLER OG GYLDIGHEDSPERIODE

§ 42. Hovedaftalen

Hovedaftalen mellem Sammenslutningen af Landbrugets Arbejdsgiverforeninger (SALA) og Landsorganisationen i Danmark (LO) er gældende for nærværende overenskomst.

§ 43. Samarbejdsaftalen

Samarbejdsaftalen mellem Sammenslutningen af Landbrugets Arbejdsgiverforeninger (SALA) og Landsorganisationen i Danmark (LO) er gældende for nærværende overenskomst.

§ 44. Regler for behandling af faglig strid

Ved behandling af faglig strid gælder jordbrugets regler for behandling af faglig strid.

§ 45. Overenskomstens varighed

Nærværende overenskomst træder i kraft den 1. marts 2024 og gælder, indtil den af en af parterne opsiges til ophør med 3 måneders varsel til en 1. marts, dog tidligst 1. marts 2026.

København, den 22. februar 2024

For GLS-A	For Dansk Metal
Helle Reedtz-Thott	Peter Faber

KAPITEL 21 KARTOFFELMELSFABRIKKER

Særlige bestemmelser for beskæftigede på kartoffelmelsfabrikker

§ 1 Løn

1. Ugelønnen udgør (mindsteløn)
   pr. 1. marts 2024 ..... kr. 5.599,21
   pr. 1. marts 2025 ..... kr. 5.765,71

   Hvor der lokalt er enighed herom kan lønnen udbetales månedsvis. En måned regnes lig 160,33 timer.

   Ugelønnen udbetales også i uger med søgnehelligdage og optjente fridage.

2. Parterne er enige om, at der lokalt kan træffes aftale om løntillæg udover lønreguleringerne i overenskomstperioden, således at der for den enkelte ansatte tages behørig hensyn til vedkommendes dygtighed, erfaring, uddannelse og indsats.

   Sådanne lønforhandlinger kan højest finde sted en gang pr. overenskomstår. Eventuelle uoverensstemmelser kan behandles fagretligt.

3. Kedel- og sodrensning er ikke indbefattet i foranstående lønninger, men betales efter lokal aftale mellem arbejdsgiver og de, der skal udføre arbejdet.

4. Anciennitetstillæg:
   Der ydes følgende anciennitetstillæg pr. uge:

   Efter 1 års uafbrudt beskæftigelse ..... kr. 165,56
   Efter 3 års uafbrudt beskæftigelse ..... kr. 198,94
   Efter 5 års uafbrudt beskæftigelse ..... kr. 229,55

   Anciennitetstillæg udbetales også i uger med søgnehelligdage og optjente fridage.

§ 2 Overtidsbetaling

Overarbejde betales, således:

1. og 2. overarbejdstime: tillæg til timelønnen på 50 %.

Efterfølgende overarbejdstimer samt søn- og helligdage: tillæg til timelønnen på 100 %.

Overarbejdstillægget beregnes af minimallønnen jf. § 1.

Ved tilkaldelse til overarbejde, hvor der ikke er etableret rådighedsvagt efter § 4, betales for mindst 3 timer.

Overarbejde i forlængelse af normal arbejdstid af mere end 1 times varighed varsles senest samme dag kl. 12.00.

For manglende varsel betales en halv normal-timeløn.

§ 3 Forskudt arbejdstid

1. Etablering af forskudt arbejdstid.
   Der kan ikke etableres forskudt arbejdstid på en sådan måde, at den samlede forskudte arbejdstid ligger inden for tidsrummet kl. 6 - kl. 18.

2. Betaling for arbejde på forskudt arbejdstid
   Der betales intet tillæg for den del af den forskudte arbejdstid, der ligger mellem kl. 6 og kl. 18, for så vidt bestemmelserne i stk. 3 og stk. 4 er opfyldt.

   Voksne medarbejdere pr. time

   Fra kl. 18 til kl. 22
   pr. 1. marts 2024 ..... kr. 29,42
   pr. 1. marts 2025 ..... kr. 30,45

   Fra kl. 22 til kl. 6
   pr. 1. marts 2024 ..... kr. 60.53
   pr. 1. marts 2025 ..... kr. 62,65

3. Varsling til forskudt arbejdstid
   Ved etablering af arbejde på forskudt arbejdstid skal der gives mindst 3 x 24 timers varsel. Såfremt varsel ikke er givet, betales indtil varslets udløb overarbejdstillæg for den tid, der falder uden for virksomhedens normale arbejdstid.

4. Overarbejde ved forskudt arbejdstid
   Kræves der i tilslutning til forskudt arbejdstid udført overarbejde, betales der under sådant arbejde overarbejdstillæg foruden det til tidspunktet gældende tillæg for forskudt arbejdstid.

§ 4 Rådighedsvagt

For rådighedsvagt uden for den normale arbejdstid ydes følgende beløb pr. rådighedstime:

Hverdage
pr. 1. marts 2024 ..... kr. 35,97
pr. 1. marts 2025 ..... kr. 37,23

Søn- og helligdage samt fridage
pr. 1. marts 2024 ..... kr. 44,29
pr. 1. marts 2025 ..... kr. 45,84

Ved tilkald betales overtidsbetaling i stedet for rådighedstillæg for den effektive arbejdstid, jf. overarbejdsreglerne.

Bestående ordninger må dog i indeværende overenskomstperiode ikke forringes.

KAPITEL 22 PROTOKOLLATER

Protokollat om Jordbrugets Arbejdsmarkedspension og pensionsindfasning

Stk. 1 Obligatorisk pensionsordning
Arbejdsmarkedspension er obligatorisk for medarbejdere omfattet af kollektiv overenskomst indgået mellem parterne. Hensigten med ordningen er at sikre den enkelte - og dennes eventuelle efterladte - i tilfælde af invaliditet, alderspensionering eller død.

Parterne er enige om, at ordningens midler skal investeres på en sådan måde, at de giver det størst muligt afkast under hensyntagen til betryggende sikkerhed og bevarelse af midlernes realværdi. Investeringerne skal være bestemt af saglige, forretningsmæssige hensyn.

Stk. 2 PensionDanmark
PensionDanmark administrerer ordningen.

Stk. 3 Pensionsbidrag
Ordningen er obligatorisk og omfatter alle medarbejdere, der er omfattet af en kollektiv overenskomst indgået mellem parterne, og som er fyldt 18 år og som i mindst 3 måneder har arbejdet under en overenskomst mellem aftaleparterne. Dog er medarbejdere, der kan dokumentere, at de i forbindelse med deres hidtidige ansættelsesforhold har været omfattet af en arbejdsmarkedspensionsordning, omfattet af nærværende ordning fra ansættelsestidspunktet.

Pensionsbidraget udgør 12,99 % af den ferieberettigede løn plus ferie- og søgnehelligdagsbetaling samt fritvalgskonto. Pensionsbidraget fordeles således:

Arbejdsgiverbidrag	Medarbejderbidrag	I alt
8,66 %	4,33 %	12,99 %

Med virkning fra 1. juni 2024 fordeler bidragene sig således:

Arbejdsgiverbidrag	Medarbejderbidrag	I alt
10,66 %	2,33 %	12,99 %

Pensionsbidraget indbetales månedsvis til PensionDanmark.

Der afregnes til og med sidste lønudbetaling i måneden. Der er for den ansatte adgang til at øge egetbidraget til pensionsordningen.

I forbindelse med indtrædelse i ordningen kræves ikke helbredsoplysninger.

Stk. 4 Efterløn, folkepension mv.
Såfremt medarbejderen fortsat er i beskæftigelse efter den til enhver tid gældende folkepensionsalder, er virksomheden forpligtet til at udrede et beløb svarende til virksomhedens pensionsbidrag, indtil medarbejderen fratræder.

Det aftales mellem medarbejderen og virksomheden, om beløbet skal udbetales til medarbejderen som løn, eller om beløbet fortsat skal indbetales til pensionsordningen som pensionsbidrag.

Samme regel finder anvendelse for medarbejdere, som af andre grunde modtager pensionsudbetalinger fra PensionDanmark, f.eks. efterlønnere og medarbejdere, der modtager supplerende førtidspension fra PensionDanmark.

Organisationerne anbefaler, at medarbejdere, som bliver omfattet af ovenstående bestemmelse, kontakter PensionDanmark for at få vejledning.

Stk. 5 Sundhedsordning
Medarbejderne er omfattet af en sundhedsordning gennem PensionDanmark. Ordningen er finansieret gennem pensionsbidraget.

Stk. 6 Forhøjet pensionsbidrag under barselsorlov
Under de 10 ugers barselsorlov indbetales et ekstra pensionsbidrag til medarbejdere med 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt.

Pensionsbidraget udgør:

Arbejdsgiverbidrag Kr. pr. time	Medarbejderbidrag Kr. pr. time	I alt
18,45	3,69	22,14

Stk. 7 Indfasning af pension
Nyoptagne medlemmer af GLS-A, der forinden indmeldelsen ikke har etableret en pensionsordning for medarbejdere eller som for disse medarbejdere har en pensionsordning med lavere pensionsbidrag, kan kræve, at bidraget til PensionDanmark skal fastsættes således:

- Fra tidspunktet fra virksomhedens indmeldelse i arbejdsgiverforeningen, betales 25 % af det på dette tidspunkt gældende pensionsbidrag.
- Senest 1 år efter indmeldelsen i arbejdsgiverforeningen forhøjes pensionsbidraget til 50 % af det på dette tidspunkt gældende pensionsbidrag.
- 2 år efter indmeldelsen i en arbejdsgiverforening forhøjes pensionsbidraget til 75 % af det på dette tidspunkt gældende pensionsbidrag.
- 3 år efter indmeldelsen i en arbejdsgiverforening forhøjes pensionsbidraget til det i overenskomsten aftalte aktuelle pensionsbidrag.

Såfremt de overenskomstmæssige bidrag forhøjes inden for perioden, skal virksomhedens bidrag forhøjes forholdsmæssigt, således at den oven for nævnte andel af de overenskomstmæssige bidrag til enhver tid indbetales til pension.

Stk. 8 Firmapensionsordning
Nyoptagne medlemmer af GLS-A, der forinden indmeldelsen har etableret en firmapensionsordning, kan kræve, at den eksisterende firmapensionsordning for de på indmeldelsestidspunktet ansatte medarbejdere træder i stedet for indbetaling til PensionDanmark.

Bidraget til firmapensionsordningen skal til enhver tid mindst svare til de overenskomstmæssige bidrag til PensionDanmark.

Firmapensionsordningen kan ikke udstrækkes til medarbejdere, der ansættes efter virksomhedens indmeldelse i GLS-A. For disse medarbejdere foretages indbetaling af de overenskomstmæssige pensionsbidrag til PensionDanmark.

Det er en forudsætning for videreførelsen af en firmapensionsordning, at den har eksisteret i 3 år forud for virksomhedens optagelse i GLS-A. Der udarbejdes navneliste over de berørte medarbejdere, der tilgår forbundet straks efter optagelsen i GLS-A. Disse medarbejdere kan frit vælge at lade det eksisterende depot stå og påbegynde ny opsparing i PensionDanmark eller at overføre sit depot til PensionDanmark og fortsætte pensionsindbetalingen til sit nye depot i PensionDanmark, eller fortsætte med indbetaling i eksisterende depot, medarbejderne skal have orientering om forskelle i pensionsordningerne særligt med henblik på forsikringsdelen og administrationsomkostningerne i de 2 ordninger. Medarbejderne kan til enhver tid gå fra indbetaling til den tidligere ordning og til indbetaling til PensionDanmark.

Stk. 9 Overførsel af pensionsdepot fra PensionDanmark

Der er mellem overenskomstparterne enighed om, at når en arbejdsmarkedspensionsordning eller firmapensionsordning bliver overført til en anden pensionsordning ved jobskifte, kan der kun ske overførsel til en anden obligatorisk pensionsordning, fx overenskomstbaserede eller firmapensionsordninger, der ikke er oprettet individuelt af den enkelte person, og hvor pensionsordningen normalt ikke kan tilbagekøbes, så midlerne bliver i en pensionsordning.

Der kan dog ske overførsel til en privatordning, hvis medlemmet er blevet selvstændig erhvervsdrivende og de sidste 12 måneder forud for overførslen ikke har haft arbejdsmarkedsbidragspligtig lønmodtagerindtægt på mere end 60.000 kr.

Protokollat om konvertering og optrapning af fritvalgskonto

1. Nyoptagne medlemsvirksomheder, der forinden indmeldelsen ikke har etableret en fritvalgskonto eller tilsvarende ordning, eller som har en fritvalgskonto eller tilsvarende ordning med lavere bidrag, kan indtræde i overenskomstens fritvalgskonto efter nedenstående regler.

2. Virksomhederne kan i medarbejderens løn fradrage det på indmeldelsestidspunktet gældende bidrag, fraregnet 4,0 %.

3. Virksomhederne er fra indmeldelsen forpligtede til at betale bidrag til fritvalgskontoen fraregnet 4,0 %, samt bidrag efter nedenstående optrapningsordning. Såfremt virksomheden ikke ønsker optrapning, betales det fulde bidrag.

4. For så vidt angår de 4,0 % (fra 1. marts 2025 6,0 %) kan nyoptagne medlemmer kræve optrapning som følger:

   - Senest fra indmeldelsen i GLS-A skal virksomheden indbetale 1,0 % (fra 1. marts 2025 1,5 %) i bidrag til fritvalgskontoen.
   - Senest 1 år efter skal virksomheden indbetale 2,0 % (fra 1. marts 2025 3,0 %) i bidrag.
   - Senest 2 år efter skal virksomheden indbetale 3,0 % (fra 1. marts 2025 4,5 %) i bidrag.
   - Senest 3 år efter skal virksomheden indbetale 4,0 % (fra 1. marts 2025 6,0%) i bidrag.

   Optrapningsordningen kan ikke anvendes til at reducere bestående bidrag.

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

Protokollat om funktionærer

Protokollatet omfatter medarbejdere, der udfører teknisk betonet arbejde som funktionærer med baggrund i Dansk Metals uddannelses- og beskæftigelsesområder eller tilsvarende kvalifikationer.

Lønvurdering
Der er enighed om, at lønvurderingen følger principperne i overenskomsten, jf. §6 stk. 1. Der kan indgås aftale om funktionsløn under behørig iagttagelse af principperne i §6 stk. 1 om lønfastsættelse. Ved sådan en aftale kan det bestemmes, at lønnen også omfatter betaling for overarbejde med den virkning, at der ikke ydes overarbejdsbetaling. Aftalen kan behandles fagretligt.

For ansatte på funktionsløn skal lønnen tillige give udtryk for omfanget af rådighedsforpligtelsen og eventuelle ulemper.

Aftalen kan indgås efter 6 måneders ansættelse. I særlige tilfælde kan det lokalt aftales, at kravet om 6 måneders anciennitet frafaldes. Medarbejderen kan medbringe bisidder ved forhandlingen.
En aftale om funktionsløn udelukker ikke særskilt overarbejdsbetaling for arbejde ud over det i funktionslønaftalen aftalte.

Opsigelsesbestemmelse
Aftalen om funktionsløn kan af hver af parterne opsiges til ophør med 1 måneds varsel til en måneds udgang.

Anciennitet
Anciennitet regnes fra ansættelsen som funktionær.
I tilfælde, hvor en timelønnet medarbejder bliver funktionær på samme virksomhed, bevarer medarbejderen det optjente opsigelsesvarsel, indtil den pågældende i henhold til Funktionærloven opnår mindst samme opsigelsesvarsel.
Ved genindtræden som timelønnet medarbejder generhverver den pågældende sin timelønsanciennitet efter de gældende regler i overenskomsten mellem GLS-A og 3F om generhvervelse og anciennitet.

Opsigelse
Opsigelse kan finde sted under sygdom i henhold til Funktionærlovens bestemmelser.

Arbejdstid
Som udgangspunkt fastsættes arbejdstiden og betalingen herfor efter overenskomstens bestemmelser, jf. bestemmelserne om overtid, skiftehold og forskudt tid.

Overarbejdsbetaling ydes kun, når der er tale om beordret overarbejde. Overarbejde skal så vidt muligt varsles senest dagen før.

Overarbejdsbetalingen udgør timeløn plus 50 % for de første 2 timer efter normal arbejdstidsophør, og for overarbejde efter dette tidspunkt betales 100 %. For overarbejde på arbejdsfrie hverdage betales timeløn plus 50 % for de første 2 timer, og for efterfølgende timer betales timeløn plus 100 %. For arbejde på søn- og helligdage betales timeløn plus 100 %.

Såfremt der ved lønfastsættelsen er truffet aftale om, at lønnen også omfatter betaling for almindeligt forfaldende overarbejde, ydes der ikke overarbejdsbetaling. En sådan aftale udelukker ikke særskilt overarbejdsbetaling i henhold til ovennævnte for arbejde ud over almindeligt forefaldende overarbejde. Aftalen skal stå i forhold til løn, stillingsindhold og overarbejdets omfang.

Uddannelse
Overenskomstens uddannelsesbestemmelser er gældende.

Ferie
Der holdes ferie med løn i henhold til Ferielovens bestemmelser.

Fridage
Funktionæren er berettiget til 5 fridage pr. år, som afholdes med sædvanlig løn.

Overenskomstfastsatte fridage og søgnehelligdage
Funktionæren afholder overenskomstfastsatte fridage og søgnehelligdage med sædvanlig løn.

Fritvalgskonto
Der oprettes en frivalgskonto for funktionæren, hvor der indbetales 5 % pr. 1. marts 2021, 6 % pr. 1. marts 2022 og 7 % pr. 1. marts 2023. Funktionæren kan frit disponere over disse midler, således at de enten kan udbetales, indsættes på funktionærens pensionskonto eller anvendes til børneomsorgsdage, barns 2. sygedag, lægebesøg med børn eller seniorfridage.

Generelt
Overenskomsten er gældende, hvor andet ikke følger af dette protokollat.

Protokollat om ansættelse på funktionærlignende vilkår

Organisationerne anbefaler, at de virksomheder, der for visse medarbejdere ønsker at indføre funktionærlignende vilkår, fortrinsvis gør det efter de retningslinjer, der er anført i nærværende protokollat.

Spørgsmålet om indførelse eller afskaffelse af aftaler om funktionærlignende ansættelsesvilkår kan fagretlig behandles, dog kun til et forhandlingsmøde.

Organisationerne anbefaler brug af organisationernes standardblanket ved indgåelse af aftaler om ansættelse på funktionærlignende vilkår. Ansættelsesblanketten kan efter underskrivelse kræves indsendt til den respektive organisation.

Løn
Lønnen skal give udtryk for den enkelte medarbejders kvalifikationer, ansvar, indsats og dygtighed.

Én gang om året tages lønnen for den enkelte op til vurdering og eventuel regulering. Reguleringstidspunktet kan være det samme som for funktionærer ansat på virksomheden.

Uoverensstemmelse vedrørende lønniveau eller lønregulering kan fagretligt behandles efter overenskomstens regler.

Ved ansættelse på funktionærlignende vilkår omregnes timelønnen til månedsløn med det gældende timetal, p.t. 160,33. Lønnen udbetales på samme datoer, som er gældende for virksomhedens funktionærer.

Anciennitet
Anciennitet ved ansættelse på funktionærlignende vilkår regnes fra den 1. i den måned, hvor aftalen træder i kraft.

Opsigelse
I tilfælde af opsigelse regnes opsigelsesvarslets længde for begge parter efter reglerne i funktionærlovens § 2.

Parterne er enige om, at opsigelsesvarslernes længde ikke kan blive kortere end de i henhold til overenskomsten opnåede ved overgang til funktionærlignende ansættelse.

Opsigelse kan finde sted under sygdom.

Det kan i den enkelte kontrakt aftales, at medarbejderen kan opsiges med 1 måneds varsel til fratræden ved en måneds udgang, når den pågældende inden for et tidsrum af 12 måneder har oppebåret løn under sygdom i i alt 120 dage. Opsigelsens gyldighed er betinget af,

at den sker i umiddelbart tilknytning til udløbet af de 120 sygedage, og mens den pågældende endnu er syg, hvorimod gyldigheden ikke berøres af, at medarbejderen er vendt tilbage til arbejdet, efter at opsigelsen er sket.

Arbejdstid
Arbejdstiden, herunder eventuel overtid, skiftehold og forskudt tid tilligemed betalingen herfor, fastsættes i henhold til overenskomstens bestemmelser.

Ferie
Ved ansættelse på funktionærlignende vilkår holdes ferie med løn eller ferie med feriegodtgørelse jf. ferieloven.

SH-dage
Der gives fuld løn på SH-dage og andre arbejdsfri dage.

Sygdom
Virksomheden betaler fuld løn under sygdom.

Øvrige bestemmelser
Medarbejdere ansat på funktionærlignende vilkår er omfattet af følgende paragraffer i funktionærloven:

§ 2a - Fratrædelsesgodtgørelse
§ 2b - Regler om urimelig opsigelse
§ 8 - Efterløn ved død
§ 16 - Frihed til pladssøgning og
§ 17a - Tantieme.

Hvor intet andet er nævnt i nærværende protokollat eller i den mellem parterne udarbejdede ansættelsesaftale, er medarbejderen omfattet af reglerne i overenskomsten.

Ønsker virksomheden at blive frigjort for en aftale om funktionærlignende ansættelse med en enkelt medarbejder, eller ønsker den enkelte medarbejder at blive frigjort, kan dette ske for det med den pågældende medarbejders gældende opsigelsesvarsel.

Efter udløbet af ovennævnte varsler anses medarbejderen alene for at være omfattet af den gældende overenskomst.

Allerede eksisterende aftaler om ansættelse på funktionærlignende vilkår kan ved aftale mellem de lokale parter omskrives efter nærværende retningslinjer.

Protokollat om ansættelse på særlige vilkår for medarbejdere med nedsat arbejdsevne

For medarbejdere, der har vanskeligt ved at opnå tilknytning til arbejdsmarkedet og som enten varigt eller midlertidigt, har en nedsat arbejdsevne, er der mulighed for lokalt på den

enkelte arbejdsplads at aftale arbejdsvilkår herunder nedsat arbejdstid og/eller lavere løn, som fraviger hvad der i øvrigt fremgår af denne overenskomsts gældende bestemmelser.

Aftale om ansættelse på særlige vilkår indgås mellem virksomheden, medarbejderen og tillidsrepræsentanten. Hvis der ikke er valgt en tillidsrepræsentant, indgås aftalen med den lokale Metal afdeling.

Protokollat om kodeks for aftaler med udenlandske medarbejdere

Mellem overenskomstparterne er der enighed om, at det for udenlandske medarbejdere kan være hensigtsmæssigt, at virksomheden sørger for bolig, transport m.v. for medarbejdere under opholdet i Danmark.

Overenskomstparterne er samtidig enige om, at det skal være frivilligt for medarbejderen at indgå en aftale med virksomheden om køb af ydelser i tilknytning til ansættelsesforholdet, og at det efter parternes forståelse vil være i strid med overenskomsterne indgået mellem GLS-A og Dansk Metal at betinge ansættelsesforhold af, at medarbejderne indgår en sådan aftale.

I forlængelse heraf er parterne enige om, at medarbejderne efter indgåelsen af en frivillig aftale med virksomheden om køb af serviceydelser skal have mulighed for at opsige aftalen med en måneds varsel til udgangen af en måned, medmindre et kortere varsel er aftalt.

Såfremt GLS-A's medlemsvirksomheder indgår sådanne frivillige aftaler med sine udenlandske medarbejdere, er der enighed mellem overenskomstparterne om det naturlige i, at betalingen for ydelserne kan fratrækkes i forbindelse med lønudbetalingen.

Protokollat om organisationsaftale 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 har fundet anvendelse i Danmark fra den 25. maj 2018.

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

Protokollat om samarbejde på virksomheder om grøn omstilling mv.

Parterne anerkender, at virksomhederne står over for gennemgribende forandringer i forbindelse med den grønne omstilling, med et arbejdsmarked i forandring, med indførelse af ny teknologi og med senere tilbagetrækning.

De mange nye udfordringer øger behovet for samarbejde på alle niveauer mellem ledere og medarbejdere og på alle former for virksomheder. Parterne er enige om det hensigtsmæssige i, at medarbejderne inddrages i at fastholde og udvikle virksomhedernes tilpasnings- og innovationsevne, herunder blandt andet ved drøftelse af behovet for nye kompetencer og løbende opkvalificering. Indførelse af ny teknologi medfører øget fokus på efteruddannelse og omstillingsparathed.

For at virksomhederne kan stå godt rustet til også at udnytte mulighederne i den grønne omstilling, herunder de potentialer, den grønne omstilling rummer i et globalt marked, øges behovet for, at virksomhedens medarbejdere kontinuerligt er på forkant med de udfordringer, som nye arbejdsopgaver indeholder. Ambitiøse klimamål forudsætter anvendelse og udvikling af ny teknologi, som er afgørende for virksomhedens konkurrenceevne, beskæftigelse, samt arbejdsmiljø og arbejdstilfredshed.

I alle typer af virksomheder, med eller uden valgte medarbejderrepræsentanter og samarbejdsorganer, vil det være naturligt at sikre en dialog og idéudveksling om disse udfordringer mellem ledelse og medarbejdere og i forlængelse heraf fastlægge, hvordan samarbejdet herom skal foregå fremadrettet.

Protokollat om forebyggende tiltag ved natarbejde

Med virkning fra 1. marts 2025 gælder følgende:

Parterne har implementeret NFA's anbefalinger om natarbejde:
- Højst tre nattevagter i træk
- Højst 9 timer ad gangen
- Mindst 11 timer mellem to vagter
- Gravide normalt arbejder maksimalt en nattevagt om ugen for at mindske risiko for abort og andre graviditetskomplikationer.

Virksomheder, der har natarbejdere, skal derfor gennemføre følgende tiltag:

De lokale parter skal, eventuelt i samarbejde med arbejdsmiljøorganisationen, drøfte, om man lever op til NFA 's anbefalinger i de områder af virksomheden, hvor der udføres natarbejde.

Drøftelsen skal:

a. gennemføres ved iværksættelse af natarbejde og derefter løbende en gang om året
b. dokumenteres ved udfyldelse af et af parterne udarbejdet skema som indeholder en gennem gang af anbefalingerne

Hvis de lokale parter, eventuelt i samarbejde med arbejdsmiljøorganisationen, vurderer, at NFA's anbefalinger følges, anvendes almindelige regler i overenskomsten uændret, herunder reglerne om helbredskontrol for natarbejdere.

Hvis de lokale parter, eventuelt i samarbejde med arbejdsmiljøorganisationen, vurderer, at NFA's anbefalinger ikke følges, sættes følgende særlige aktiviteter i værk for medarbejdere, hvis normale arbejdstid om natten ikke er tilrettelagt i overensstemmelse med NFA's anbefalinger:

a. Virksomheden skal tilbyde årlig helbredskontrol til natarbejderne
    i. Det er obligatorisk for natarbejderen at gennemføre helbredskontrollen hvert andet år
    ii. For de natarbejdere, der er fyldt 50 år, anvendes en udvidet helbredskontrol
b. Gennemførelse af en årlig særlig APV rettet mod natarbejde
    i. Identifikation og kortlægning af risici ved natarbejde
    ii. Vurdering af risici ved natarbejde
    iii. Prioritering og udarbejdelse af handlingsplan
    iv. Opfølgning på handlingsplan.

STIKORDSREGISTER

Adoptanter 18
Ansættelse på særlige vilkår 40
Ansættelsesaftaler 5
Arbejdsmarkedspension 14; 34
Arbejdsmiljørepræsentanter 24
Arbejdstid 5; 38
Barsel 18
Barselsudligning 19
Børneomsorgsdage 17
Databeskyttelse 41
Efteruddannelse 25
Elever 25
Fastlønsaftaler 7
Ferie 12; 13; 38
Feriedage 12
Feriegarantiordning 14
Feriegodtgørelse 13
Feriekort 14
Flekstid 6
Fonde 29
Forskudt arbejdstid 8; 32
Forældreorlov 18
Fratrædelsesgodtgørelse 21
Frihed ved afskedigelse 22
Fritvalgskonto - konvertering og optrapning 36
Funktionærer 37
Funktionærlignende vilkår 39
Grænsegængere 21
Grøn omstilling 41
Gyldighedsområde 5
Helbredskontrol 28
Holddriftsarbejde 8
Hovedaftalen 30
Indfasning af pension 35
Kodeks for aftaler med udenlandske medarbejdere 41
Kompetenceafklaring 25
Kompetenceudvikling 25
Kontrol 27
Lokale aftaler 27
Lønfastsættelse 6
Lønninger på kartoffelmelsfabrikker 31
Medarbejdere med nedsat arbejdsevne 40
Natarbejde 42
Opsigelsesvarsler 19; 39
Overarbejde 8; 31
Overenskomstfastsatte fridage 9; 12; 38

Pension af feriepenge 14
Pensionsbidrag 15; 34
Pensionsbidrag - forhøjet 35
Pensionsdepot 36
Pensionsindfasning 34
Regler for behandling af faglig strid 30
Rådighedsvagt 8
Samarbejdsaftalen 30
Seniorfridage 28
SH-konto 10
Sundhedsordning 15; 35
Sygdom 8; 15; 40
Søgnehelligdags- og fridagskonto 9
Tillidsrepræsentanter 22
Tilskadekomst 16
Uddannelse i opsigelsesperioden 26
Uddannelsesrepræsentant 26
Underleverandører 27
Videreuddannelse 25
Vikarer 27

Metal

2024-2026

GLS-A
Agro Food Park 13
8200 Aarhus N
8740 3400
info@gls-a.dk

DANSK METAL
Molestien 7
2450 København SV
3363 2000
metal@danskmetal.dk