

**Overenskomst mellem
Danske Mediers
Arbejdsgiverforening
og
Dansk Metalarbejderforbund/
Dansk EI-Forbund**

2025-2028

Indholdsfortegnelse

§ 1	Arbejdstid
§ 2	Lønforhold
§ 3	Jobløn
§ 4	Lønudbetaling
§ 5	Deltid
§ 6	Overarbejde
§ 7	Afspadsering
§ 8	Holddrift og forlægning
§ 9	Fridage mv.
§ 10	Feriedage
§ 11	Betaling for arbejde på søn- og helligdage mv.
§ 12	Ansættelse og opsigelse
§ 13	Sygdomstilfælde mv.
§ 14	Barsel og adoption
§ 15	Barns sygdom – Hospitalsindlæggelse og børneomsorgsdage
§ 16	Efterløn
§ 17	Ferie og feriegodtgørelse
§ 18	Fritvalglønkonto
§ 19	Efter og videreuddannelse
§ 20	Tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter
§ 21	Regler for fagretlig behandling
§ 22	Hovedaftale
§ 23	Samarbejdsaftale
§ 24	Ny teknik
§ 25	Uddannelsesfond
§ 26	Lokalaftaler
§ 27	Pension
§ 28	Nyoptagne medlemmer – Pensionsordninger
§ 29	Forsøgsordninger
§ 30	Overenskomstens ikrafttrædelse og varighed
Protokollat I	Seniorordning
Protokollat II	Lokale drøftelser vedrørende udenlandske underleverandører
Protokollat III	Kompetenceudviklingsfond
Protokollat IV	Natarbejde og helbreds kontrol
Protokollat V	Rådighedstjeneste
Protokollat VI	Elektroniske dokumenter
Protokollat VII	Ferieoverførsel
Protokollat VIII	Databeskyttelse
Protokollat IX	Mulighed for at aftale opt-out vedrørende 48-timersreglen i forbindelse med rådighedsvagter
Bilag:	Organisationsaftale om uddannelsesforhold for lærlinge
Bilag:	Organisationsaftale om uddannelsesrepræsentant
Bilag:	Implementeringsaftale af 26. november 1996 af Rådets direktiv nr. 93/104/EF
Bilag:	Ansættelsesbevis

§ 1. Arbejdstid

Stk. 1. Den normale, ugentlige, effektive arbejdstid er 37 timer.

Stk. 2. Arbejdstidens længde og placering aftales lokalt mellem virksomheden og medarbejder(erne).

Stk. 3. Den normale daglige arbejdstid lægges mellem kl. 6.00 og kl. 18.00.

Stk. 4. Under forudsætning af lokal enighed kan der træffes aftale om varierende ugentlig arbejdstid. Det forudsættes at den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er på 37 timer beregnet over 12 måneder. Arbejdstiden i den enkelte uge må dog ikke overstige 45 timer. Arbejdstiden fastlægges i en arbejdsplan gældende for 6 måneder ad gangen. Manglende enighed kan gøres til genstand for en drøftelse mellem organisationerne.

Stk. 5. Ved større projekt- og større reparationsarbejder kan der med to ugers varsel ændres i vagtplanen til opgaven er færdiggjort.

§ 2. Lønforhold

Stk. 1. Lønnen forhandles én gang årligt, således at regulering finder sted pr. 1. marts, medmindre der lokalt på virksomheden aftales et andet tidspunkt for reguleringen.

Stk. 2. Aftaler i overensstemmelse med ovenstående træffes direkte mellem arbejdsgiveren og den enkelte medarbejder. Ved indgåelsen af disse aftaler kan tillidsrepræsentanten medvirke, hvis blot en af parterne ønsker det.

Hvor de lokale parter ønsker at forhandle lønnen kollektivt, kan dette aftales på virksomheden ved en lokalaftale.

Med henblik på bedst muligt at kunne understøtte sine kolleger i forbindelse med lokale kollektive lønforhandlinger kan tillidsrepræsentanten anmode om at få belyst virksomhedens produktivitet, konkurrenceevne, økonomiske situation og fremtidsudsigter, herunder bl.a. ordrebeholdning, markedssituation og produktionsforhold.

Organisationerne finder det naturligt, at man medregner eksempelvis de lønstigninger, der følger af eventuelle stigninger i fritvalgslønkontoen, jf. § 18 i forbindelse med den individuelle lønvurdering.

Stk. 3. Såfremt der ved lønfastsættelsen er truffet aftale om jobløn, dvs. at lønnen også omfatter betaling for arbejde på forskudte tidspunkter og/eller overarbejde, ydes der ikke tillægsbetaling, jf. § 3.

§ 3. Jobløn

Stk. 1. Der kan ved lokal enighed etableres jobløn på virksomhederne for en eller flere medarbejdere.

Stk. 2. Lønnen kan f.eks. omfatte betaling for forskudte tidspunkter mm. og/eller overarbejde.

Stk. 3. Aftaler om jobløn indgås med tillidsrepræsentanten. Hvis der ikke er valgt nogen tillidsrepræsentant, skal organisationerne inddrages.

§ 4. Lønudbetaling

Lønnen afregnes månedsvist efter gældende vagtplan og udbetales på samme datoer, som for virksomhedens funktionærer.

§ 5. Deltid

Stk. 1. Der kan ansættes medarbejdere på deltid.

Stk. 2. Den ugentlige arbejdstid for deltidsbeskæftigede skal udgøre mindst 8 timer. For personer, hvor deltidsarbejdet er underordnet den pågældende hovedaktivitet, f.eks. personer på efterløn og lign., er der ingen nedre grænse for den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid.

Det tilstræbes, at overarbejde undgås.

Stk. 3. Aflønning af deltidsbeskæftigede sker i henhold til de overenskomstmæssige bestemmelser.

Stk. 4. For medarbejdere, hvis arbejdsevne er forringet på grund af alder, svagelighed, tilskadekomst eller ønske om delefterløn, delpension og lignende kan der udover de i stk. 2 nævnte situationer lokalt træffes aftale om deltid.

Stk. 5. Virksomheden må ikke reducere antallet af fuldtidsmedarbejdere i forbindelse med etablering af deltidsbeskæftigelse, for så vidt der er tale om medarbejdere med samme kvalifikationer.

§ 6. Overarbejde

Stk. 1. a. Overarbejde udover 1 time skal så vidt muligt varsles dagen før inden normal arbejdstids ophør.

Stk. 1. b. I virksomheder med varierende produktionsbehov, og hvor de lokale parter forgæves har søgt at opnå en lokalaftale om varierende ugentlig arbejdstid, jf. § 1, stk. 4, kan virksomheden varsle systematisk overarbejde. Systematisk overarbejde kan maksimalt udgøre 5 timer pr. kalenderuge og 1 time pr. dag og skal lægges i tilknytning til den enkelte medarbejders normale arbejdstid.

Systematisk overarbejde skal varsles senest inden normal arbejdstids ophør 4 kalenderdage før den uge, hvori det systematiske overarbejde udføres.

Systematisk overarbejde skal – medmindre andet aftales mellem virksomhedens ledelse og tillidsrepræsentanten – afspadseres som hele fridage inden for en 12 måneders periode efter dets udførelse. Overskydende timer, der ikke berettiger til en fuld arbejdsfri dag, videreføres.

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

Afspadsering, der hidrører fra systematisk overarbejde, kan ikke placeres i et opsigelsesvarsel, medmindre virksomheden og medarbejderen er enige herom.

Stk. 2. For arbejde, der udføres udenfor den i den enkelte uge fastlagte normale daglige arbejdstid, betales følgende tillæg til timelønnen på hverdage:

1. og 2. time	50 %
og for arbejde herudover	100 %

Stk. 3. For overarbejde betales personlig timeløn samt overarbejdstillæg og herudover eventuelle overenskomstmæssige tillæg.

Stk. 4. Ønskes overarbejdet påbegyndt før den ordinære arbejdstid, godtgøres det med 100 % indtil kl. 07.00 og med 50 % fra kl. 07.00 til ordinær arbejdstids begyndelse.

Stk. 5. Overarbejdstillæg ydes kun for arbejde udover den normale ugentlige arbejdstid, herfra dog undtaget forsømmelser på grund af sygdom eller på grund af en af medarbejderen utilregnelig årsag, der godkendes af virksomheden. En overenskomststridig arbejdsnedlæggelse betragtes som forsømt tid fra dennes start.

Stk. 6. Ved fradrag for forsømt tid inden for en kalenderuge modregnes der først i de i samme kalenderuge sidst præsterede overarbejdstimer.

Stk. 7. Normale dagarbejdstimer, der benyttes til afspadsering af overtimer i henhold til overenskomstens overarbejdsregler, betragtes ikke som forsømt tid.

Stk. 8. Når den forsømte tid hidrører fra en overenskomststridig arbejdsnedlæggelse, ydes ikke overtidbetaling for nogen timer, før de forsømte timer er præsteret af medarbejderen ud over dennes normale arbejdstid. Udførelse af de manglende timer kan varsles af arbejdsgiveren efter reglen i stk. 1 til udførelse inden for 14 dage efter, at arbejdet er genoptaget efter den overenskomststridige arbejdsnedlæggelse.

§ 7. Afspadsering

Stk. 1. Tilrettelæggelse af afspadsering finder sted efter aftale mellem virksomhed og medarbejderen/-ne og under iagttagelse af produktionsmæssige hensyn.

Stk. 2. Såfremt produktionsmæssige hensyn tilsiger dette, kan virksomheden beslutte at afspadsering udskydes eller undlades efter aftale mellem virksomhedens ledelse og medarbejderen/-ne. Dog skal afspadseringstilgodehavender være afviklet senest 9 måneder efter optjeningen.

Stk. 3. Sygdom betragtes som en hindring for afspadsering, 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 eventuelle efterfølgende afspadseringsdage.

Stk. 4. For hver arbejdet overarbejdstime afspadseres 1 time.

Stk. 5. Overarbejdstillægget udbetales sammen med lønnen for den periode, hvori overarbejdet er udført.

Stk. 6. En afspadseringstime betales med personlig timeløn uden tillæg på tidspunktet for afspadseringen.

Stk. 7. Parterne er enige om, såfremt misforhold opstår på dette område, at begge organisationer har påtaleret over for hinanden, i overensstemmelse med de fagretlige regler”.

§ 8. Holddrift og forlægning

Den ugentlige arbejdstid

Arbejdstiden er 37 timer ugentlig, når de normale arbejdstimer falder inden for tiden kl. 05.00 til kl. 19.00.

Den ugentlige arbejdstid ved holddrift/forlægning (aften- og natarbejde)

Ved holddrift/forlægning (aften- og natarbejde), er arbejdstiden enten 37 timer pr. uge med opsparring af 3 timers betalt frihed for hver 37 timer, der arbejdes, der gives som hele fridage i det kommende ferieår, eller 34 timer pr. uge uden opsparring af frihed.

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.

Opsparing og afvikling af fritid

Ved arbejde på holddrift/forlægning i dele af en uge opsparer forholdsmæssig frihed/nedsættes arbejdstiden forholdsmæssigt.

Fridagene lægges efter aftale med virksomheden og medarbejderen samtidig med aftale om ferielægning.

En opsparet fridag/time betales med samme beløb som en feriedag/-time, der holdes i samme ferieår.

For opsparede fritimer, der ikke udgør en hel dag, udbetales beløbet sammen med feriegodtgørelsen.

Ved fratræden beregnes på tilsvarende måde det opsparede antal fridage/-timer i den forløbne del af kalenderåret.

Varsling

Ønsker virksomheden etablering eller ændring af holddrift/forlægning, skal der gives 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.

Aftenarbejde

Aftenarbejde er beliggende i tidsrummet kl. 18.00 til kl. 24.00.

For bestående vagtplaner medfører denne ændring ikke konsekvenser for aflønningen.

Natarbejde

Natarbejde er beliggende i tidsrummet kl. 24.00 til kl. 06.00.

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. 232,01
Ugebeløb	kr. 1.266,32	kr. 1.310,64	kr. 1.356,51	kr. 1.404,00
 Arbejde, der påbegyndes kl. 5.00	 1.3.2024	 1.5.2025	 1.3.2026	 1.3.2027
	kr. 185,15	kr. 191,63	kr. 198,34	kr. 205,28

Beregning af betaling

Betaling ved holddrift/forlægning af arbejdstiden beregnes for en lønnings- eller kalenderuge ad gangen (Deltager vedkommende medarbejder i holddrift, og holdene drejer om søndagen, følges kalenderugen).

Forlægning for 1 - 3 dage betales som for 3 dage og derudover for det antal dage, forlægningen varer. Bortset fra forlægning af arbejdstiden for 1 eller 2 dage, skal der således ikke for samme dag betales mere end én gang forlægning og ikke udover 6 dages forlægning i én uge. Forekommer der i en uge forskellige arbejdstider, for hvilke der er fastsat forlægningsgodtgørelse, betales den højeste af de forekommende forlægningssatser i ugen.

Er en forandring i arbejdstiden forårsaget af, at pågældende håndværker skal remplacere på grund af sygdom, ydes forlægnings godtgørelse for det antal dage, den nye arbejdstid varer og med den for pågældende arbejdstid fastsatte forlægningsgodtgørelse.

§ 9. Fridage m.v.

Stk. 1. Sønehelligdage er lønnede fridage.

Stk. 2. Juleaftensdag og grundlovsdag er lønnede fridage, når de falder på almindelige arbejdsdage.

Stk. 3. 1. maj er ulønnet fridag fra kl. 12.00 - kl. 18.00.

Stk. 4. Medarbejdere med over 6 måneders anciennitet får en lønnet fridag pr. kalenderår. Denne fridag kan lægges efter forudgående drøftelse og eventuelt derefter ved arbejdsgivers anvisning under hensyntagen til virksomhedens drift, f.eks. nytårsaftensdag.

§ 10. Feriefridage

Feriefridage (gældende indtil 31. august 2025):

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.

Feriefridage 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 compensation svarende til løn under sygdom pr. ubrugt feriefridag hvorefter compensation 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.

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 indenfor 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 31. januar.

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

Stk. 4. For de feriefridage, der tildeles medarbejderen fra den førstkommande 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 fritvalgslønskonto, jf. § 18.

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

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

§ 11. Betaling for arbejde på søn- og helligdage m.v.

Stk. 1. Arbejde på søn- og helligdage samt arbejde 1. maj mellem kl. 12.00 og kl. 18.00, grundlovsdag, juleaften og nytårsdag godtgøres med et tillæg på 100 pct. af den personlige timeløn.

Stk. 2. 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

Stk. 3. Søn- og helligdage regnes at begynde kl. 06.00 morgen og slutte næste dag kl. 06.00.

Stk. 4. Divisor ved beregningen af timelønsfaktoren er det overenskomstmæssigt fastsatte timetal, på daghold respektive 2. og 3. hold.

§ 12. Ansættelse og opsigelse

Stk. 1. Ansættelse sker på funktionærlignende vilkår fra stillingens tiltræden med obligatorisk prøvetid de første 3 måneder.

Funktionærlovens §§ 2, 2a, 2b, 16 og 17 finder anvendelse.

Stk. 2. Følgende er gældende for afskedigede medarbejdere:

a Medarbejdere, som afskediges med opsigelsesvarsel på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukninger eller andre på virksomheden beroende forhold, har nedenævnte rettigheder, afhængig af anciennitet.

b. Alle medarbejdere har ret til frihed med løn i op til to timer – placeret hurtigst muligt efter afskedigelsen under fornødent hensyn til virksomhedens produktionsforhold – til at søge vejledning i a-kassen/fagforeningen.

c. Medarbejdere, som har mindst 6 måneders anciennitet i virksomheden, har ret til en uges frihed til efter- eller videreuddannelse med støtte fra kompetenceudviklingsfonden. Disse medarbejdere har endvidere ret til at benytte op til to ugers ikke-forbrugt frihed efter stk. 2, litra b.

d. Medarbejdere, der har været ubrudt ansat i virksomheden i mindst 3 år, har ret til yderligere to ugers frihed i opsigelsesperioden til deltagelse i uddannelse med støtte fra kompetenceudviklingsfonden.

e. Medarbejdere, der har ret til frihed efter pkt. c og d, har ret til støtte fra kompetenceudviklingsfonden for hele perioden. Der kan ud over kurser, der er relevant for beskæftigelse under dækningsområderne endvidere søges støtte til udvalgte offentligt støttede kurser, der retter sig mod beskæftigelse inden for gods- og persontransport samt området for industriel produktion.

Stk. 3. Ansættelsesforholdet skal bekræftes ved ansættelsesbevis jf. lov nr. 385 af 11. maj 1994 med senere ændringer.

Stk. 4. Hvis en arbejdsgiver ikke overholder reglerne i henhold til lov om ansættelsesbeviser og visse arbejdsvilkår, og forholdet ikke er rettet inden 5 arbejdsdage fra, at Dansk Erhverv Arbejdsgiver for DMA har modtaget forbundets skriftlige påklage, kan arbejdsgiveren pålægges at udrede en godtgørelse.

Stk. 5. Eventuelle uenigheder om ansættelsesbeviser afgøres endeligt ved faglig voldgift i henhold til reglerne i § 21.

§ 13. Sygdomstilfælde m.v.

Stk. 1. I sygdoms-, ulykkes- og fødselstilfælde gælder reglerne i lovbekendtgørelse nr. 761 af 11. september 2002 om dagpenge ved sygdom og fødsel med senere ændringer. Der betales dog altid fuld løn for den dag, da ulykkestilfælde og sygdom indtræffer i arbejdstiden.

Om feriegodtgørelse i sygdoms- og ulykkestilfælde se ferielovens § 25.

Stk. 2. Efter 3 måneders uafbrudt beskæftigelse modtager de ansatte fuld løn under sygdom i henhold til funktionærlovens § 5.

Stk. 3. Ansættelsesbeviser og lignende ændres i overensstemmelse med funktionærlovens § 5, stk. 2.

Stk. 4. Hvor der er indgået en aftale i henhold til sygedagpengelovens § 56, betaler arbejdsgiveren alene sygedagpenge i henhold til regler herom i sygedagpengeloven, medmindre fraværet skyldes anden sygdom end den, som ligger til grund for § 56-aftalen.

Stk. 5. Med virkning fra overenskomstens ikrafttræden bortfalder uden opsigelse arbejdsgiverbetaling i eventuelle eksisterende ordninger med samme eller kortere varighed, medmindre sådanne ordninger stiller den ansatte bedre.

§ 14. Barsel og adoption

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.

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.

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.

Stk. 4.

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

Til en socialforælder, 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.

Stk. 5. 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, ned-sættes betalingen til medarbejderen tilsvarende.

Stk. 6. 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.

Note

Ovenstående regler kan vises på følgende måde:

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

*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 for modtagelsen.

§ 15. Barns sygdom, hospitalsindlæggelse, børn- og børnebørnsomsorgsdage samt ledsagelse af nærtstående.

Stk. 1. Medarbejderne har ret til frihed, når dette er nødvendigt af hensyn til pasning af medarbejderens syge, hjemmeboende barn/børn under 15 år.

Denne frihed omfatter kun den ene af barnets forældre og alene barnets første hele sygedag.

Såfremt barnet bliver sygt i løbet af medarbejderens arbejdsdag, og medarbejderen må forlade arbejdet som følge heraf, er der endvidere ret til frihed de resterende arbejdstimer den pågældende dag.

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.

Stk. 2. Medarbejdere og ansatte under uddannelse med mindst 9 måneders anciennitet, der har ret til at holde barns første sygedag, har ret til frihed i forbindelse med lægebesøg sammen med barnet.

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

Frihed til lægebesøg afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin fritvalgslønkonto.

Stk. 3. 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.

Der ydes betaling med medarbejderens dagturløn under forudsætning af, at den af virksomheden krævede dokumentation, herunder evt. dokumentation for hospitalsindlæggelsen, foreligger.

Stk. 4. Medarbejdere og ansatte under uddannelse, med mindst 9 måneders anciennitet, der har ret til at holde barns første sygedag, har ret til 2 børneomsorgsdage pr. ferieafholdelsesperiode. Medarbejderen kan højst afholde 2 børneomsorgsdage pr. ferieafholdelsesperiode, uanset hvor mange børn medarbejderen har. Reglen vedrører børn under 15 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 fra sin fritvalgskonto.

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.

Stk. 6. 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 offentlige myndigheder. 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 fritvalgslønskonto.

Stk. 7. I det omfang medarbejderen er berettiget til dagpenge under fraværet, tilfalder disse virksomheden.

Note

Ved ordet ”nødvendig i stk. 3” i ovenstående bestemmelser forstås: Et brev fra hospitalet om, at hospitalet anbefaler eller henstiller, at én af barnets forældre indlægges eller opholder sig sammen med barnet på hospitalet, er tilstrækkeligt til at dokumentere nødvendigheden. En egentlig lægeerklæring er ikke påkrævet.

§ 16. Efterløn

Dør en arbejder i ansættelsestiden som følge af en arbejdsulykke i virksomheden, tilkommer der arbejderens ægtefælle, eller børn under 18 år overfor hvem arbejderen har forsørgelsespligt, 4, 8 eller 12 ugers løn, når arbejderen ved dødsfaldet har haft ansættelse i virksomheden i henholdsvis 1, 2 eller 3 år.

§ 17. Ferie og feriegodtgørelse

Stk. 1. Ferie og feriegodtgørelse ydes i henhold til ferieloven. Medarbejderne holder ferie med løn.

Stk. 2. Virksomhederne er undtaget fra bestemmelserne om at anvende FerieKonto. Der henvises til Standardaftale om håndtering af feriepenge indgået mellem hovedorganisationerne. I stedet for at anvende Standardaftale om håndtering af feriepenge indgået mellem hovedorganisationerne, kan virksomheden dog vælge at foretage indbetaling til FerieKonto af feriegodtgørelsen efter de i lovgivningen herom fastsatte regler.

Dansk Erhverv afgiver garanti for feriepengenes tilstedeværelse.

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

Det skal i den forbindelse sikres, at ferien ikke holdes i færre timer end det planlagte antal arbejdstimer den pågældende dag, og 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. Med tillidsrepræsentanten kan der lokalt indgås skriftlig aftale om ferie på forskud på følgende vilkår:

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.

§ 18. Fritvalgslønkonto

Stk. 1. Pr. 1. marts 2024 udgør indbetalingen 9 % af den ferieberettigede løn på medarbejderens fritvalgslønkonto. Med virkning fra den 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.

I beløbet er indeholdt feriegodtgørelse og ferietillæg.

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 medarbejderne er blevet opfordret til at træffe et valg.

Overenskomstparterne opfordrer til, at virksomheden tager initiativ til en dialog med medarbejderne om fritvalgslønkontoens muligheder.

Stk. 2. 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 til pensionsordningen.

Stk. 3. Medarbejderen kan vælge mellem følgende:

a. Frihed:

Når medarbejderen holder fri i forbindelse med barns 2. eller 3. sygedag, frihed til lægebesøg med børn, børne- og børnsomsorgsdage samt ret til frihed i familiemæssige situationer i henhold til § 15 samt seniordage i henhold til protokollat 1, 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.

Medarbejdere, der pr. 1. september har ret til feriefridage, skal inden den 1. august hvert år vælge eller fravælge muligheden for at afholde en eller flere af feriefridagene i den kommende ferieafholdelsesperiode, mod i stedet i ferieåret løbende at få afsat yderligere 0,5 pct. af den ferieberettigede løn pr. fravalgt feriefridag. Hvis alle 5 feriefridage fravælges, afsættes der således yderligere i alt 2,5 pct.

Det antal feriefridage, som ønskes afholdt, afvikles og betales efter de nugældende regler i § 10.

b. Pension:

For at kunne vælge pensionselementet skal medarbejderen i forvejen være omfattet af en arbejdsmarkedspension i henhold til overenskomsten.

Medarbejderen skal senest den 1. august hvert år oplyse om, hvor stor en andel af opsparingen til fritvalglønkontoen der ønskes afsat til pension igennem det kommende ferieår.

Stk. 4. Restopsparing på Fritvalglønkontoen

Det ved ferieafholdelsesperiodens udløb indestående på fritvalglønkontoen udbetales senest med februar lønnen.

Stk. 5. Ved fratrædelse opgøres fritvalglønkontoen, og evt. overskud udbetales sammen med sidste lønudbetaling fra virksomheden.

Stk. 6. Opsparingen til fritvalglønkontoen indeholder feriegodtgørelse samt ferietillæg af opsparingen, dette er også gældende ved løbende udbetaling fra fritvalglønkontoen.

Stk. 7. Nyoptagne medlemmer af Dansk Erhverv Arbejdsgiver for DMA, der forinden indmeldelsen ikke har etableret en fritvalglønkonto eller tilsvarende ordning, eller som har en konto for særlig opsparring eller tilsvarende ordning med lavere bidrag, kan indtræde i overenskomstens fritvalglønkonto efter nedenstående regler. Virksomheder, der forinden indmeldelse, har en fritvalglønkonto eller tilsvarende ordning med samme bidrag som § 8, stk. 1, er ikke omfattet af de resterende afsnit i nærværende stk. 7.

Virksomhederne kan i lønnen jf. § 2 fradrage det på indmeldelsestidspunktet gældende bidrag til Fritvalglønkontoen fraregnet 6,0 procentpoint (fra 1. marts 2026: 7,0 procentpoint).

Virksomhederne er fra indmeldelsen forpligtede til at betale bidrag til Fritvalglønkontoen efter § 18, stk. 1, fraregnet 6,0 procentpoint (fra 1. marts 2026: 7,0 procentpoint) samt bidrag efter nedenstående optrapningsordning. Såfremt virksomheden ikke ønsker optrapning, betales det fulde bidrag efter § 18, stk. 1.

For så vidt angår de 6,0 procentpoint (fra 1. marts 2026: 7,0 procentpoint) kan nyoptagne medlemmer af Dansk Erhverv Arbejdsgiver for Danske Mediers Arbejdsgiverforening kræve optrapning som følger:

Senest 3 måneder efter indmeldelse i DEA for DMA betales 1,5 pct. (fra 1. marts 2026: 1,75 pct.) i bidrag til Fritvalglønkontoen.

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

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

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

Optrapningsordningen skal senest to måneder efter indmeldelsen protokolleres mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver for Danske Mediers Arbejdsgiverforening og Dansk Metal/Dansk El-forbund efter begæring fra Dansk Erhverv Arbejdsgiverforening for Danske Mediers Arbejdsgiverforening eventuelt i forbindelse med tilpasningsforhandlinger.

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

§ 19. Efter- og videreuddannelse

Stk. 1. Organisationerne er enige om, at virksomhedernes medarbejdere bør have adgang til den fornødne efter- og videreuddannelse med det formål at øge arbejdsstyrkens faglige kvalifikationer og tilpasning til den teknologiske udvikling.

Organisationerne er enige om, at medarbejderne under fornødent hensyn til virksomhedens tarv skal kunne opnå frihed til deltagelse i efteruddannelseskurser og anden faglig videreuddannelse. Den enkelte medarbejder har efter 9 måneders beskæftigelse ret til mindst 2 ugers frihed om året til relevant faglig efter- og videreuddannelse, der er støtteberettiget. Uddannelse benyttes inden for kalenderåret og overføres ikke til det næste år.

Virksomheden betaler løn samt rejse- og kursusudgifter i forbindelse med støtteberettigede kurser. Alle tilskud til kursusaktiviteterne, herunder tilskud fra det offentlige, tilfalder virksomheden.

Parterne er enige om, såfremt misforhold opstår på dette område, at organisationerne har påtaleret over for hinanden i overensstemmelse med de fagretlige regler.

Stk. 2. Medarbejdere, som afskediges med opsigelsesvarsel på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukninger eller andre på virksomheden beroende forhold, har nedennævnte rettigheder, afhængig af anciennitet:

- a. Alle medarbejdere har ret til frihed med løn i op til to timer – placeret hurtigst muligt efter afskedigelsen under fornødent hensyn til virksomhedens produktionsforhold – til at søge vejledning i a-kassen/fagforeningen.
- b. Medarbejdere, som har mindst 6 måneders anciennitet i virksomheden, har ret til én uges frihed til efter- eller videreuddannelse med støtte fra kompetenceudviklingsfonden.

Disse medarbejdere har endvidere ret til at benytte op til to ugers ikke-forbrugt frihed efter stk. 1, 2. afsnit.

- c. Medarbejdere, der har været ubrudt ansat i virksomheden i mindst 3 år, har ret til yderligere to ugers frihed, dvs. i alt op til 5 ugers uddannelse med støtte fra kompetenceudviklingsfonden.

- d. Medarbejdere, der har ret til frihed efter pkt. b og c, har ret til støtte fra kompetenceudviklingsfonden hele perioden. Der kan ud over kurser, der er relevant for beskæftigelse under dækningsområderne endvidere søges støtte til udvalgte offentligt støttede kurser, der retter sig mod beskæftigelse inden for gods- og persontransport samt området for industriel produktion.
- e. Kursusdeltagelse kan gennemføres efter fratrædelse, hvis følgende betingelser er opfyldt:
- i. Kursusdeltagelse skal i videst muligt omfang forsøges afholdt i opsigelsesperioden, hvilket såvel medarbejder som virksomhed skal medvirke til. Kompetenceudviklingsfonden kan kræve dokumentation fra begge parter.
 - ii. Medarbejderen skal have søgt og modtaget tilsagn fra kompetenceudviklingsfonden om støtte til konkret, tidsfastsat kursus inden udløbet af opsigelsesvarslet. Der kan være tale om et eller flere kurser.
 - iii. Den pågældende fortsat er arbejdssøgende og til rådighed for arbejde, idet kursus med støtte fra kompetenceudviklingsfonden viger for tilbudt arbejde, også efter kurset måtte være påbegyndt.
 - iv. Kompetenceudvikling med støtte fra kompetenceudviklingsfonden skal være gennemført senest tre måneder efter udløbet af medarbejderens opsigelsesvarsel.

Støtte fra kompetenceudviklingsfonden til deltagelse i kurser efter fratrædelse beregnes på baggrund af ansøgers løn på ansøgningstidspunktet.

§ 20. Tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter

Stk. 1. Hvor vælges tillidsrepræsentant

I enhver virksomhed eller – for større virksomheders vedkommende – enhver afdeling af denne udvælger de der beskæftigede af overenskomsten omfattede arbejdere af deres midte en arbejder til at være tillidsrepræsentant over for ledelsen eller dennes repræsentant.

I virksomheder eller fabriksafdelinger med fire medarbejdere eller derunder vælges dog ingen tillidsrepræsentant, medmindre begge parter ønsker det.

Stk. 2. Hvem kan vælges til tillidsrepræsentant

Tillidsrepræsentanten skal vælges blandt de anerkendt dygtige arbejdere, der har arbejdet mindst 9 måneder på den pågældende virksomhed. Hvor sådanne ikke findes i et antal af mindst fem, suppleres dette tal blandt de arbejdere, der har arbejdet der længst. Ved en virksomhed forstås i den forbindelse en geografisk afgrænset enhed.

Stk. 3. Valg af tillidsrepræsentant

Medarbejderne der arbejder under overenskomsten på valgtidspunktet sikres mulighed for at kunne deltage i valget ved, at valg af tillidsrepræsentant foregår i arbejdstiden.

Rammerne herfor aftales lokalt. Valget er gyldigt, når flere end en tredjedel af de stemmeberettigede medarbejdere har stemt for vedkommende. Vikarer fra vikarbureauer har ikke stemmeret. Der må ikke lægges hindringer i vejen for virksomhedens og medarbejdernes organisering.

Valget er i øvrigt ikke gyldigt, før det er blevet godkendt af Dansk Metalarbejderforbunds/Dansk El-Forbunds hovedledelse og meddelt Danske Mediers Arbejdsgiverforening. Danske Mediers Arbejdsgiverforening er dog berettiget til at gøre indsigelse mod valget over for forbundets hovedledelse.

Dansk Metalarbejderforbund/Dansk El-Forbund giver tilsagn om, at arbejdere, der vælges til tillidsrepræsentanter, og som ikke forud for valget har gennemgået et basiskursus for tillidsrepræsentanter, hurtigst muligt efter valget har fundet sted gennemgår en sådan uddannelse. Fra Danske Mediers Arbejdsgiverforening /enkeltvirksomhedernes side giver man tilsagn om at medvirke til, at den nyvalgte tillidsrepræsentant får den fornødne frihed til at deltage i kurset.

Stk. 4. Stedfortræder for tillidsrepræsentant

Hvor en tillidsrepræsentant er fraværende på grund af sygdom, ferie, deltagelse i kursus eller lignende, kan der efter aftale med arbejdsgiveren udpeges en stedfortræder for tillidsrepræsentanten. En sådan udpeget stedfortræder har i den periode, hvor denne fungerer, den samme beskyttelse som den valgte tillidsrepræsentant, såfremt betingelserne for at blive valgt til tillidsrepræsentant i henhold til stk. 2 er opfyldt.

Stk. 5. Samarbejde

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 organisationerne. 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. 6. Klager og henstillinger

Tillidsrepræsentanten repræsenterer de medarbejdere, der udgør valggrundlaget. Ved lokale forhandlinger skal såvel tillidsrepræsentanten som ledelsen være bemyndiget til at indgå bindende aftaler for samtlige medarbejdere.

Tillidsrepræsentanten forelægger dog alene forslag, henstillinger og klager fra medlemmer af Dansk Metalarbejderforbund/Dansk El-Forbund.

Når en eller flere af tillidsrepræsentanternes kolleger ønsker det, kan tillidsrepræsentanten forebringe deres klager eller henstillinger for ledelsen, dog kun såfremt sagen ikke bliver ordnet tilfredsstillende ved dennes repræsentant på arbejdsstedet.

Føler tillidsrepræsentanten sig ikke tilfredsstillet ved ledelsens afgørelse, står det vedkommende frit for at anmode sin organisation om at tage sig af sagen; men det er vedkommendes og arbejdskammeraternes pligt at fortsætte arbejdet uforstyrret, indtil anden bestemmelse træffes af forbundet. Forud for antagelser og afskedigelser orienteres tillidsrepræsentanten bedst muligt.

Stk. 7. Talsmand

På virksomheder med holddriftsarbejde kan tillidsrepræsentanten på de skift, hvor vedkommende ikke arbejder, og som omfatter mindst fem arbejdere, udpege en talsmand til på sine vegne at søge eventuelle uoverensstemmelser oplyst og ordnet eller, såfremt omstændighederne stiller sig hindrende for en ordning, bringe sagen videre til tillidsrepræsentanten.

Stk. 8. Funktion i arbejdstiden

Tillidsrepræsentantens udførelse af sine hverv skal ske på en sådan måde, at det er til mindst mulige gene for vedkommendes produktive arbejde.

Dersom det er nødvendigt, at vedkommende, for at opfylde sine forpligtelser som tillidsrepræsentant på virksomheden, må forlade sit arbejde i arbejdstiden, skal vedkommende forud herfor træffe aftale med arbejdsgiveren eller dennes repræsentant.

Såfremt der er IT og internetadgang i virksomheden, skal tillidsrepræsentanten til udførelsen af sit hverv have den nødvendige adgang hertil. Dette gælder ligeledes for arbejdsmiljørepræsentanten.

Stk. 9. Aflønning

Hvis en aftale i henhold til stk. 8, 2. punkt er truffet, for møder i henhold til Samarbejdsaftalen og møder indkaldt af ledelsen, samt når ledelsen i øvrigt lægger beslag på tillidsrepræsentanten i spørgsmål, der angår virksomheden og medarbejderne, betales der fuld løn samt overtidsbetaling, jf. overenskomstens almindelige regler i § 6.

Overenskomstparterne ønsker at støtte op om udbredelsen af information om de nye elementer i El- og Metaloverenskomsten mellem Dansk Metal og Dansk El-Forbund og Dansk Erhverv Arbejdsgiver for DMA. 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.

Stk. 10. 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.

Såfremt der ikke kan opnås enighed, har medarbejderen ret til 3 ugers faglig opdatering. Efter 6 års sammenhængende tillidsrepræsentanthverv har medarbejderen ret til 6 ugers faglig opdatering.

Medarbejderen deltager i den faglige opdatering uden fradrag i lønnen. Det er en forudsætning, at der kan ydes lovbestemt løntabsgodtgørelse til uddannelsen. Løntabsgodtgørelse tilfalder virksomheden.

Ved faglig opdatering kan der ydes støtte fra kompetenceudviklingsfonden efter kompetenceudviklingsfondens almindelige regler.

Stk. 11. Arbejdsmiljørepræsentanters deltagelse i relevante arbejdsmiljøkurser

Efter aftale med arbejdsgiveren kan arbejdsmiljørepræsentanter gives den nødvendige frihed til deltagelse i forbundenes relevante arbejdsmiljøkurser.

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

Arbejdsmiljørepræsentantens deltagelse i forbundenes frivillige arbejdsmiljøkurser udløser ikke betaling efter arbejdsmiljølovens § 10, stk. 1.

Stk. 12. Afskedigelse af tillidsrepræsentant

En tillidsrepræsentants afskedigelse skal begrundes i tvingende årsager, og ledelsen har pligt til at give vedkommende et opsigelsesvarsel på i alt 5 måneder. Såfremt en tillidsrepræsentant har fungeret som sådan i en sammenhængende periode på mindst 5 år, har vedkommende dog krav på 6 måneders varsel.

Er afskedigelsen begrundet i arbejdsmangel, bortfalder varselspligten i henhold til denne paragrafs stk. 1, men tillidsrepræsentanten har i sådanne tilfælde krav på 56 dages opsigelsesvarsel, medmindre vedkommende i henhold til § 11 hvis regler vedkommende i øvrigt er underkastet, har krav på længere varsel.

Note:

Parterne er enige om, at man med det forlængede opsigelsesvarsel fraviger funktionærlovens § 2 om, at funktionæren fratræder ved en måneds udgang, og at dette er til gunst for funktionæren.

Stk. 13. Forlænget opsigelsesvarsel for ophørte tillidsrepræsentanter

En medarbejder, der ophører med at være tillidsrepræsentant efter at have virket som sådan i mindst 1 år, og som fortsat er beskæftiget på virksomheden, har krav på 6 ugers opsigelsesvarsel ud over medarbejderens individuelle varsel, hvis medarbejderen opsiges inden for 1 år efter ophøret af tillidsrepræsentanthvervet.

Denne regel gælder alene for ophørte tillidsrepræsentanter.

Stk. 14. Fremgangsmåde ved afskedigelse

Hvis en arbejdsgiver finder, at der foreligger tvingende årsager efter stk. 10, 1. punkt, til at opsiges en tillidsrepræsentant, der er valgt efter reglerne i stk. 1-3, skal han rette henvendelse til Danske Mediers Arbejdsgiverforening, der derefter kan rejse spørgsmålet i henhold til reglerne for behandling af faglig strid. Mæglingsmødet skal i så fald afholdes senest 7 kalenderdage efter mæglingsbegæringens fremkomst, og den fagretlige behandling skal i øvrigt fremmes mest muligt.

Når en tillidsrepræsentant er valgt i henhold til nærværende overenskomst stk. 2 og 3, kan dennes arbejdsforhold i varslingsperioden ikke afbrydes, før vedkommendes organisation har fået lejlighed til at prøve afskedigelsens berettigelse ved fagretlig behandling.

Fastslås det ved den fagretlige behandling, at der foreligger tvingende årsager til afskedigelse af tillidsrepræsentanten, betragtes opsigelsesvarslet som afgivet ved mæglingsbegæringens fremkomst.

Stk. 15. Arbejdsmiljørepræsentanter og medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer

For arbejdsmiljørepræsentanter gælder samme valg-, aflønnings- og afskedigelsesregler som for tillidsrepræsentanter. Herudover henvises i øvrigt til lov nr. 681 af 23. december 1975, lov om arbejdsmiljø med tilhørende bekendtgørelser.

For de af arbejdstagerne valgte bestyrelsesmedlemmer og suppleanter gælder samme afskedigelsesregler som for tillidsrepræsentanter, jf. Industriministeriets bekendtgørelse nr. 529 af 5. december 1980.

Stk. 16. 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.

Stk. 17. Oplysninger ved brug af vikarer ved vikarbureauer

Ved brug af vikarer fra vikarbureauer skal rekvirentvirksomheden på anmodning fra tillidsrepræsentanten informere denne om, hvilke lokalaftaler og kutymer virksomheden har oplyst til vikarbureauet.

Brugervirksomheden hæfter ikke for vikarbureauets eventuelle overtrædelser, men alene for overholdelse af oplysningspligten.

§ 21. Regler for fagretlig behandling

Stk. 1. Undertegnede organisationer er enige om, at enhver uenighed af faglig karakter bør søges løst ved mægling, eventuelt ved voldgift, efter nedenstående regler.

Mægling skal i alle tilfælde foretages, såfremt en af parterne forlanger det.

Stk. 2. Ved mæglingsmødet er begge organisationer repræsenteret.

Stk. 3. Mæglingsmøde afholdes hurtigst muligt og senest 21 kalenderdage efter, at den modstående organisation har modtaget begæring om mægling.

Er sagen af hastende karakter, skal dette anføres i begæringen, og mæglingsmødet skal da afholdes senest på 7. kalenderdag efter begæringens modtagelse.

De nævnte frister kan fraviges efter aftale mellem organisationerne.

Mæglingen foretages så vidt muligt på stedet, hvor uenigheden er opstået.

Der udarbejdes et referat over forhandlingsresultatet, som underskrives med bindende virkning for de parter og organisationer, som sagen vedrører.

Stk. 4. Opnås der ikke ved mægling en løsning af uoverensstemmelsen, kan organisationsrepræsentanterne kræve sagen henvist til videre behandling mellem organisationerne.

Forhandlingerne mellem organisationerne skal tage deres begyndelse inden for de samme tidsfrister, som er nævnt i stk. 3.

Stk. 5. Lykkes det ikke på denne måde at opnå enighed, skal sagen, for så vidt den angår forståelsen af en mellem organisationerne bestående overenskomst, forelægges en voldgiftsret til afgørelse, hvis en af organisationerne forlanger det.

Den organisation, der ønsker sagen videreført, skal inden 14 kalenderdage give den modstående organisation skriftlig meddelelse herom.

Modsætter en af parterne sig ved at lade sagen afgøre ved voldgift under påberåbelse af, at den foreliggende uoverensstemmelse ikke angår forståelse af en mellem parterne bestående overenskomst, kan hver af parterne gennem sin hovedorganisation (henholdsvis DA og LO) indanke spørgsmålet om nægtelsens berettigelse for Arbejdsretten.

Stk. 6. Er der enighed om at henvise en sag til voldgift, skal voldgiftsretten bestå af 5 medlemmer, hvoraf 2 vælges af Dansk Metalarbejderforbund/Dansk El-Forbund og 2 af Danske Mediers Arbejdsgiverforening samt en opmand, der udpeges af arbejdsretten. Parterne kan i enighed bringe en opmand i forslag til Arbejdsretten.

Stk. 7. Voldgiftsretten skal træde sammen hurtigst muligt.

Klageskrift fremsendes til modparten med forslag til udpegning af opmand. Klagen vedlægges mødereferater og bilag, der ønskes påberåbt.

Svarskrift med tilhørende bilag tilsendes den klagende organisation samt opmanden senest 21 kalenderdage efter modtagelse af klageskrift.

Replik med tilhørende bilag tilsendes den indklagede organisation samt opmanden senest 21 kalenderdage før retsmødet. Duplik med tilhørende bilag tilsendes den klagende organisation samt opmanden senest 10 kalenderdage før retsmødet.

De nævnte frister kan fraviges efter aftale mellem organisationerne.

Opmanden fungerer som rettens formand samt leder og deltager i dens forhandlinger. Sagen går efter forhandlingernes afslutning til afgørelse ved simpel stemmeflerhed mellem voldgiftsmændene. Kan stemmeflerhed ikke opnås, afgøres sagen af opmanden.

Afgørelsen træffes ved kendelse, der skal være begrundet.

Opmandens kendelse skal afsiges snarest.

Stk. 8. Hvor andet ikke følger af foranstående bestemmelser, gælder den af hovedorganisationerne sidst vedtagne norm for regler for behandling af faglig strid.

Stk. 9. Såfremt en virksomhed eller medarbejderne vurderer, at der er risiko for arbejdsuro, skal der på begæring af Danske Mediers Arbejdsgiverforening eller Dansk Metal/Dansk El-forbund omgående optages drøftelser (Konfliktløsningsmøder) mellem overenskomstparterne og de lokale parter. Drøftelserne har til formål at vurdere baggrunden for uoverensstemmelsen.

Hvis Danske Mediers Arbejdsgiverforening eller Dansk Metal/Dansk El-forbund anser det for formålstjenligt, skal organisationerne på begæring hurtigst muligt og senest inden for 5 arbejdsdage træde sammen (Opfølgningsmøder) - så vidt muligt på virksomheden.

Nærværende bestemmelse ændrer ikke på de almindelige regler vedrørende behandling af overenskomststridige konflikter, jf. Hovedaftalens bestemmelser herom.

§ 22. Hovedaftale

Parterne følger Hovedaftalen af 1973 med senere ændringer aftalt mellem Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen i Danmark.

§ 23. Samarbejdsaftale

Som regler for samarbejde følges Samarbejdsaftalen indgået mellem Landsorganisationen i Danmark og Dansk Arbejdsgiverforening.

§ 24. Ny teknik

Ved indførelse af ny teknik, der medfører personalereduktioner, vil virksomhederne i videst muligt omfang søge at omplacere de berørte medarbejdere. Ved omplaceringer sørger virksomhederne for den nødvendige oplæring til det nye job.

§ 25. Uddannelsesfond

De mellem Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen i Danmark aftalte bestemmelser om uddannelsesfond oprettet i henhold til mæglingsforslaget af 28. marts 1973 er gældende med senere ændringer.

§ 26. Lokalaftaler

Stk. 1. Parterne er enige om, at allerede indgåede aftaler og eventuelle kutymer ikke forringes ved indgåelsen af nærværende overenskomst.

Stk. 2. Såfremt der ikke er valgt en tillidsrepræsentant eller en talsrepræsentant, kan der indgås ikke overenskomstfravigende lokalaftaler med tilslutning fra mere end halvdelen af de medarbejdere, der indgår i valggrundlaget, og som på aftaletidspunktet bliver omfattet af lokalaftalen.

Parterne er endvidere enige om, at forhandling om og eventuel indgåelse af lokalaftaler som hidtil sker med respekt af organisationernes godkendelsesprocedurer.

Stk. 3. Lokalaftaler og eventuelle kutymer kan opsiges af begge parter med 2 måneders varsel til den 1. i en måned, medmindre aftale om længere varsel er truffet.

§ 27. Pension

Stk. 1. Medarbejdere omfattet af overenskomsten er tilsluttet Grafisk Pension.

Ordningen omfatter lønmodtagere, der er fyldt 20 år, men ikke 65 år og som i mindst 2 måneder inkl. læretid har arbejdet under nærværende overenskomst, eller som ved ansættelsen i forvejen er optaget i en tilsvarende arbejdsmarkedspensionsordning fra et tidligere ansættelsesforhold.

Med virkning fra 1. maj 2012 nedsættes alderskravet fra 20 til 18 år.

Stk. 2. Pensionsbidraget beregnes af den A-skattepligtige indkomst.

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

Stk. 3. For medarbejdere over 65 år tillægges arbejdsgiverens andel af pensionsbidraget nettolønnen.

Stk. 4. 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)

§ 28. Nyoptagne medlemmer

Stk. 1. Nyoptagne medlemmer, der forinden indmeldelsen i Danske Mediers Arbejdsgiverforening har etableret en firmapensionsordning, kan kræve, at denne firmapensionsordning for de på indmeldelsestidspunktet ansatte medarbejdere træder i stedet for betaling til Grafisk Pension efter overenskomstens

§ 26. Der skal gives meddelelse til overenskomstparterne.

Nyansatte omfattes af overenskomstens almindelige regler.

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

Ydelsessammensætningen i firmapensionsordningen skal inden 12 måneder tilpasses til overenskomstens forudsætninger.

Det er en forudsætning for videreførelsen af firmapensionsordningen, at den har eksisteret i tre år forud for Dansk Erhverv Arbejdsgiver for DMA's meddelelse herom.

Stk. 2. Nyoptagne medlemmer af Dansk Erhverv Arbejdsgiver for DMA, der forinden indmeldelsen ikke har etableret en pensionsordning for medarbejdere omfattet af dækningsområdet for overenskomsten, eller som for disse medarbejdere har en pensionsordning med lavere pensionsbidrag, kan kræve, at bidraget til Grafisk Pension skal fastsættes således:

Senest fra tidspunktet for Dansk Erhverv Arbejdsgiver for DMA's meddelelse til overenskomstparterne skal arbejdsgiverbidraget henholdsvis lønmodtagerbidraget udgøre mindst 20 pct. af de overenskomstmæssige bidrag.

Senest 1 år efter skal bidragene udgøre mindst 40 pct. af de overenskomstmæssige bidrag.

Senest 2 år efter skal bidragene udgøre mindst 60 pct. af de overenskomstmæssige bidrag.

Senest 3 år efter skal bidragene udgøre mindst 80 pct. af de overenskomstmæssige bidrag.

Senest 4 år efter skal bidragene udgøre mindst fuldt overenskomstmæssigt bidrag.

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

§ 29. Forsøgsordning

Under forudsætning af lokal enighed er overenskomstparterne enige om, at der kan gennemføres forsøg, som fraviger overenskomstens bestemmelser.

Forsøgsordningerne forudsætter overenskomstparternes godkendelse.

§ 30. Overenskomstens ikrafttrædelse og varighed

Denne overenskomst, der træder i kraft 1. marts 2025 og er bindende for organisationerne indtil den af en af parterne i henhold til de til enhver tid gældende regler opsiges til ophør en 1. marts, dog tidligst 1. marts 2028.

København, 31. marts 2025

Dansk Metalarbejderforbund
(Sign. Michael Antonsen)

Dansk Erhverv Arbejdsgiver for Danske Mediers
Arbejdsgiverforening
(Sign. Anette Villum Pedersen)

Dansk El-Forbund
(Sign. Lars Johansen)

Protokollat I

Seniorordning

Medarbejderen kan indgå i en seniorordning fra 5 år før den til enhver tid gældende folkepensionsalder for medarbejderen.

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

Såfremt medarbejderen ønsker yderligere seniorfridage, kan dette ske ved at konvertere løbende pensionsbidrag jf. § 27. Det konverterede pensionsbidrag indsættes ligeledes på medarbejderens fritvalglønkonto.

Medarbejderen og virksomheden kan aftale, at medarbejderen, fra 5 år før seniorordningen kan iværksættes, kan opspare værdien af ikke-afholdte feriefridage, jf. § 10 og akkumulere denne. Værdien heraf kan komme til udbetaling i forbindelse med afholdelse af yderligere seniorfridage.

Der kan maksimalt afholdes så mange feriefridage, som det opsparede beløb svarer til jf. betalingen nedenfor.

Ved afholdelse af seniorfridage reduceres fritvalglønkontoen med et beløb svarende til løn under sygdom.

Medmindre andet aftales, skal medarbejderen senest 1. august give virksomheden skriftlig besked om, hvorvidt medarbejderen ønsker at indgå i en seniorordning med seniorfridage i den kommende ferieafholdelsesperiode, og i så fald, hvor stor en andel af pensionsbidraget medarbejderen ønsker at konvertere til løn. Endvidere skal medarbejderen give besked om, hvor mange seniorfridage medarbejderen ønsker at holde i den kommende ferieafholdelsesperiode. Dette valg er bindende for medarbejderen og vil fortsætte i de følgende ferieafholdelsesperioder. Medarbejderen kan dog hvert år inden 1. august meddele virksomheden, om der ønskes ændringer for det kommende ferieafholdelsesperiode.

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, medmindre andet aftales efter de samme regler, som er gældende for placeringen af feriefridage jf. § 10, stk. 4.

Alternativt til seniorfridage kan medarbejder og virksomhed aftale en arbejdstidsreduktion i form af fx længere sammenhængende arbejdsfri perioder, fast reduktion i den ugentlige arbejdstid eller andet.

Ved aftale om fast reduktion i den ugentlige arbejdstid kan det konverterede pensionsbidrag udbetales løbende som et tillæg til lønnen.

Konverteringen ændrer ikke på bestående overenskomstmæssige beregningsgrundlag og er således omkostningsneutral for virksomheden.

Protokollat II

Lokale drøftelser vedrørende udenlandske underleverandører (2020)

Overenskomstparterne anbefaler, at virksomheden inden brug af udenlandske underleverandører til udførelse af arbejde på virksomhedens lokationer i Danmark orienterer tillidsrepræsentanten og fremlægger alle relevante baggrundsoplysninger om underleverandørerne, som fx arbejdet de skal udføre og dets forventede varighed.

De lokale parter kan anmode om, at der hurtigst muligt afholdes et lokalt møde, hvor alle relevante baggrundsoplysninger så vidt muligt forelægges eller fremskaffes, hvis der er tvivl om løn- og ansættelsesforhold for udenlandske medarbejdere.

Protokollat III

Organisationsaftale om Kompetenceudviklingsfond

1. Formål

Kompetenceudviklingsfonden har til formål at sikre udvikling af medarbejdernes kompetencer med henblik på at bevare og styrke virksomhedernes konkurrencekraft i en globaliseret økonomi. Det er ligeledes fondens formål at understøtte udvikling af medarbejdernes kompetencer for at bevare og styrke disses beskæftigelsesmuligheder.

Med henblik på en yderligere styrkelse af indsatsen på dette felt etableres en Kompetenceudviklingsfond, som har til formål at yde tilskud til medarbejdernes deltagelse i selvvalgt kompetenceudvikling.

Parterne ønsker med denne aftale at skabe et dynamisk grundlag for anvendelse og administration af midler, som parterne aftaler at afsætte. Det er målet, at midlerne anvendes til gavn for medarbejdernes beskæftigelsesmuligheder, såvel på kortere som på længere sigt. Samtidig skal branchens konkurrenceevne bedst muligt tilgodeses.

2. Frihed til uddannelse

Overenskomstens nuværende rettigheder til frihed til uddannelse udbygges, så der gives ret til frihed til selvvalgt uddannelse, som er relevant for beskæftigelse inden for de mellem organisationerne værende overenskomsters dækningsområde. Der er mulighed for at uddanne sig inden for disse overenskomsters område, uanset hvilken overenskomst medarbejderen er omfattet af. Det er en betingelse for at have ret til frihed til uddannelse, som ikke af virksomheden vurderes som relevant for virksomheden, at medarbejderen kan opnå tilskud til denne uddannelse efter nedenstående regler om kompetenceudviklingsstøtte.

Den enkelte medarbejder har ret til 2 ugers frihed om året – placeret under fornødent hensyn til virksomhedens produktionsforhold – til selvvalgt efter – eller videreuddannelse, der er relevant

- a) for beskæftigelse under dækningsområdet for de mellem organisationerne værende overenskomster, forudsat der efter § 19, stk. 2 er meddelt tilsagn om tilskud til uddannelsen, hvis medarbejderen har 6 måneders anciennitet, eller
- b) for virksomheden, hvis medarbejderen har 9 måneders anciennitet.

Friheden kan eksempelvis bruges til uddannelse på såvel grundlæggende som videregående niveau, almen såvel som faglig efter- og videreuddannelse samt til deltagelse i realkompetencevurdering i offentligt regi og relevante private tilbud.

Lærlinge har efter 6 måneders beskæftigelse i samme virksomhed (inkl. eventuelle skoleophold) ret til at søge om støtte fra kompetenceudviklingsfonden. Støtten ydes til deltagelse i fritidsuddannelse i samme omfang og på samme vilkår som øvrige medarbejdere under denne overenskomst.

En lærling betragtes ikke som opsagt, selv om uddannelsesaftalen er tidsbegrænset.

3. Økonomisk tilskud

- a) Virksomheden betaler årligt kr. 520 pr. medarbejder omfattet af overenskomsten.
- b) Beregningsgrundlag. Bidraget beregnes på baggrund af det antal medarbejdere, der er omfattet af overenskomsten.
- c) Medarbejdere under overenskomsten kan ansøge om tilskud efter nedenstående regler.

4. Kompetenceudviklingsfond

a) Overenskomstens parter etablerer et sameje, som administrerer de efter pkt. 3 opgjorte bidrag. De nærmere retningslinjer herfor fastlægges i vedtægter, som parterne udarbejder i fællesskab inden 1. oktober 2007. Parterne repræsenteres ligeligt i fondens bestyrelse.

b) Fondens bestyrelse træffer nærmere beslutning om:

- Administration og opkrævning af bidrag
- Retningslinjer for uddeling, jf. pkt. d.
- Regnskab mv. idet fondens regnskaber skal underkastes revision
- Fastlæggelse og opkrævning af VEU-bidrag, i det omfang denne opgave overdrages til arbejdsmarkedets parter.

Fondens bestyrelse kan yderligere fastlægge retningslinjer for afrapportering fra kompetenceudviklingsstørre administreret i virksomheden, som supplerer reglerne i pkt. 5.

c) Ansøgninger. Fondens midler kan søges af medarbejdere, som er ansat på en virksomhed under denne overenskomst, hvis virksomheden ikke har etableret egen kompetenceudviklingskonto mv., jf. pkt. 5.

Ansøgninger fremsendes gennem virksomheden, som attesterer, at ansættelsen er omfattet af overenskomsten og oplyser samtidig, hvad medarbejderens løn udgør.

d) Anvendelse. Kompetenceudviklingsfonden kan inden for fondens økonomiske muligheder yde tilskud til medarbejderes uddannelsesaktiviteter, som er omhandlet i § 19, stk. 2 i denne overenskomst.

Det er en betingelse for at være tilskudsberettiget, at virksomheden ikke helt eller delvist betaler løn under uddannelsen.

Midlerne kan anvendes til:

- Tilskud til eksterne udgifter ved uddannelse (kursusgebyr, kursusmaterialer, evt. transportudgifter mv.)
- Tilskud til delvis dækning af medarbejdernes løntab ved uddannelsen, dog højst et beløb som med tillæg af evt. offentlig løntabsgodtgørelse udgør:
85 % af lønnen beregnet som dagtursløn.
100 % af lønnen beregnet som dagtursløn pr. 1. september 2023.
- Medarbejdere på forlægning efter § 8 i overenskomsten modtager desuden et tillæg på 85 % af tillæggene efter § 8 pr. fraværstime med forlægningstillæg efter nærmere retningslinjer, som fastlægges af bestyrelsen, (fra 1. januar 2015).

Der skal ved tildelingen af støtte tilstræbes en rimelig balance mellem de forskellige faggrupper under overenskomsten i forhold til indbetalingerne for disse.

5. Kompetenceudviklingsstøtte administreret i virksomheden

a) Medlemsvirksomheder, som selv ønsker at administrere uddannelsesmidlerne, kan administrere og udbetale midlerne i pkt. 3 a. og b. Det er en forudsætning, at virksomheden

- har etableret uddannelsesudvalg og
- har mindst 100 medarbejdere opgjort efter pkt. 3 b.

b) Er en af forudsætningerne i pkt. a. ikke længere opfyldt, omfattes virksomheden med virkning fra førstkommande kalenderår af pkt. 4. En eventuel restsaldo fra virksomhedens kompetenceudviklingskonto overføres til Kompetenceudviklingsfonden.

c) Lokale rammer og planer. Virksomheden skal tage initiativ til, at der i samarbejde med medarbejderne fastlægges overordnede rammer og prioriteringer for anvendelsen af midlerne på kompetenceudviklingskontoen. Det er virksomhedens uddannelsesudvalg, der fastlægger kriterier for tildeling af tilskud.

Tilskud kan kun ydes efter reglerne i pkt. 4 d. Der kan således ikke ydes tilskud til uddannelse, som efter virksomhedens beslutning iværksættes efter overenskomstens 19, stk. 1.

Der skal ved planlægningen tages hensyn til, at der skal kunne ydes tilskud til både kompetenceudvikling, som retter sig mod kvalificering af medarbejdere til andre funktioner i virksomheden, og til kompetenceudvikling, der styrker den enkelte medarbejders kvalifikationer og mulighed for beskæftigelse inden for de mellem organisationerne værende overenskomsters dækningsområder.

Hvis der er lokal enighed, kan kompetenceudviklingskontoen benyttes til anden uddannelse i forbindelse med fratrædelse.

d) Tildeling. Inden for rammerne i pkt. c. kan medarbejderne ansøge om tilskud. Uddannelsesudvalget bærer det overordnede ansvar for kriterierne for fordeling af midlerne, jf. pkt. c. Det er en forudsætning for, at der kan tildeles tilskud, at der er midler til rådighed på kompetenceudviklingskontoen.

Uddannelsesudvalget kan beslutte, at der opsamles midler på kontoen til brug ved fremtidige uddannelsesaktiviteter. Medmindre andet aftales, overføres ubrugte midler, der overstiger 1 års indbetalinger til den i pkt. 4 nævnte Kompetenceudviklingsfond.

Virksomhedens uddannelsesansvarlige vurderer, om ansøgningen ligger inden for de af uddannelsesudvalget fastlagte kriterier og rammer, og tildeler på det grundlag tilskud.

Hvis der gives afslag, har medarbejderen ret til at få en skriftlig begrundelse, og tillidsrepræsentanten kan – efter at afslaget har været til høring i uddannelsesudvalget – kræve sagen fagretligt behandlet. Sagen kan dog ikke videreføres til faglig voldgift.

e) Administration. Virksomheden sørger for løbende at opføre virksomhedens kompetenceudviklingskonto. Virksomhedens revision attesterer i forbindelse med årsrapporten, at der er hensat og anvendt eller overført midler i overensstemmelse med disse regler. Virksomhedens overholdelse af sin pligt til at beregne, orientere og afregne kursuskonti håndhæves alene efter reglerne i § 21.

6. Andre overenskomstområder

a) Dansk Erhverv Arbejdsgiver for DMA kan beslutte at lade andre overenskomstområder eller virksomheder indgå i den under pkt. 4 etablerede ordning. Disse adskilles regnskabsmæssigt, så midler fra ét område ikke bruges på et andet.

b) Virksomheder, der følger bestemmelserne i denne overenskomst uden at være medlem af Dansk Erhverv Arbejdsgiver for DMA, f.eks. ved tiltrædelsesoverenskomster, skal indbetale til

Kompetenceudviklingsfonden. Fondens bestyrelse kan pålægge disse virksomheder et omkostningsbestemt administrationsgebyr for behandling af ansøgninger fra disse virksomheders ansatte.

Fondens bestyrelse sikrer, at ind- og udbetalinger af midler fra disse virksomheder og til deres medarbejdere regnskabsmæssigt holdes adskilt fra Dansk Erhverv Arbejdsgiver for DMA virksomhedernes midler.

7. Overenskomstbestemmelser

I § 19 i overenskomsten er tilføjet bestemmelser om selvvalgt uddannelse og Kompetenceudviklingsfonden.

Er der en uoverensstemmelse mellem indholdet af overenskomsten og organisationsaftalen, er det sidstnævnte, der gælder.

8. Uddannelses- og samarbejdsformål

a) Fra 1. marts 2014 varetager kompetenceudviklingsfonden endvidere uddannelses- og samarbejdsformål.

b) Til finansiering heraf indbetaler arbejdsgiver fra 1. juli 2023 et bidrag stort kr. 660,00 pr. fuldtidsansat medarbejder pr. år til fonden.

Med virkning fra 1. marts 2025 stiger det årlige bidrag til kr. 742,50 pr. fuldtidsansat medarbejder, 1. marts 2026 stiger det årlige bidrag til kr. 825,00 pr. fuldtidsansat medarbejder og 1. marts 2027 stiger det årlige bidrag til kr. 907,50 pr. fuldtidsansat medarbejder.

c) De indgåede bidrag efter fradrag af administrationsomkostninger deles mellem overenskomstparterne, således at lønmodtager- og arbejdsgiverside hver får 50 %.

Bidraget opkræves af kompetenceudviklingsfonden, medmindre andet aftales.

d) Nyoptagne medlemmer af Dansk Erhverv Arbejdsgiver for DMA kan kræve, at bidraget til Uddannelses- og Samarbejdsformål, jf. litra a, fastsættes således:

Senest fra tidspunktet for Dansk Erhverv Arbejdsgiver for DMA meddelelse til Dansk Metal /Dansk El-forbund om virksomhedens optagelse i Dansk Erhverv Arbejdsgiver for DMA skal virksomheden indbetale 25 pct. af det overenskomstmæssige bidrag.

Senest 1 år efter skal virksomheden indbetale 50 pct. af det overenskomstmæssige bidrag.

Senest 2 år efter skal virksomheden indbetale 75 pct. af det overenskomstmæssige bidrag.

Senest 3 år efter skal indbetalingen udgøre mindst fuldt overenskomstmæssigt bidrag.

Optrapningsordningen skal senest 2 måneder efter indmeldelsen protokolleres mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver for DMA og Dansk Metal / Dansk El-forbund efter begæring fra Dansk Erhverv Arbejdsgiver for DMA, eventuelt i forbindelse med tilpasningsforhandlinger.

Parterne er enige om, at der ved fradrag i lønnen efter ovenstående bestemmelser i overenskomsten, skal tages højde for, at der efter overenskomstens § 3, stk. 6 ikke beregnes feriegodtgørelse henholdsvis ferietillæg af bidraget til fritvalgslønkontoen.

Protokollat IV

Natarbejde og helbreds kontrol

Hyppighed

Medarbejderne skal tilbydes gratis helbreds kontrol inden de begynder beskæftigelse som natarbejder.

Parterne er endvidere enige om, at medarbejdere, der efter Arbejdstidsdirektivet bliver klassificeret som natarbejdere, skal tilbydes helbreds kontrol inden for regelmæssige tidsrum på højst 2 år.

Hvornår skal helbreds kontrollen foregå

Parterne er enige om, at såfremt helbreds kontrollen finder sted uden for den pågældende medarbejders arbejdstid, kompenserer arbejdsgiveren herfor.

Der er mellem parterne enighed om, at den fysiske helbreds undersøgelse af medarbejderen skal forestås af en læge med arbejds medicinske kompetencer.

Protokollat V Rådighedstjeneste (2020)

Overenskomstparterne har med henvisning til nærværende protokollat og § 19 i bekendtgørelse nr. 324 af 23. maj 2002, indgået en rammeaftale der gør det muligt for de lokale parter at aftale, at der for de former for arbejde, som ikke er omfattet af bilag 1 til bekendtgørelse, kan ske udskydelse af hvileperioden i forbindelse med rådighedstjeneste.

Arbejde omfattet af bilag 1 reguleres ikke af denne aftale, men alene af bekendtgørelsen.

De lokale parter kan indgå skriftlig lokalaftale om, at når de ansatte 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.

På virksomheder hvor der ikke er valgt en tillidsrepræsentant gives der meddelelse om aftalens indgåelse til organisationerne.

Aftaler i henhold til denne bestemmelse kan opsiges med 2 måneders varsel til udgangen af en måned, medmindre aftale om længere varsel er/bliver truffet.

Protokollat VI

Elektroniske dokumenter

Parterne er enige om, at der i overenskomsterne indføres mulighed for, at virksomhederne med frigørende virkning kan aflevere feriekort og lønsedler og eventuelle andre dokumenter, der skal udveksles under eller efter det løbende ansættelsesforhold, via de elektroniske post-løsninger, som måtte være til rådighed, f.eks. e-Boks, eller via e-mail.

Såfremt virksomhederne vil benytte sig af denne mulighed, skal medarbejderne varsles herom 3 måneder før medmindre andet aftales.

Protokollat VII

Ferieoverførsel

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 vedfratræden 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 indenfor varslingsperioden.

Protokollat VIII

Databeskyttelse

Hvornår kan der udleveres personoplysninger?

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

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

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

Parterne opfordrer til, at der søges vejledning i den til enhver tid gældende vejledning fra Datatilsynet om databeskytte/se i ansættelsesforhold, der indeholder eksempler på tilfælde, hvor videregive/se 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.

Protokollat IX

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

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 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.

Organisationsaftale om uddannelsesforhold Lærlinge

Bestemmelser for lærlinge

Bestemmelserne omfatter uddannelsesforhold oprettet i henhold til gældende lovbestemmelser.

§ 1. Indgåelse af uddannelsesaftale

Berettiget til at indgå uddannelsesaftale er virksomheder, der af det faglige udvalg er godkendt som praktikvirksomhed. Uddannelsesaftale skal indgås i overensstemmelse med den af det faglige udvalg til praktikstedet meddelte godkendelse.

Ved besigtigelse af praktiksteder bør nærværende organisationer i videst muligt omfang have lejlighed til at være repræsenteret.

§ 2. Uddannelse af lærlinge

Uddannelsen skal for såvel praktikuddannelsen som skoleundervisningen gennemføres i overensstemmelse med den for uddannelsen gældende uddannelsesbekendtgørelse.

Praktikvirksomheden er pligtig til at lade lærlingen deltage i den fastsatte undervisning på en erhvervsskole, ligesom lærlingen er pligtig til at deltage i denne skoleundervisning.

Praktikvirksomhed og lærling skal som led i uddannelsesforløbet meddele nærmere oplysninger om uddannelsen i overensstemmelse med retningslinjer, der er fastlagt af det faglige udvalg.

Hvis en lærling, der ved uddannelsesperiodens afslutning skal gennemføre en eksamen, ikke består denne eksamen, skal lærlingen i perioden, indtil en ny eksamen etableres, beskæftiges på praktikstedet og lønnes med sidste uddannelsesårs lærlingeløn. Dette gælder dog ikke, hvis forlængelsen skyldes lærlingen utilregnelige årsager, hvor lærlingen i den forlængede uddannelsestid lønnes som uddannede medarbejdere. Retningslinjer herfor fastsættes af det faglige udvalg.

Spørgsmål vedrørende uddannelsen af lærlinge på den enkelte virksomhed kan i henhold til hovedorganisationernes samarbejdsaftale behandles i samarbejdsudvalget, hvor et sådant findes. Kan en afgørelse af eventuelle uoverensstemmelser mellem parterne ikke herved tilvejebringes, skal sagen behandles i henhold til bestemmelserne i lov om erhvervsuddannelser.

Lærlinge har efter 6 måneders beskæftigelse i samme virksomhed (inkl. eventuelle skoleophold) ret til at søge om støtte fra kompetenceudviklingsfonden. Støtten ydes til deltagelse i fritidsuddannelse i samme omfang og på samme vilkår som øvrige medarbejdere under denne overenskomst.

En lærling betragtes ikke som opsagt, selv om uddannelsesaftalen er tidsbegrænset.

§ 3. Løn- og arbejdsvilkår m.v.

For lærlinges arbejdsforhold finder tilsvarende regler anvendelse vedrørende arbejdstid forskudt-tid/holddrift, søn- og helligdagsbetaling/arbejde, overarbejde (jf. dog § 4) og fravær ved barns 1. sygedag, særlige fridage og fridage, som for udlærte arbejdere.

Lønnen kan aftales lokalt.

Mindstelønnen for lærlinge såvel under som over 18 år udgør:

	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

Alle beløb er i kroner pr. time.

Hvor en lærling med baggrund i tidligere beskæftigelse og/eller uddannelse får merit, samt for den tid, en lærling har været beskæftiget i skolepraktik forud for virksomhedspraktikken, afkortes i de laveste satser.

Virksomheden og lærling anbefales i fællesskab at kontakte erhvervsskolen for at få oplysning om lærlingens uddannelsesforløb med henblik på korrekt lønindplacering.

§ 4. Særlige regler vedrørende overarbejde, ATP m.v.

Efter Arbejds miljøloven gælder følgende:

Lærlinge under 18 år må kun undtagelsesvist udføre overarbejde, og den samlede arbejdstid inklusive overarbejdstid må for lærlinge under 18 år ikke udgøre mere end i alt 10 timer pr. dag.

Lærlinge under 18 år kan kun undtagelsesvist beskæftiges på forskudt arbejdstid/holddrift, såfremt den ordinære arbejdstid på forskudt arbejdstid/holddrift slutter senere end kl. 20.00 eller begynder tidligere end kl. 06.00.

For lærlinge betaler virksomheden hele bidraget til ATP.

Praktikvirksomheden giver lærlingen den fornødne frihed til at deltage i session. Lærlingen har pligt til straks ved indkaldelse til session at meddele læremesteren, hvornår session finder sted. Betalingen for den hertil medgæede tid, som skal begrænses til den mindst mulige, er lærlingens sædvanlige løn (ekskl. evt. genetillæg).

Nyudlærte, der efter endt læretid ansættes i virksomheden og derefter indkaldes til aftjening af værnepligt, skal tilbydes ansættelse umiddelbart efter hjemsendelse på det tidligere lærested.

§ 5. Lærlinges ferie

For lærlinge gælder Ferielovens bestemmelser.

Lærlinge har ret til ferie i 25 dage i det første og andet hele ferieår, efter at uddannelsesforholdet er påbegyndt.

Har en lærling ikke optjent feriegodtgørelse for alle feriedagene, betaler virksomheden lærlingen løn i de resterende dage. For feriedage, hvortil der af lærlingen er optjent feriegodtgørelse, der udgør et mindre beløb end lærlingelønnen, supplerer virksomheden op til lærlingeløn for disse dage.

Er uddannelsesforholdet påbegyndt inden 1. juli i et ferieår, gælder det samme for dette ferieår.

Holdes en virksomhed lukket under ferie i tiden mellem 1. oktober og 1. maj, giver virksomheden lærlingen, hvis uddannelsesforholdet er påbegyndt 1. juli eller senere i samme ferieår, løn for de feriedage, for hvilke der ikke er optjent feriegodtgørelse, dog højst for 1 uge.

Lærlingene er omfattet af Danske Mediers Arbejdsgiverforenings feriekort- og garantiordning.

§ 6. Feriegodtgørelse ved uddannelsesforholdets udløb eller ophør

Ved uddannelsesforholdets udløb eller ophør skal arbejdsgiveren som for andre lønmodtagere beregne feriegodtgørelse for ikke afholdte feriedage i det løbende ferieår samt for optjent ferie til afholdelse i det efterfølgende ferieår. Såfremt lærlingen fratræder virksomheden, udstedes feriekort på tilgodehavende feriegodtgørelse.

§ 7. Befordringsgodtgørelse til lærlingen

Der ydes befordringsgodtgørelse for hele skolevejen, når den samlede længde er mindst 20 km. pr. dag (rejsedagen).

Den samlede skolevej er den nærmeste vej fra bopæl eller indkvarteringssted til skole, mellem flere undervisningsafdelinger på en skole og tilbage til enten bopæl eller indkvarteringssted.

Til indkvarterede lærlinge ydes befordringsgodtgørelse for rejsen til og fra indkvarteringsstedet og for rejsen mellem dette og den sædvanlige bopæl i forbindelse med weekend samt påske- og juleferie, såfremt den omtalte afstandsbetingelse er opfyldt.

Befordringsgodtgørelse beregnes på grundlag af de afholdte udgifter dog højst udgifterne til billigste befordring med offentlige befordringsmidler.

Der skal i videst muligt omfang benyttes offentlige befordringsmidler. Hvis benyttelsen af sådanne befordringsmidler vil medføre urimeligt store ulemper for den pågældende lærling, eller anvendelse af eget befordringsmiddel er billigere end benyttelse af offentlige befordringsmidler, kan eget befordringsmiddel anvendes, dog først efter virksomhedens godkendelse i det enkelte tilfælde. Anvendes eget befordringsmiddel, ydes en befordringsgodtgørelse på p.t. 86 øre pr. kørt kilometer.

Lærlingen skal ved bilag dokumentere afholdte befordringsudgifter.

§ 8. Befordringstilskud til virksomheden

Virksomheden modtager tilskud fra Arbejdsgivernes Elevrefusion efter de til enhver tid gældende regler herom.

§ 9. AER-refusion

Såfremt reglerne i henhold til lov om Arbejdsgivernes Elevrefusion, hvorefter der ydes refusion til en hel eller delvis dækning af de af virksomheden afholdte udgifter, bortfalder, optager parterne forhandlinger om konsekvenserne heraf.

§ 10. Fortolkning af aftalen

Der henvises til overenskomstens § 20 – Regler for fagretlig behandling.

København,

Danske Mediers
Arbejdsgiverforening

Dansk Metalarbejderforbund

Dansk El-Forbund

Organisationsaftale om uddannelsesrepræsentant

Overenskomstparterne ønsker, at der sker en styrkelse af det lokale arbejde med uddannelse ved, at tillidsrepræsentanten ved lokal enighed mellem ledelse og tillidsrepræsentant kan udpege en uddannelsesrepræsentant for virksomheden. Uddannelsesrepræsentanten omfattes ikke af overenskomstens § 20 "Tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter."

Ved lokal enighed mellem ledelse og tillidsrepræsentanten kan tillidsrepræsentanten udpege en fælles uddannelsesrepræsentant på virksomheden.

Uddannelsesrepræsentanten kan bistå virksomhed og medarbejdere med uddannelse efter overenskomsternes bestemmelser, og herunder være sparringspartner for virksomheden.

Implementering af Rådets direktiv nr. 93/104/EF af 23. november 1993 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden

Mellem DDFF og Dansk El-Forbund/Dansk Metalarbejderforbund er der efter gennemgang af gældende arbejdsmiljølovgivning og ferielovgivning samt de mellem parterne indgåede overenskomster opnået enighed om, at ovennævnte direktiv anses som implementeret i relation til de medarbejdere, der er omfattet af overenskomsterne med undtagelse af nedenstående punkter, hvorom der er aftalt følgende:

- a) Den gennemsnitlige arbejdstid i løbet af en syvdages periode inkl. overarbejde kan inden for en 6 måneders periode ikke overstige 48 timer.
- b) Såfremt den daglige arbejdstid overstiger 6 timer, kan hver af de lokale parter kræve, at der på normale arbejdsdage holdes en pause. Pausen lægges efter de normale regler for lægning af arbejdstiden.
- c) Natperioden aftales på den enkelte virksomhed.

Natperioden er på 7 timer og skal omfatte tidsrummet fra kl. 00.00 til kl. 05.00. Træffes der ikke aftale herom, er natperioden fra kl. 23.00 til kl. 06.00.

Som natarbejder anses en arbejdstager, der normalt udfører mindst 3 timer af sin daglige arbejdstid i natperioden eller mindst 300 timer af sin årlige arbejdstid i natperioden.

Den normale gennemsnitlige arbejdstid for natarbejde kan ikke overstige 8 timer pr. periode på 24 timer beregnet over en 6 måneders periode.

Arbejdstagerne skal tilbydes gratis helbreds kontrol, inden de begynder beskæftigelse som natarbejdere og derefter med regelmæssige mellemrum.

Omhandlede gratis helbreds kontrol skal være omfattet af lægens tavshedspligt.

Natarbejdere, der lider af helbredsproblemer, som påviseligt skyldes, at de udfører natarbejde, overføres, når det er muligt, til dagarbejde, som passer til dem.

Uoverensstemmelser vedrørende nærværende protokollat skal afgøres endeligt ved faglig voldgift, idet reglerne om afgørelse af tvistigheder i den mellem parterne indgåede overenskomst i øvrigt finder anvendelse.

Nærværende protokollat er gældende med virkning fra den 23. november 1996.

Protokollatet kan af begge parter opsiges med 3 måneders varsel til en 1. juni.

Ønsker en af organisationerne ændringer i protokollatet, skal den 6 måneder forud for opsigelsen underrette den anden aftalepart herom, hvorefter der uden konfliktadgang optages forhandling med det formål at opnå enighed og derved undgå opsigelse af protokollatet. Selvom protokollatet er opsagt, er parterne dog forpligtet til at overholde dets bestemmelser, indtil et andet protokollat træder i stedet eller direktivet ændres.

København, 20. november 1996

Danske Mediers
Arbejdsgiverforening

Dansk Metalarbejderforbund

Dansk El-Forbund

