Overenskomstforhandlingerne 2025

El- og Metaloverenskomsten

Dansk Metal og Dansk El-forbund

Dansk Erhverv Arbejdsgiver for Danske Mediers Arbejdsgiverforening

Ved de afsluttende forhandlinger dags dato i regi af Forligsinstitutionen har nedennævnte parter indgået aftale om fornyelse af El- og Metaloverenskomsten for en 3-årig periode.

Aftalen indgår i et samlet mæglingsforslag, såfremt et sådant fremsættes af forligsmanden.

Fremsættes et samlet mæglingsforslag ikke, træder overenskomstparterne sammen for at drøfte situationen med henblik på eventuel beslutning om at sende overenskomstforliget til afstemning i henhold til de respektive overenskomstparters vedtægter eller love.

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

Der tages forbehold for DA's godkendelse af forhandlingsresultatet samt godkendelse i Dansk Metal og Dansk El-forbunds kompetente forsamling.

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

1. Aftale om mindstebetalingssatser og genetillæg
2. Aftale om fritvalgslønkonto
3. Aftale om pension
4. Aftale om ret til frihed i familiemæssige situationer
5. Aftale om vederlag til arbejdsmiljørepræsentanter
6. Aftale om TR adgang til deltagelse i informationsmøder om overenskomstfornyelse
7. Aftale om øget fleksibilitet ved afspadsering
8. Aftale om databeskyttelse
9. Aftale om barsel og adoption
10. Aftale om ændring af reglerne om ferieoverførsel
11. Aftale om holddrift og forlægning betragtes som fuldtidsarbejde
12. Aftale om feriefridage
13. Aftale om mulighed for at aftale opt-out vedrørende 48-timersreglen
14. Aftale om kompetenceudviklingsfond
15. Aftale om foreløbige redaktionelle ændringer
16. Aftale om overenskomsten varighed

Herefter udestår ingen krav parterne imellem.

Overenskomstforhandlingerne 2025

El- og Metaloverenskomsten

Dansk Metal og Dansk El-forbund

Dansk Erhverv Arbejdsgiver for Danske Mediers Arbejdsgiverforening

København, den 16. marts 2025

Dansk Metal

Dansk El-forbund

Dansk Erhverv Arbejdsgiver for Danske Mediers Arbejdsgiverforening

Overenskomstforhandlingerne 2023

El- og Metaloverenskomsten

Dansk Metal og Dansk El-forbund

Dansk Erhverv Arbejdsgiver for Danske Mediers Arbejdsgiverforening

Aftale

om

mindstebetalingssatser og genetillæg

I § 8 ændres satserne for holddrift og forlægning, således følgende fremgår:

"Varsling
Ønsker virksomheden etablering eller ændring af holddrift/forlægning, skal der givet et varsel på mindst 3 x 24 timer. Såfremt varslet ikke overholdes, betales et tillæg svarende til kr. 218,38 pr. 1. marts 2024. Pr. 1. maj 2025 udgør tillægget kr. 226,02, pr. 1. marts 2026 udgør tillægget kr. 233,93 og pr. 1. marts 2027 udgør tillægget kr. 242,12.

Betaling
Betalingssatserne for holddrift og forlægning reguleres på følgende måde:

Aftenarbejde kl. 18.00 – 24.00	**1.3.2024**	**1.5.2025**	**1.3.2026**	**1.3.2027**
ved 5 dages uge	kr. 178,77	kr. 185,03	kr. 191,50	kr. 198,21
ved 6 dages uge	kr. 148,98	kr. 154,19	kr. 159,59	kr. 165,18
Ugebeløb	kr. 893,83	kr. 925,11	kr. 957,49	kr. 991,01

Natarbejde kl. 24.00 – 06.00	**1.3.2024**	**1.5.2025**	**1.3.2026**	**1.3.2027**
ved 5 dages uge	kr. 253,26	kr. 262,12	kr. 271,30	kr. 280,79
ved 6 dages uge	kr. 211,06	kr. 218,45	kr. 226,09	kr. 234,01
Ugebeløb	kr. 1.266,32	kr. 1.310,64	kr. 1.356,51	kr. 1.404,00

Arbejde, der påbegyndes kl. 05.00	**1.3.2024**	**1.5.2025**	**1.3.2026**	**1.3.2027**
	kr. 185,15	kr. 191,63	kr. 198,34	kr. 205,28

I § 11, stk. 2 erstattes den nuværende tekst af følgende:

"For søn- og helligdagsarbejde betales i mødepenge:

1.3.2024	**1.5.2025**	**1.3.2026**	**1.3.2027**
kr. 172,39	kr. 178,42	kr. 184,67	kr. 191,13

Nr. 1

Overenskomstforhandlingerne 2023

El- og Metaloverenskomsten

Dansk Metal og Dansk El-forbund

Dansk Erhverv Arbejdsgiver for Danske Mediers Arbejdsgiverforening

I § 3 i "organisationsaftale om uddannelsesforhold Lærlinge" ændres mindstelønnen for lærlinge såvel under som over 18 år til følgende:

	1.3.2024	**1.5.2025**	**1.3.2026**	**1.3.2027**
0-1 år	kr. 79,77	kr. 82,96	kr. 85,86	kr. 88,87
1-2 år	kr. 90,43	kr. 94,05	kr. 97,34	kr. 100,75
2-3 år	kr. 97,14	kr. 101,03	kr. 104,56	kr. 108,22
3-4 år	kr. 112,37	kr. 116,86	kr. 120,96	kr. 125,19
Over 4 år	kr. 142,75	kr. 148,46	kr. 153,66	kr. 159,03

København, den 16. marts 2025

Dansk Metal

Dansk El-Forbund

Dansk Erhverv Arbejdsgiver for Danske Mediers Arbejdsgiverforening

Overenskomstforhandlingerne 2023

El- og Metaloverenskomsten

Dansk Metal og Dansk El-forbund

Dansk Erhverv Arbejdsgiver for Danske Mediers Arbejdsgiverforening

Aftale

om

fritvalgslønkonto

I § 18, stk. 1 foretages satsændringer til følgende:

"Pr. 1. marts 2024 indbetaler virksomheden i alt 9 % af den ferieberettigede løn til medarbejderens fritvalgslønkonto. Med virkning fra 1. marts 2026 forhøjes bidraget til 10 % af den ferieberettigede løn og med virkning fra 1. marts 2027 forhøjes bidraget til 11 % af den ferieberettigede løn.

§ 18, stk. 1, 4. afsnit ændres til følgende:
Disponerer medarbejderen ikke over hele bidraget til fritvalgslønkontoen i forbindelse med sit frie valg inden 1. april, kan virksomheden udbetale det resterende bidrag løbende sammen med medarbejderens løn. Det er en forudsætning for udbetalingen, at virksomheden kan dokumentere, at medarbejderen er blevet opfordret til at træffe et valg."

§ 18, stk. 1 er i øvrigt uændret.

§ 18, stk. 2 ændres til følgende:
"På virksomheder, hvor der for medarbejdere omfattet af overenskomstens pensionsordning er aftalt et højere pensionsbidrag end 12 pct. (pr. 1. maj 2025: 13 pct.), kan virksomheden og medarbejderen aftale at indbetale det ekstra beløb til fritvalgslønkontoen i stedet for pensionsordningen."

§ 18, stk. 3, litra a, 1. og 2. afsnit ændres til følgende:

"Når medarbejderen holder fri i forbindelse med barns 2. eller 3. sygedag, frihed til lægebesøg med børn, børne- og børnebørnsomsorgsdage samt ret til frihed i familiemæssige situationer i henhold til § 15 samt seniorfridage i henhold til protokollat I, kan medarbejderen vælge at få udbetalt et beløb fra sin fritvalgslønkonto. Der kan aldrig udbetales større beløb, end der til enhver tid indestår på den pågældende medarbejders fritvalgslønkonto. Virksomheden fastsætter passende procedurer og frister for administrationen."

§ 18, stk. 7 ændres til følgende:

"Nyoptagne medlemmer af DEA for DMA, der forinden indmeldelsen ikke har etableret en fritvalgslønkonto eller tilsvarende ordning, eller som har en konto for særlig opsparing eller tilsvarende ordning med lavere bidrag, kan indtræde i overenskomstens fritvalgslønkonto efter nedenstående regler. Virksomheder der forinden indmeldelsen har en fritvalgslønkonto eller tilsvarende ordning med

samme bidrag som i § 18, stk. 1, er ikke omfattet af de resterende afsnit i nærværende stk. 7.

Virksomhederne kan i lønnen fradrage det på indmeldelsestidspunktet gældende bidrag til fritvalgslønkontoen fraregnet 6 procentpoint (fra 1. marts 2026 7 procentpoint).

Virksomhederne er fra indmeldelsen forpligtet til at betale bidrag til fritvalgslønkontoen jf. § 18, stk. 1, fraregnet 6 procentpoint (fra 1. marts 2026 7 procentpoint) samt bidrag efter nedenstående optrapningsordning. Såfremt virksomheden ikke ønsker optrapning, betales det fulde bidrag efter § 18, stk. 1.

For så vidt angår de 6 procentpoint (fra 1. marts 2026 7 procentpoint) kan nyoptagne medlemmer af DEA for DMA kræve optrapning som følger:

· Senest 3 måneder efter indmeldelse i DEA for DMA betales 1,5 % (fra 1. marts 2026 1,75 %) i bidrag til Fritvalgslønkontoen.

· Senest 1 år efter skal indbetalingen udgøre mindst 3 % (fra 1. marts 2026 3,5 %) i bidrag til Fritvalgslønkontoen.

· Senest 2 år efter skal indbetalingen udgøre mindst 4,5 % (fra 1. marts 2026 5,25 %) i bidrag til Fritvalgslønkontoen.

· Senest 3 år efter skal indbetalingen udgøre 6 % (fra 1. marts 2026 7 %) i bidrag til Fritvalgslønkontoen.

Optrapningsordningen skal senest to måneder efter indmeldelsen protokolleres mellem DEA for DMA og Dansk Metal / Dansk El-forbund efter begæring fra DEA for DMA eventuelt i forbindelse med tilpasningsforhandlinger

En eventuel fritvalgslønkonto eller tlsvarende ordning, der bestod på indmeldelsestidpunktet, ophører og erstattes af overenskomstens fritvalgslønkonto."

Bestemmelsen er i øvrigt uændret.

Nr. 2

Overenskomstforhandlingerne 2023

El- og Metaloverenskomsten

Dansk Metal og Dansk El-forbund

Dansk Erhverv Arbejdsgiver for Danske Mediers Arbejdsgiverforening

København, den 16. marts 2025

Dansk Metal

Dansk El-Forbund

Dansk Erhverv Arbejdsgiver for Danske Mediers Arbejdsgiverforening

Nr. 3

Overenskomstforhandlingerne 2023

El- og Metaloverenskomsten

Dansk Metal og Dansk El-forbund

Dansk Erhverv Arbejdsgiver for Danske Mediers Arbejdsgiverforening

Aftale

om

pension

I § 27, stk. 2 ændres 2. og 3. afsnit til følgende:

"Det samlede pensionsbidrag udgør 12 % (pr. 1. maj 2025: 13 %). Arbejdsgiver betaler 10 % (pr. 1. maj 2025: 11 %), og medarbejderen betaler 2 %."

Redaktionelle ændringer:

I § 27, stk. 4 udgår følgende:

"Fra 1. juli 2014: kr. 12,75 pr. time

Arbejdsgiveren betaler 2/3 og arbejdstageren betaler 1/3."

Bestemmelsens ordlyd er herefter følgende:

"Under de 10 ugers orlov, jf. § 14, stk. 1, indbetales et ekstra pensionsbidrag til medarbejdere med 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt.

Herudover er parterne enige om, at pensionsbidraget i bestemmelsen pr. 1. juli 2023 udgør:

kr. 18,45 pr. time	*(arbejdsgiverbidraget)*
kr. 3,69 pr. time	*(arbejdstagerbidraget)*
kr. 22,14 pr. time	*(samlet bidrag)"*

København, den 16. marts 2025

Dansk Metal

Dansk El-Forbund

Dansk Erhverv Arbejdsgiver for Danske Mediers Arbejdsgiverforening

Overenskomstforhandlingerne 2023

El- og Metaloverenskomsten

Dansk Metal og Dansk El-forbund

Dansk Erhverv Arbejdsgiver for Danske Mediers Arbejdsgiverforening

Aftale

om

ret til frihed i familiemæssige situationer

Overskriften i § 15 ændres til følgende:

"Barns sygdom, hospitalsindlæggelse, børn- og børnebørnsomsorgsdage, samt ledsagelse af nærtstående"

§ 15, stk. 1, 4. afsnit ændres til følgende:

"Såfremt barnet fortsat er sygt efter 1. hele sygedag, har medarbejderen ret til yderligere 2 fridage, der afholdes på henholdsvis barnets 2. og 3. sygedag. Disse fridage afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin fritvalgslønkonto."

I § 15, stk. 2 slettes: *"Med virkning fra 1. maj 2020 gælder følgende:"*

Ordlyden i § 15, stk. 3 udgår, idet den allerede fremgår af § 15, stk. 2.

Følgende indsættes som ny tekst i § 15, stk. 3, der er en redigering:

"Til medarbejdere og ansatte under uddannelse, med mindst 9 måneders anciennitet, indrømmes der frihed, når det er nødvendigt (se note), i forbindelse med hospitalsindlæggelse, herunder når indlæggelsen sker helt eller delvist i hjemmet. Reglen vedrører børn under 15 år.

Denne frihed gælder alene den ene indehaver af forældremyndigheden over barnet, og der er maksimalt ret til frihed i sammenlagt 1 uge pr. barn inden for en 12 måneders periode."

§ 15, stk. 4 rykkes op som sidste afsnit i § 15, stk. 3.

§ 15, stk. 6 rykkes op som stk. 4 og i bestemmelsen slettes: *"Med virkning fra 1. september 2021 gælder følgende:"*

I § 15 indsættes som nyt stk. 5:

"Medarbejdere og ansatte under uddannelse, med mindst 9 måneders anciennitet, har ret til 2 børnebørns-omsorgsdage pr. ferieafholdelsesperiode. Reglen vedrører børnebørn under 15 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 fritvalgslønkonto."

§ 15 indsættes følgende som nyt stk. 7:

"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.

Nærtstående omfatter i denne bestemmelse forældre og ægtefæller/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 fritvalgslønkonto."
§ 15, stk. 5 rykkes ned som § 15, stk. 8.

I noten nederst i bestemmelsen ændres henvisningen til *"stk. 2"* til *"stk. 3"* i stedet.

København, den 16. marts 2025

Dansk Metal

Dansk El-forbund

Dansk Erhverv Arbejdsgiver for
Danske Mediers Arbejdsgiverforening

Overenskomstforhandlingerne 2023

El- og Metaloverenskomsten

Dansk Metal og Dansk El-forbund

Dansk Erhverv Arbejdsgiver for Danske Mediers Arbejdsgiverforening

Aftale

om

vederlag til arbejdsmiljørepræsentanter

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

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

Arbejdsmiljørepræsentanterne tilmelder sig vederlagsbetalingen gennem forbundet, hvor pågældende er medlem. Virksomhederne hvor arbejdsmiljørepræsentanterne er ansat attesterer oplysningerne.

Nuværende § 20, stk. 16, ændres til § 20, stk. 17.

Som nyt § 20, stk. 16 indsættes følgende, som får overskriften "Vederlag til arbejdsmiljørepræsentanter":

"Arbejdsmiljørepræsentanter, der er medlem af Dansk Metal eller Dansk El-Forbund, modtager et årligt vederlag på 9.000 kr., som udbetales bagud, ved udgangen af 4. kvartal. Vederlaget er hverken pensionsberettiget eller feriepengeberettiget, og det indgår ikke i beregningen af øvrige overenskomstmæssige betalinger. Beløbet reduceres forholdsmæssigt, hvis arbejdsmiljørepræsentanten tiltræder/fratræder sit hverv i løbet af kalenderåret eller ikke er medlem af Dansk Metal eller Dansk El-Forbund hele kalenderåret. Beløbet er fast uanset størrelsen af området, som arbejdsmiljørepræsentanten dækker.

Vederlaget for 2025 udbetales forholdsmæssigt og regnes fra og med 1. marts 2025. Reglerne i ovenstående afsnit vil også være gældende. Beløbet kommer til udbetaling ved udgangen af 4. kvartal 2025.

Ved bortfald af arbejdsmiljørepræsentanthvervet bortfalder vederlaget.

Vederlaget udbetales af parternes Oplysnings- og Samarbejdsfond, jf. Protokollat III, punkt 8. Hvis der ikke er tilstrækkeligt med midler i fonden, bemyndiges fondens bestyrelse til én gang årligt at fastsætte et særskilt bidrag."

Overenskomstforhandlingerne 2023

El- og Metaloverenskomsten

Dansk Metal og Dansk El-forbund

Dansk Erhverv Arbejdsgiver for Danske Mediers Arbejdsgiverforening

København, den 16. marts 2025

Dansk Metal

Dansk El-Forbund

Dansk Erhverv Arbejdsgiver for Danske Mediers Arbejdsgiverforening

Nr. 6

Overenskomstforhandlingerne 2023

El- og Metaloverenskomsten

Dansk Metal og Dansk El-forbund

Dansk Erhverv Arbejdsgiver for Danske Mediers Arbejdsgiverforening

Aftale

om

Tillidsrepræsentanters adgang til at deltage i informationsmøder om overenskomstfornyelse

I § 20, stk. 9 indsættes som nyt afsnit 2:

"Overenskomstparterne ønsker at støtte op om udbredelse af information om de nye elementer i El- og Metaloverenskomsten mellem Dansk Metal og Dansk El-Forbund og Dansk Erhverv Arbejdsgiver for Danske Mediers Arbejdsgiverforening. Tillidsrepræsentanten har ret til frihed med løn til at deltage i nærmeste informationsmøde (i forhold til transporttid), hvor forbundene er repræsenteret, efter et aftaleresultat foreligger. Denne ret til fravær med løn gælder frem til urafstemningens afslutning. Tillidsrepræsentanten har pligt til hurtigst muligt efter indkaldelsen til informationsmødet er modtaget at underrette arbejdsgiveren om, hvornår og hvor informationsmødet afholdes samt varigheden af mødet. Transportudgiften dækkes af forbundene."

Aftalen træder i kraft ved aftalens underskrift.

København, den 16. marts 2025

Dansk Metal

Dansk El-Forbund

Dansk Erhverv Arbejdsgiver for Danske Mediers Arbejdsgiverforening

Nr. 7

Overenskomstforhandlingerne 2023

El- og Metaloverenskomsten

Dansk Metal og Dansk El-forbund

Dansk Erhverv Arbejdsgiver for Danske Mediers Arbejdsgiverforening

Aftale

om

øget fleksibilitet ved afspadsering

I § 7, stk. 2, 2. pkt., ændres "6 måneder" til "9 måneder".

København, den 16. marts 2025

Dansk Metal

Dansk El-Forbund

Dansk Erhverv Arbejdsgiver for Danske Mediers Arbejdsgiverforening

Overenskomstforhandlingerne 2023

El- og Metaloverenskomsten

Dansk Metal og Dansk El-forbund

Dansk Erhverv Arbejdsgiver for Danske Mediers Arbejdsgiverforening

Aftale

om

databeskyttelse

I protokollat VIII "Databeskyttelse" udgår teksten og erstattes af følgende:

"Hvornår kan der udleveres personoplysninger?

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

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

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

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

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

Overenskomstforhandlingerne 2023

El- og Metaloverenskomsten

Dansk Metal og Dansk El-forbund

Dansk Erhverv Arbejdsgiver for Danske Mediers Arbejdsgiverforening

København, den 16. marts 2025

Dansk Metal

Dansk El-Forbund

Dansk Erhverv Arbejdsgiver for Danske Mediers Arbejdsgiverforening

Overenskomstforhandlingerne 2023

El- og Metaloverenskomsten

Dansk Metal og Dansk El-forbund

Dansk Erhverv Arbejdsgiver for Danske Mediers Arbejdsgiverforening

Aftale

om

barsel og adoption

I § 14, stk. 1 og stk. 2 foretages en redaktionel ændring, og bestemmelserne har herefter følgende ordlyd:

"Stk. 1. Til medarbejdere, der på det forventede fødselstidspunkt har 9 måneders anciennitet i virksomheden, udbetaler arbejdsgiveren dagtursløn under fravær på grund af barsel fra 4 uger før forventet fødselstidspunkt (graviditetsorlov) og indtil 10 uger efter fødslen (tidl. barselsorlov). Beløbet indeholder den ved lovgivningen fastsatte maksimale dagpengesats.

Under samme betingelser som i stk. 1 udbetaler arbejdsgiveren dagtursløn under orlov til den anden forælder i 2 uger (tidl. fædreorlov). Beløbet indeholder den ved lovgivningen fastsatte maksimale dagpengesats."

Stk. 2. Under samme betingelser som i stk. 1 udbetaler arbejdsgiver til adoptanter dagtursløn under barsel i op til 10 uger fra barnets modtagelse. Beløbet indeholder den ved lovgivningen fastsatte maksimale dagpengesats."

§ 14, stk. 3 udgår.

Overskriften i § 14, stk. 5, 2. afsnit udgår.

§ 14, stk. 5, afsnit 2 – 7 udgår og erstattes af følgende, som bliver til nyt stk. 3:

"Under samme betingelser som i stk. 1 yder arbejdsgiveren betaling under orlov i indtil 24 uger (for børn født/modtaget den 1. juni 2025 eller senere: 26 uger). Af disse uger har den forælder, der har afholdt orlov efter stk. 1, 1. afsnit, ret til at holde 9 uger, og den anden forælder har ret til at holde 10 uger. Holdes orloven, der er reserveret til den enkelte forælder, ikke, bortfalder betalingen. De resterende 5 ugers orlov (for børn født/modtaget den 1. juni 2025 eller senere: 7 ugers orlov) ydes enten til den ene eller den anden forælder eller deles mellem dem.

Lønnen i disse uger svarer til den dagtursløn, den pågældende ville have oppebåret i perioden.

Ugerne skal afholdes indenfor 52 uger efter fødslen.

Forældrene kan holde orlov samtidig med betaling. Hver af forældrenes orlov kan maksimalt deles i to perioder, medmindre andet aftales.

Overenskomstforhandlingerne 2023

El- og Metaloverenskomsten

Dansk Metal og Dansk El-forbund **Dansk Erhverv Arbejdsgiver for Danske Mediers Arbejdsgiverforening**

Medmindre andet aftales, skal medarbejderen af hensyn til lønbogholderiet give meddelelse derom 3 uger i forvejen, når medarbejderen ønsker at holde sin orlov med løn. Der sker hermed ingen ændring af varslingsreglerne i barselslovens § 15.

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

I § 14 tilføjes følgende som nyt stk. 4:

"For børn født eller modtaget den 1. juni 2025 eller senere følger følgende:
"Til en social forælder, der har fået overdraget orlov fra barnets mor og/eller den anden forælder efter reglerne i barselslovens § 23 b, yder arbejdsgiveren betaling efter stk. 1 og/eller stk. 3.

Til et nærtstående familiemedlem, der har fået overdraget orlov fra barnets mor og/eller den anden forælder efter reglerne i barselslovens § 23 c, yder arbejdsgiveren betaling efter stk. 3.

Orloven afholdes under samme betingelser som i stk. 1 og/eller stk. 3, og det er en forudsætning for retten til betaling, at den sociale forælder eller nærtstående familiemedlem har fået overdraget retten til barselsdagpenge og opfylder kravet om 9 måneders anciennitet i virksomheden på det forventede fødselstidspunkt."

§ 14, stk. 4 bliver stk. 5 med følgende ordlyd:
"Det er en forudsætning for betalingen i stk. 1-4, at arbejdsgiveren er berettiget til refusion svarende til den maksimale dagpengesats. Såfremt refusionen måtte være mindre, nedsættes betalingen til medarbejderen tilsvarende."

§ 14, stk. 5, 1. pkt. bliver stk. 6 med følgende ordlyd (redaktionel ændring):
"Under de 10 ugers barselsorlov jf. stk. 1, 1. afsnit, ydes forhøjet pensionsbidrag jf. § 27, stk. 4. Dette gælder ikke sociale forældre, der har fået overdraget ret til orlov efter § 14, stk. 4."

Der indsættes følgende note nederst i bestemmelsen:

Ovenstående regler kan vises på følgende måde:

Fravær med dagtursløn	***Mor***	***Den anden forælder***	***Den sociale forælder***	***Nærtstående familiemedlem***
Fravær før forventet fødselstidspunkt:	*4 uger*	*0 uger*	*0 uger*	*0 uger*
Fravær efter fødsel:	*10 uger*	*2 uger*	*8 uger*	*0 uger*

Overenskomstforhandlingerne 2023

El- og Metaloverenskomsten

Dansk Metal og Dansk El-forbund | **Dansk Erhverv Arbejdsgiver for Danske Mediers Arbejdsgiverforening**

Første 10 uger efter fødsel				
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 soloforælderen)*
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 dagtursløn som mor/den anden forælder. Der er ikke ret til løn før modtagelsen."

København, den 16. marts 2025

Dansk Metal

Dansk El-Forbund

Dansk Erhverv Arbejdsgiver for Danske Mediers Arbejdsgiverforening

Nr. 10

Overenskomstforhandlingerne 2023

El- og Metaloverenskomsten

Dansk Metal og Dansk El-forbund

Dansk Erhverv Arbejdsgiver for Danske Mediers Arbejdsgiverforening

Aftale

om

ændring af reglerne om ferieoverførsel

Parterne er enige om at fjerne begrænsningen i mængden af ferie, der kan overføres.

Som følge af ovenstående udgår teksten i Protokollat VII Ferieoverførsel og erstattes med følgende:

Medarbejder og virksomhed kan aftale, at optjente og ikke afviklede feriedage ud over 20 dage kan overføres til den følgende ferieafholdelsesperiode.

Medarbejderen og virksomheden skal indgå en skriftlig aftale inden den 31. december.

Overført ferie holdes forud for anden ferie. Hvis en medarbejder ved fratræden har overført ferie til gode, udbetales feriegodtgørelse herfor.

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

København, den 16. marts 2025

Dansk Metal

Dansk El-Forbund

Dansk Erhverv Arbejdsgiver for Danske Mediers Arbejdsgiverforening

Overenskomstforhandlingerne 2023

El- og Metaloverenskomsten

Dansk Metal og Dansk El-forbund

Dansk Erhverv Arbejdsgiver for Danske Mediers Arbejdsgiverforening

Aftale

om

holddrift og forlægning betragtes som fuldtidsarbejde

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. Det gælder arbejde efter overenskomstens §8 *"Holddrift og Forlægning"*.

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.

Parterne er enige om at arbejde efter overenskomstens § 8 *"Holddrift og Forlægning"* svarer til den normale overenskomstmæssige arbejdstid ved dagarbejde på fuld tid, og at arbejdsgiver dermed kan indberette til Indkomstregistret i overensstemmelse hermed, hvis myndighederne er enige i dette.

For at tydeliggøre dette er parterne enige om at indsætte følgende nye afsnit 2 under overskriften "Den ugentlige arbejdstid ved holddrift/forlægning (aften- og natarbejde)":

"Arbejde på holddrift/forlægning betragtes som fuldtidsarbejde, således at den normale arbejdstid ved holddrift/forlægning svarer til den normale overenskomstmæssige arbejdstid ved dagarbejde, jf. § 1, stk. 1."

Parterne er enige om at tilføjelserne ovenfor ikke medfører indholdsmæssige ændringer i de nuværende regler.

København, den 16. marts 2025

Dansk Metal

Dansk El-Forbund

Dansk Erhverv Arbejdsgiver for Danske Mediers Arbejdsgiverforening

Overenskomstforhandlingerne 2023

El- og Metaloverenskomsten

Dansk Metal og Dansk El-forbund

Dansk Erhverv Arbejdsgiver for Danske Mediers Arbejdsgiverforening

Aftale

om

feriefridage

Den nuværende tekst i § 10 stk. 1 – 5 udgår.

I § 10, stk. 6 slettes 1. afsnit. Endvidere slettes overskriften *"Med virkning fra 1. september 2021 gælder følgende:"*

Resten af teksten i § 10, stk. 6 samt stk. 7 lægges sammen i § 10, stk. 1 og får overskriften: ***"Feriefridage (gældende indtil 31. august 2025)"***. Teksten er som følger:

"Stk. 1. For feriefridage gælder følgende:

Medarbejderen har ret til fem feriefridage inden for et ferieår.

Om retten til at afholde feriefridagene gælder følgende:

Berettiget er alle, der har været beskæftiget i virksomheden uafbrudt i 9 måneder.

Feriefridagene omregnes til og afvikles som timer inden for ferieafholdelsesperioden.

Feriefridagene betales som ved sygdom.

Feriefridagene placeres efter samme regler som restferie, jf. ferielovens bestemmelser. Det gælder dog ikke for feriefridage i en opsigelsesperiode efter virksomhedens opsigelse af medarbejderen.

Holdes feriefridagene ikke inden ferieafholdelsesperioden, der knytter sig til de tildelte feriefridages udløb, kan medarbejderen inden 3 uger rejse krav om kompensation svarende til løn under sygdom pr. ubrugt feriefridag hvorefter kompensation udbetales i forbindelse med den næstfølgende lønudbetaling.

Kompensationsbeløbet indgår i den ferieberettigede løn, men der beregnes ikke pension af kompensationsbeløbet.

Medarbejderen kan uanset jobskifte kun afholde fem feriefridage i hver ferieafholdelsesperiode, der knytter sig til de tildelte feriefridage.

Ved medarbejderens fratræden, har virksomheden pligt til skriftligt at oplyse – evt. på den sidste lønseddel – antallet af ikke afholdte feriefridage/feriefridagstimer.

Overenskomstforhandlingerne 2023

El- og Metaloverenskomsten

Dansk Metal og Dansk El-forbund

Dansk Erhverv Arbejdsgiver for Danske Mediers Arbejdsgiverforening

Der indsættes nye § 10, stk. 2-4, som får overskriften: "***Feriefridage (gældende fra 1. september 2025)***"

"Stk. 2.

For feriefridage gælder følgende:

Berettiget er alle, der har været beskæftiget i virksomheden uafbrudt i 9 måneder. Hvis en medarbejder har været beskæftiget i 9 måneder den 31. august, er der ret til fem feriefridage i det ferieår, der slutter samme dag. Herefter er der ret til fem nye feriefridage i det efterfølgende ferieår, der begynder 1. september.

Feriefridagene omregnes til og afvikles som timer inden for ferieafholdelsesperioden.

Feriefridagene placeres efter samme regler som restferie, jf. ferielovens bestemmelser. Feriefridage kan ikke varsles til afholdelse i en opsigelsesperiode, når opsigelse sker fra virksomhedens side.

Der kan uanset jobskifte kun holdes fem feriefridage i hvert ferieår.

Stk. 3

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

Feriefridagene betales som ved sygdom.

Holdes feriefridagene ikke inden ferieafholdelsesperiodens udløb, udbetales kompensation svarende til sygeløn pr. ubrugt feriefridag. Betaling sker ved den første lønudbetaling, som ligger efter den 1. januar.

Kompensationsbeløbet indgår i den ferieberettigede løn, men der beregnes ikke pension af kompensationsbeløbet.

Stk. 4.

For de feriefridage, der tildeles medarbejderen fra den førstkommende 1. september, efter at medarbejderen har opnået 9 måneders anciennitet, gælder følgende:

Feriefridagene afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin fritvalgslønkonto, jf. § 18.

Virksomheden indbetaler fra den førstkommende 1. september, efter at medarbejderen har opnået 9 måneders anciennitet, 2,50 pct. af den ferieberettigede løn til medarbejderens fritvalgslønkonto. Bidraget dækker betaling for feriefridage.

Overenskomstforhandlingerne 2023

El- og Metaloverenskomsten

Dansk Metal og Dansk El-forbund

Dansk Erhverv Arbejdsgiver for Danske Mediers Arbejdsgiverforening

Virksomheden kan vælge at fortsætte administrationen af feriefridagene efter § 10, stk. 3. I så fald finder § 10, stk. 4 ikke anvendelse."

København, den 16. marts 2025

Dansk Metal

Dansk El-Forbund

Dansk Erhverv Arbejdsgiver for Danske Mediers Arbejdsgiverforening

Overenskomstforhandlingerne 2023

El- og Metaloverenskomsten

Dansk Metal og Dansk El-forbund

Dansk Erhverv Arbejdsgiver for Danske Mediers Arbejdsgiverforening

Aftale

om

mulighed for at aftale opt-out vedrørende 48-timersreglen

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

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

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

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

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

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

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

Jf. § 4 a i lovbekendtgørelse 2024-08-12 nr. 982 om gennemførelse af dele af arbejdstidsdirektivet kan Dansk Erhverv Arbejdsgiver for DMA og Dansk El-Forbund eller Dansk Metal, på anmodning fra de lokale parter i en virksomhed, der er omfattet af overenskomsten, under overholdelse af de

Overenskomstforhandlingerne 2023

El- og Metaloverenskomsten

Dansk Metal og Dansk El-forbund

Dansk Erhverv Arbejdsgiver for Danske Mediers Arbejdsgiverforening

almindelige principper for beskyttelse af lønmodtagernes sikkerhed og sundhed, i overensstemmelse med lovens § 4 a, stk. 2-5, aftale, at der på den pågældende virksomhed gives adgang til opt-out.

I hvert enkelt tilfælde nedfældes en sådan aftale i en organisationsaftale mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver for DMA og El-Forbundet eller Dansk Metal på baggrund af en konkret vurdering af, hvorvidt de konkrete forhold hos virksomheden opfylder lovens formål.

I organisationsaftalen aftaler Dansk Erhverv Arbejdsgiver for DMA og El-Forbundet eller Dansk Metal vilkårene for adgangen til at indgå individuelle aftaler om, at lønmodtageren arbejder ud over 48 timer om ugen i den pågældende virksomhed."

København, den 16. marts 2025

Dansk Metal

Dansk El-Forbund

Dansk Erhverv Arbejdsgiver for Danske Mediers Arbejdsgiverforening

Overenskomstforhandlingerne 2023

El- og Metaloverenskomsten

Dansk Metal og Dansk El-forbund

Dansk Erhverv Arbejdsgiver for Danske Mediers Arbejdsgiverforening

Aftale

om

kompetenceudviklingsfond

I Protokollat III om organisationsaftale om Kompetenceudviklingsfond erstattes pkt. 8, litra b af følgende:

"Til finansiering heraf indbetaler arbejdsgiver et bidrag stort:
1. marts 2025 – 45 øre pr. præsteret arbejdstime. Bidraget svarer til 742,50 kr. pr. fuldtidsansat medarbejder pr. år.
1. marts 2026 – 50 øre pr. præsteret arbejdstime. Bidraget svarer til 825,00 kr. pr. fuldtidsansat medarbejder pr. år.
1. marts 2027 – 55 øre pr. præsteret arbejdstime. Bidraget svarer til 907,50 kr. pr. fuldtidsansat medarbejder pr. år."

København, den 16. marts 2025

Dansk Metal

Dansk El-Forbund

Dansk Erhverv Arbejdsgiver for Danske Mediers Arbejdsgiverforening

Nr. 15

Overenskomstforhandlingerne 2023

El- og Metaloverenskomsten

Dansk Metal og Dansk El-forbund

Dansk Erhverv Arbejdsgiver for Danske Mediers Arbejdsgiverforening

Aftale

om

foreløbige redaktionelle ændringer

Der foretages følgende, foreløbige redaktionelle ændringer i overenskomsten:

I § 12, stk. 4, erstattes *"lov om ansættelsesbeviser"* af *"lov om ansættelsesbeviser og visse arbejdsvilkår"*.

I § 13, stk. 2 ændres ordlyden til følgende: *"Efter 3 måneders uafbrudt beskæftigelse modtager de ansatte fuld løn under sygdom i henhold til funktionærlovens § 5."*

I § 19, stk. 2, litra b), 2. pkt., ændres "stk. 8" til "stk. 1, 2. afsnit".

København, den 16. marts 2025

Dansk Metal

Dansk El-Forbund

Dansk Erhverv Arbejdsgiver for Danske Mediers Arbejdsgiverforening

Overenskomstforhandlingerne 2023

El- og Metaloverenskomsten

Dansk Metal og Dansk El-forbund

Dansk Erhverv Arbejdsgiver for Danske Mediers Arbejdsgiverforening

Aftale

om

overenskomstens varighed

I § 30. Overenskomstens ikrafttrædelse og varighed foretages følgende ændringer:

"1. marts 2023" udgår og erstattes af "1. marts 2025".

"1. marts 2025" udgår og erstattes af "1. marts 2028".

København, den 16. marts 2025

Dansk Metal

Dansk El-Forbund

Dansk Erhverv Arbejdsgiver for Danske Mediers Arbejdsgiverforening