



LANDSOVERENSKOMST

2025/2028

Metal

2025/2028

LANDSOVERENSKOMST

mellem DTLs arbejdsgiverforening

Dansk Erhverv Arbejdsgiver
for Turistvognmændenes
Arbejdsgiverforening (TA)
og Dansk Metal

INDHOLD

GYLDIGHEDSOMRÅDE.....	5
§ 1. ARBEJDSSTID *).....	5
§ 2. FERIEFRIDAG	5
§ 2A. SENIORORDNING	6
§ 3. FORSKUDT TID.....	8
§ 4. TIMELØNNINGER.....	9
§ 5. OVERARBEJDE	10
§ 6. PRODUKTIVITETSFREMMENDE LØNSYSTEMER	12
§ 7. REJSETID OG KØRSELSGODTGØRELSE	13
§ 8. LØNNINGSPERIODE - LØNUDBETALING	13
§ 9. ARBEJDE I HOLDDRIFT	14
§ 10. OPSIGELSESREGLER	14
§ 11. LØN OG DAGPENGE UNDER SYGDOM OG TILSKADEKOMST.....	17
§ 12. BARSLSRELATERET ORLOV MV.	18
§ 13. BØRNS SYGDOM, BØRNEOMSORGS DAGE OG BØRNS HOSPITALSINDLÆGGELSE	20
§ 14. BØRNEBØRNS-OMSORGS DAGE OG LEDSAGELSE AF NÆRTSTÅENDE	21
§ 15. ARBEJDSMARKEDETS TILLÆGSPENSION.....	22
§ 16. PENSION.....	22
§ 17. FERIE OG FERIEGODTGØRELSE	24
§ 18. BETALING FOR SØGNEHELLIGDAGE	25
§ 19. REGLER FOR BEHANDLING AF FAGLIG STRID.....	25
§ 20. LOKALE AFTALER	29
§ 21. OVERENSKOMSTFRAVIGENDE FORSØGSORDNINGER	30
§ 22. TILLIDSMANDSREGLER.....	30
§ 23. ARBEJDSMILJØREPRÆSENTANTER	35
§ 24. ADGANG TIL LØNOPLYSNINGER.....	37
§ 25. OVERFØRSEL AF ANCIENNITET FRA VIKARBUREAU TIL BRUGERVIRKSOMHED	38
§ 26. UNDERLEVERANDØRER OG VIKARER	39
§ 27. STYRKELSE AF UDDANNELSESARBEJDET I VIRKSOMHEDEN.....	40
§ 27A. KOMPETENCEUDVIKLING OG UDDANNELSE	41
§ 27B. DTL-A/TA METALOVERENSKOMSTENS UDVIKLINGS- OG SAMARBEJDSFOND.....	45

§ 28. LÆRLINGE/ELEVER	46
§ 29. NYOPTAGNE VIRKSOMHEDER	46
§ 30. OVERENSKOMSTENS VARIGHED	49
BILAG 1 Aftale om særlig arbejdstidstilrettelægning.....	50
BILAG 2 Afspadsring (gældende for afspadsring, der ikke hidrører fra systematisk overarbejde, jf. § stk. 4)	52
BILAG 3 Holddriftsaftale	53
BILAG 4 Ferieaftale.....	57
BILAG 5 Protokollat om ferie	60
BILAG A.....	62
Aftale om ferieoverførsel	62
BILAG 6 Aftale om funktionærlignende ansættelsesforhold	64
BILAG 7 Ansættelsesaftaler	72
BILAG 8	77
Organisationsaftale om forståelsen af § 29 om optræning af særlig opsparing:.....	77
BILAG 9 Implementeringsaftale mellem DTLs arbejdsgiverforening, TA og Dansk Metal vedrørende overenskomst for transportområdet (deltidsarbejde)	78
BILAG 10 Implementeringsaftale mellem DTLs arbejdsgiverforening, TA og Dansk Metal vedrørende overenskomst for transportområdet (tidsbegrænset ansættelse)	81
BILAG 11 Seniorpolitik.....	82
BILAG 12 Implementering af direktiv om vikararbejde	83
BILAG 13 Implementering og ligelønsloven	84
BILAG 14 Elektroniske dokumenter	87
BILAG 15 Aftale om arbejdsfordeling.....	88
BILAG 16 Samarbejde på virksomheder af alle størrelser	89
BILAG 17	91
Organisationsaftale om databeskyttelse	91
BILAG 18 Implementering af direktiv (EU) 2019/1152 af 20. juni 2019 om gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår i Den Europæiske Union (arbejdsvilkårsdirektivet)	92
BILAG 19	98
Gravides natarbejde.....	98
BILAG 20 Uddannelsesrepræsentant.....	99
BILAG 21 Partnernes fælles forståelse af bestemmelsen om fratrædelsesgodtgørelse	100
BILAG 22	102
Tillidsrepræsentanternes adgang til at deltage i informationsmøder om overenskomstfornyelse	102

BILAG 23	103
Mulighed for at aftale opt-out vedrørende 48-timersreglen i forbindelse med rådighedsvagter	103

GYLDIGHEDSOMRÅDE

Overenskomsten er gældende for samtlige Dansk Metals medlemmer beskæftiget på DTLs og TA's arbejdsgiverforenings medlemsvirksomheder.

Overenskomsten omfatter i faglig henseende alt arbejde, der efter praksis eller forholdets natur bestrides af forbundenes medlemmer.

§ 1. ARBEJDSSTID *)

Stk. 1

Den normale, effektive, ugentlige arbejdstid er 37 timer.

Stk. 2

Når den ugentlige arbejdstid er fordelt på 5 dage, kan ingen arbejdsdag være under 6 timer.

Stk. 3

Den daglige arbejdstid skal lægges mellem kl. 6.00 og kl. 18.00.

Stk. 4

Tidspunktet for arbejdstidens begyndelse og ophør inden for de nævnte klokkeslæt fastsættes efter aftale mellem den pågældende arbejdsgiver og arbejderne lokalt, om fornødent under organisationernes medvirken.

Stk. 5

Den 24. december (juleaftensdag) og den 31. december (nytårsaftensdag) - regnet fra kl. 6.00 morgen eller normal arbejdstids begyndelse til samme tidspunkt næste dag - er hele fridage med fuld løn. Det er en betingelse for betalingen, at der er lidt et indtægtstab. Såfremt der arbejdes på disse dage, betales der med overarbejdstillæg efter § 5, stk. 2.

Stk. 6

Udover de til enhver tid gennem lovgivningen fastsatte søgnehellighedsdage er 1. maj og 5. juni (grundlovsdag) – regnet fra kl. 6.00 morgen eller fra normal arbejdstids begyndelse til samme tidspunkt næste dag – hel fridag.

*) Se bilag 1 om særlig aftale om arbejdstidstilrettelægning.

§ 2. FERIEFRIDAG

Stk. 1

Medarbejderen har ret til 5 feriefridage pr. år, jf. stk. 2 og 3. Såfremt medarbejderen ikke er beskæftiget hele året, beregnes § 2 feriefridagen(e) forholdsmæssigt, hvor 5 feriefridage sættes i forhold til 12 måneders beskæftigelse.

Stk. 2

For afviklingen af de således etablerede feriefridage gælder følgende:

Medarbejderen holder fri uden afkorting i uge- eller månedslønnen, idet en feriefri dag for fuldtidsbeskæftigede udgør 7,4 time pr. dag. For andre foretages en forholdsmæssig beregning.

Ved fratræden udbetales overenskomstmæssig løn for ikke afholdte feriefridage. Har medarbejderen afholdt flere feriefridage end beskæftigelsesperioden berettiger til, kan arbejdsgiveren modregne i medarbejderens løntilgodehavende.

Stk. 3

Der kan uanset jobskifte kun afholdes 5 feriefridage i hvert år.

Den enkelte virksomhed beslutter om de 5 feriefridage opgøres efter kalenderåret, eller ferieåret (fra d. 1. september – 31. august).

Hvis feriedagen(e) – begrundet i en aftale mellem virksomheden og den ansatte – ikke afholdes, skal den optjente løn for feriefridagene udbetales. Tilsvarende gælder, hvis feriefridagen(e) ikke afholdes som følge af sygdom, tilskadekomst eller barsel.

Feriefridage placeres efter samme regler som placering af restferie, jf. ferieloven. Det gælder dog ikke for feriefridage i en opsigelsesperiode efter virksomhedens opsigelse af medarbejderen.

Stk. 4

- a. Virksomheden kan vælge at henlægge 2,50 pct. af den ferieberettigede løn til medarbejderens særlige opsparing jf. § 4, stk. 5. Bidraget dækker betaling for feriefridage efter § 2, stk. 1-3.
- b. For medarbejdere, der som følge af sygdom eller tilskadekomst har sammenhængende fravær over tre måneder og i en periode ikke modtager løn, beregnes de 2,5 pct. af den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden, jf. § 11, nr. 3 og 4.
- c. Virksomheden kan vælge at fortsætte administrationen af feriefridage efter reglerne i § 2, stk. 2.

§ 2A. SENIORORDNING

Medarbejdere kan vælge at indgå i en seniorordning fra 5 år før den til enhver tid gældende folkepensionsalder.

I seniorordning kan medarbejderen vælge at anvende indbetalingen til særlig opsparing til finansiering af seniorfridage.

Udbetaling fra særlig opsparing i forbindelse med seniorfridage sker ved udbetaling af medarbejderens aktuelle normale timeløn, jf. § 4, stk. 1, 4 og 6 x 7,4 timer pr. afholdt seniorfridag.

Såfremt medarbejderen ønsker yderligere seniorfridage, kan dette ske ved at konvertere hele eller en del af pensionsbidraget § 16 til seniorfridage

Der kan maksimalt konverteres så stor en andel af pensionsbidraget, at forsikringsordningen, bidrag til sundhedsordning og administrationsomkostningerne fortsat dækkes.

Overenskomstparterne er enige om, at der maksimalt kan afholdes 32 seniorfridage pr. kalenderår, hvad enten finansieringen sker via særlig opsparing, konvertering af pensionsmidler eller egne midler, at det ikke er muligt for den enkelte medarbejder at kombinere konvertering af pensionsmidler med anvendelse af egne midler, samt at den øgede fleksibilitet i ordningen skal være omkostningsneutral for virksomhederne.

For medarbejdere, der ønsker at indgå i en seniorordning, oprettes en seniorfrihedskonto, medmindre andet aftales lokalt. Seniorfrihedskontoen administreres efter samme regler som feriefridage i § 2, stk. 3.

Medarbejderens indtræden i en seniorordning ændrer ikke på bestående overenskomstmæssige beregningsgrundlag og er således omkostningsneutral for virksomheden.

Medarbejderen skal senest 1. november give virksomheden skriftlig meddelelse om, hvorvidt medarbejderen ønsker at indgå i en seniorordning i det kommende kalenderår og i så fald, hvor stor en andel af særlig opsparing og det konverterede pensionsbidrag vedkommende ønsker at opspare. Endvidere skal medarbejderen give besked om, hvor mange seniorfridage medarbejderen ønsker at afholde i det følgende kalenderår. Disse valg er bindende for medarbejderen og vil fortsætte i de følgende kalenderår. Medarbejderen kan dog hvert år inden 1. november meddele virksomheden, om der ønskes ændringer for det kommende kalenderår.

Ved seniorordningens første år sker konverteringen fra og med den lønningsperiode, hvori medarbejderen er 5 år fra den til enhver tid gældende folkepensionsalder.

Placeringen af seniorfridage sker under hensyntagen til virksomhedens drift og efter de samme regler, som er gældende for placeringen af feriefridage, jf. § 2, stk. 3.

Ved afholdelse af seniorfridage afkortes uge- eller månedslønnede medarbejdere i uge- eller månedslønnen og betales i stedet et beløb fra seniorfrihedskontoen. For fuldtidsbeskæftigede på 5-dages uge med 37 timer udgør en seniorfridag betaling svarende til 7,4 timer pr. dag. For andre foretages en forholdsmæssig beregning. Ved kalenderårets udløb og ved fratræden opgøres saldoen på seniorfrihedskontoen, og restbeløbet udbetales.

Ved underskud på kontoen kan arbejdsgiveren modregne i medarbejderens løntilgodehavende.

Etableringen af en seniorordning ændrer ikke på reglerne for feriefridage i øvrigt, jf. § 2.

§ 3. FORSKUDT TID

Stk. 1

Forskudt arbejdstid kan etableres helt eller delvist uden for rammerne for dagarbejdstens lægning.

Stk. 2

Der betales intet tillæg for den del af den forskudte arbejdstid, som ligger mellem kl. 6.00 og kl. 18.00 for så vidt bestemmelserne i stk. 3 og 4 er opfyldt.

Forskydes arbejdstiden således, at den indledes inden kl. 6.00 eller afsluttes efter kl. 18.00, betales følgende tillæg:

	1. marts 2025	1. maj 2025	1. marts 2026	1. marts 2027
Fra kl. 18.00 - 22.00	kr. 29,32	kr. 30,35	kr. 31,41	kr. 32,51
Fra kl. 22.00 - 06.00	kr. 48,43	kr. 50,13	kr. 51,88	kr. 53,70
Ved arbejde på forskudt arbejdstid, der påbegyndes kl. 24.00 eller derefter, betales indtil kl. 06.00 følgende tillæg:	kr. 57,40	kr. 59,41	kr. 61,49	kr. 63,64

Stk. 3

Ved etablering af arbejde på forskudt arbejdstid skal der gives mindst 5 gange 24 timers varsel. Såfremt varsel ikke er givet, betales indtil varslets udløb overarbejdstillæg efter gældende regler for den tid, der falder uden for virksomhedens normale dagarbejdstid.

Stk. 4

Når en arbejder på arbejdsgiverens foranledning og uden egen skyld hindres i at fortsætte arbejde på forskudt arbejdstid, betales han, for så vidt arbejdet ikke strækker sig over mindst en uge, med gældende overarbejdstillæg for arbejde uden for virksomhedens normale dagarbejdstid.

Stk. 5

Kræves der i tilslutning til forskudt arbejdstid udført overarbejde, betales der under dette – foruden de i stk. 2, andet afsnit nævnte tillæg - overarbejdstillæg, regnet ud fra den forskudte arbejdstid.

§ 4. TIMELØNNINGER

Stk. 1

Den normale timeløn andrager:

	1. marts 2025	1. marts 2026	1. marts 2027
Pr. time	kr. 142,51	kr. 146,08	kr. 149,64

De nævnte lønsatser er gældende fra begyndelsen af den lønningssuge, hvori 1. marts falder.

Stk. 2

Hvor der anvendes ugeløn, beregnes denne som 37 gange timelønssatsen.

Stk. 3

Der afregnes for mindst halve timer, herunder også ved overarbejde.

Stk. 4

Til den i stk. 1 anførte timeløn eller lokalløn efter stk. 5 ydes et tillæg, der aftales lokalt mellem virksomheden og medarbejderen. Tillægget fastsættes under hensyn til den pågældendes kvalifikationer, anciennitet samt efter arbejdets karakter.

Organisationerne har påtaleret i overensstemmelse med regler for behandling af faglig strid, hvis det skønnes, at lønnen står i misforhold til området som helhed.

Stk. 5 Særlig opsparing

Medarbejdere omfattet af overenskomsten opsparer pr. 1. marts 2026 10% af den ferieberettigede løn som særlig opsparing. I beløbet er indeholdt feriegodtgørelse, ferietillæg og evt. feriefridagsopsparing. I overenskomstperioden udgør stigningen på særlig opsparing 1,0% pr. år af den ferieberettigede løn. Pr. 1. marts 2027 stiger særlig opsparing til 11% af den ferieberettigede løn.

Medarbejderen kan disponere over midler på særlig opsparing til fravær.

Midler, som medarbejderen ikke har disponeret over, udbetales af virksomheden på følgende måder:

- Midler på særlig opsparing ud over 4 pct. point udbetales løbende sammen med medarbejderens løn.
- For så vidt angår de 4 pct. point på særlig opsparing, opgøres saldoen og vil blive udbetalt ved udgangen af juni måned og ved kalenderårets udløb samt ved fratræden.

Overenskomstparterne opfordrer til, at virksomheden tager initiativ til en dialog med medarbejderne om mulighederne med særlig opsparing.

De lokale parter kan aftale, at det samlede bidrag til særlig opsparing udbetales løbende sammen med lønnen eller to gange om året ved udgangen af juni og ved kalenderårets udløb.

Såfremt LG ikke garanterer for beløbenes udbetaling, indestår Dansk Erhverv Arbejdsgiver.

Stk. 6

Til de overenskomstmæssige lønninger ydes følgende tillæg:

Efter 6 måneders uafbrudt beskæftigelse i virksomheden kr. 0,25 pr. time.

Som afbrydelse af ancienniteten regnes ikke fravær på grund af sygdom eller tilskadekomst, såfremt dette er meddelt virksomheden uden ugrundet ophold, samt indkaldelse til militærtjeneste, såfremt arbejderen umiddelbart efter hjemsendelsen bliver genansat på virksomheden.

Hvis en arbejder fratræder efter egen opsigelse, fortabes den opnåede anciennitet.

I tilfælde, hvor en arbejder afskediges, men genansættes efter en periode, der ikke overstiger 12 måneder, bevarer han dog den på afskedigelsestidspunktet opnåede anciennitet.

Ved afskedigelse, der har en uafbrudt varighed på over 12 måneder, bortfalder den tidligere opnåede anciennitet.

§ 5. OVERARBEJDE

Stk. 1

For arbejde, der udføres uden for den i den enkelte uge fastlagte daglige arbejdstid (jf. overenskomstens § 1, stk. 1), betales følgende tillæg pr. time:

	1. marts 2025	1. maj 2025	1. marts 2026	1. marts 2027
Overarbejde på hverdage: Første og anden klokke­time efter normal arbejdstid	kr. 45,22	kr. 46,58	kr. 47,97	kr. 49,41
Tredje og fjerde klokke­time efter normal arbejdstid	kr. 69,99	kr. 72,09	kr. 74,25	kr. 76,48
Femte klokke­time og derefter indtil den normale arbejdstids begyndelse	kr. 127,51	kr. 131,34	kr. 135,28	kr. 139,33

Overarbejde forud for normal arbejdstid, således at der arbejdes ind til den normale arbejdstid, såvel ved dagarbejde som ved forskudte hold, når overarbejdet ligger inden for tidsrummet kl. 6 til kl. 18	kr. 45,22	kr. 46,58	kr. 47,97	kr. 49,41
Overarbejde forud for normal arbejdstid, når overarbejdet ligger inden for tidsrummet fra kl. 18 til kl. 6.	kr. 127,51	kr. 131,34	kr. 135,28	kr. 139,33

Stk. 2

Tilsiges en arbejder til at udføre arbejde på en ham, i forvejen tilsikret hel hverdagsfriday, betales følgende tillæg:

	1. marts 2025	1. maj 2025	1. marts 2026	1. marts 2027
Timer mellem kl. 6 og kl. 18	kr. 69,99	kr. 72,09	kr. 74,25	kr. 76,48
Timer mellem kl. 18 og kl. 6	kr. 127,51	kr. 131,34	kr. 135,28	kr. 139,33

Stk. 3

For arbejde på søn- og helligdage betales følgende tillæg:

	1. marts 2025	1. maj 2025	1. marts 2026	1. marts 2027
Fra den normale daglige arbejdstids begyndelse og indtil kl. 12	kr. 86,20	kr. 88,79	kr. 91,45	kr. 94,19
Fra kl. 12 og til den normale arbejdstids begyndelse	kr. 127,51	kr. 131,34	kr. 135,28	kr. 139,33
Søndag morgen forud for den normale arbejdstids begyndelse	kr. 127,51	kr. 131,34	kr. 135,28	kr. 139,33

Stk. 4

Tilsiges en arbejder til arbejde i spisepausen, og denne derved udskydes udover 1/2 time, betales der kr. 33,21 herfor. Pr. 1. maj 2025 udgør betalingen kr. 34,21. Pr. 1. marts 2026 udgør betalingen kr. 35,23. Pr. 1. marts 2027 udgør betalingen kr. 36,29.

Stk. 5

Såfremt der skal etableres overarbejde, skal dette meddeles senest 5 timer efter normal arbejdstids begyndelse. I modsat fald ydes en godtgørelse svarende til en overarbejdstime. Det samme gælder, såfremt varslingspligtigt overarbejde annulleres, medmindre afvarslingen har fundet sted inden 5 timer efter normal arbejdstids begyndelse.

Bestemmelsen kommer dog ikke til anvendelse for overarbejde indtil 1/2 times varighed.

Se bilag 2 om afspadsering.

Stk. 6

1. Overarbejde udføres, når virksomheden har et driftsmæssigt behov.
2. I virksomheder med varierende produktionsbehov, og hvor de lokale parter forgæves har søgt at opnå en lokalaftale om varierende ugentlig arbejdstid, jf. bilag 1, stk. 3, kan virksomheden iværksætte opsparring af systematisk overarbejde til senere afspadsering.

Opsparing af systematisk overarbejde til senere afspadsering kan maksimalt udgøre 5 timer pr. kalenderuge og 1 time pr. dag.

Opsparing af systematisk overarbejde til afspadsering skal varsles senest inden normal arbejdstids ophør 4 kalenderdage før den uge, hvori det systematiske overarbejde udføres.

Opspartet systematisk overarbejde skal - medmindre andet aftales om varslet opsparring af systematisk overarbejde til senere afspadsering mellem virksomhedens ledelse og tillidsrepræsentanten - afspadseres som hele fridage indenfor en 12 måneders periode efter dets udførelse. Overskydende timer, der ikke berettiger til en fuld arbejdsfri dag, videreføres.

Afspadseringstidspunktet fastlægges af arbejdsgiveren, 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.

§ 6. PRODUKTIVITETSFREMMENDE LØNSYSTEMER

Parterne er enige om at anbefale indførelse af produktivitetfremmende lønsystemer i form af bonusordninger, jobvurderingsordninger og lignende. Udbredelsen af sådanne lønsystemer kan ske med teknisk bistand fra organisationerne.

§ 7. REJSETID OG KØRSELGODTGØRELSE

Medmindre andet er aftalt, betales rejsetid såvel indenfor som udenfor normal arbejdstid med den pågældendes gennemsnitsløn i de forudgående 4 lønningsuger. Benyttes eget køretøj afregnes pr. kørt kilometer efter statens takster, medmindre andet er aftalt.

Anmærkning. Fra 1. maj 2014 gælder følgende bestemmelse vedrørende rejsetid og kørselsgodtgørelse:

Stk. 1

Medmindre andet er aftalt, betales rejsetid såvel indenfor som udenfor normal arbejdstid med den pågældendes gennemsnitsløn i de forudgående 4 lønningsuger. Der betales alene for den del af befordringstiden, som overstiger medarbejderens normale befordringstid fra bopæl til virksomheden og retur.

Stk. 2

Hvis eget køretøj benyttes efter aftale med medarbejderen, betales alene kilometergodtgørelse i henhold til statens takster for kørselsgodtgørelse, hvis afstanden fra medarbejderens bopæl til udearbejdsstedet og retur er længere end afstanden fra medarbejderens bopæl til virksomheden og retur. Der betales - ud over lønnen jf. stk. 1 - alene kilometergodtgørelse for merafstanden.

§ 8. LØNNINGSPERIODE - LØNUDBETALING

Hvor parterne lokalt er enige, kan lønningsperioden udstrækkes til 2 uger, 4 uger, halvmåned- eller helmånedsafregning.

Lønudbetalingen finder sted snarest muligt efter lønperiodens udløb.

Hvor der indføres helmånedsvise afregninger skal der på begæring udbetales et acountobeløb midt i måneden, svarende til den overenskomstsmæssige, normale løn for arbejdstiden i første halvdel af måneden.

Der er adgang til at udskyde afregningen for overarbejde, holddriftstillæg og andre varierende tillægsbetalinger til den efterfølgende lønningsperiode.

Lønudbetalingen kan foregå kontant, pr. check eller gennem pengeinstitut. Den enkelte lønmodtager kan frit bestemme, hvilket pengeinstitut lønnen skal overføres til.

Der skal på begæring indgås aftale om en kortvarig overgangsordning.

Ved overgang til månedsvise lønafregninger udbetaler virksomheden til de af ordningen omfattede medarbejdere et beløb én gang for alle på kr. 150 pr. mand.

§ 9. ARBEJDE I HOLDRIFT

Holddriftsaftalen er gældende for nærværende overenskomst, jf. bilag 3 om holddriftsaftale.

§ 10. OPSIGELSESGREGLER

Stk. 1

1. Inden for de første 6 måneders ansættelse er ingen af parterne forpligtede til at afgive noget varsel i forbindelse med en afbrydelse af ansættelsesforholdet.
2. For medarbejdere der, uden anden afbrydelse end de i pkt. 2 nævnte, har været beskæftiget på samme virksomhed i de nedenfor anførte tidsrum gælder følgende opsigelsesvarsel:

a) Fra arbejdsgiverens side:

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

Medarbejdere, der er fyldt 50 år:

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

b) Fra medarbejderens side:

Efter 6 måneders beskæftigelse	7 dage
Efter 3 års beskæftigelse	14 dage
Efter 6 års beskæftigelse	21 dage
Efter 9 års beskæftigelse	28 dage

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

Opsigelsen skal være meddelt senest dagen før, varslet skal begynde at løbe.

Stk. 2

Som afbrydelse af ancienniteten regnes ikke fravær på grund af sygdom, tilskadekomst eller barselsorlov, såfremt denne er meddelt virksomheden uden ugrundet ophold samt indkaldelse til militærtjeneste, såfremt medarbejderen umiddelbart efter hjemsendelse bliver genansat på virksomheden.

Stk. 3

Opsigelsesvarsel bortfalder ved arbejdsledighed forårsaget af andre arbejders arbejdsstandsning, ved indtræden af maskinstandsning, materialemangel og enhver force majeure.

Stk. 4

For uberettiget ophævelse af arbejdsforholdet ifalder den pågældende medarbejder en bod, svarende til en uges løn.

Stk. 5

Arbejdere, der i henhold til bestemmelserne i stk. 1 har krav på opsigelsesvarsel, kan ikke opsiges inden for de første 4 måneder af den periode, hvori de er uarbejdsdygtige på grund af dokumenteret sygdom.

Stk. 6

Skyldes uarbejdsdygtigheden uforstyldt tilskadekomst ved arbejde for virksomheden, kan arbejderens ikke opsiges inden for de første 6 måneder af den periode, hvori han er dokumenteret uarbejdsdygtig på grund af tilskadekomsten.

Stk. 7

- a. Såfremt en medarbejder, der har været uafbrudt beskæftiget i samme virksomhed i 3, 6 eller 8 år, uden egen skyld bliver opsagt, skal arbejdsgiveren ved medarbejderens fratræden betale henholdsvis 1, 2 eller 3 gange en særlig fratrædelsesgodtgørelse, der beregnes efter pkt. 2.
- b. Den særlige fratrædelsesgodtgørelse udgør et beløb svarende til forskellen mellem det til enhver tid gældende dagpengebeløb pr. måned og lønnen med fradrag af 15 procent. I fastsættelsen af dagpengebeløbet medregnes ikke det særlige beskæftigelsestillæg, medarbejderen måtte have krav på i henhold til arbejdsløshedsforsikringslovens § 48, stk. 8. Lønnen opgøres pr. måned på baggrund af den løn, medarbejderen ville have oppebåret under sygdom, jf. § 11. Pensionsbidraget indgår ikke i beregningsgrundlaget.
- c. Bestemmelsen i pkt. 1 finder ikke anvendelse såfremt medarbejderen ved fratrædelsen har opnået anden ansættelse, oppebærer pension, eller af andre årsager ikke oppebærer dagpenge. Endelig udbetales godtgørelsen ikke, hvis medarbejderen er funktionærlignende ansat eller i forvejen har krav på fratrædelsesgodtgørelse, forlænget opsigelsesvarsel eller lignende vilkår, der giver en bedre ret end overenskomstens almindelige opsigelsesregler.

Dog udbetales fratrædelsesgodtgørelsen hvis medarbejderen er på plejeorlov bevilget efter Servicelovens § 118 og alene af denne årsag ikke oppebærer dagpenge.

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

Såfremt den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er en anden end 37 timer, f.eks. på deltid eller skiftehold, ændres forholdstallet tilsvarende.

Der henvises til bilag 22 (Parternes fælles forståelse af bestemmelsen om fratrædelsesgodtgørelse).

Parterne er enige om, at bestemmelsen ikke finder anvendelse i forbindelse med hjemsendelse. Dette gælder uanset hvilken terminologi, der konkret anvendes, så længe der er tale om en afbrydelse af ansættelsesforholdet, der efter sin karakter er midlertidig. Såfremt en afbrydelse, der først var midlertidig, senere måtte vise sig at være permanent, aktualiseres arbejdsgiverens forpligtelse efter bestemmelsen.

Stk. 8

Medarbejdere, som afskediges på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukning eller andre på virksomheden beroende forhold, har ret til nedennævnte rettigheder, afhængig af anciennitet.

- a. Medarbejdere, der har mindst et års uafbrudt anciennitet i virksomheden, har ret til at deltage i uddannelse efter eget valg i op til 2 uger i den periode, der ligger mellem opsigelse og fratrædelse. Det er en forudsætning,
 - at medarbejderne vælger AMU, FVU eller andre uddannelses tilbud, hvortil der gives offentlig løntabsgodtgørelse, og
 - at kursusdeltagelsen finder sted i opsigelsesperioden.
- b. Medarbejderne har desuden under samme forudsætninger ret til at deltage i op til 2 ugers uddannelse i umiddelbar forlængelse af den oprindelige opsigelsesperiode. I den forbindelse kan deres opsigelsesvarsel forlænges med kursusperioden, dog højst 2 uger, såfremt de dokumenterer, at kursusdeltagelsen ikke kan gennemføres i det oprindelige opsigelsesvarsel. Medarbejderne skal som en betingelse for denne ret hurtigst muligt, og senest inden for den første uge efter opsigelsen, skriftligt meddele virksomheden, om retten til disse op til 2 ugers uddannelse ønskes benyttet.

Virksomheden skal ikke afgive fornyet opsigelsesvarsel ved udskydelsen af fratrædelsen.

Stk. 9

Medarbejdere, som afskediges på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukning eller andre på virksomheden beroende forhold, har ret til nedennævnte rettigheder, afhængig af anciennitet.

Alle medarbejdere har ret til frihed med løn i op til 2 timer - placeret hurtigst muligt efter afskedigelsen, under fornødent hensyn til virksomhedens produktionsforhold – til at søge vejledning i a-kassen/fagforeningen.

Hvis medarbejderen ikke allerede har gennemført en realkompetencevurdering på opsigelsesdatoen, har medarbejderen, der har mindst et års uafbrudt anciennitet i virksomheden, ret til at gennemføre en kompetencevurdering efter § 27A, stk. 3. Medarbejderen har ret til frihed med løn i op til 1 arbejdsdag, inkl. ovennævnte 2 timer, hvis

det er nødvendigt for at gennemføre denne kompetencevurdering.

Anm. vedr. Protokollat 18 (OK2020) om uddannelse i forbindelse med afskedigelse. Kursusdeltagelse kan gennemføres efter fratrædelse, hvis Folketinget imødekommer parternes ønsker til tilpasninger i lovgivningen.

Ændret tekst vil fremgå af overenskomstteksterne på organisationernes hjemmesider og af DTL-a/TA metaloverenskomstens e-bog.

§ 11. LØN OG DAGPENGE UNDER SYGDOM OG TILSKADEKOMST

I sygdomstilfælde gælder sygedagpengeloven.

Endvidere gælder følgende:

1. Arbejdsgiveren betaler løn under sygdom og tilskadekomst til ansatte. Ved sygdom kræves uafbrudt beskæftigelse i den pågældende virksomhed i mindst 9 måneder. Den ansatte skal opfylde betingelserne for ret til sygedagpenge fra arbejdsgiveren i medfør af sygedagpengelovens regler. Pr. 1. maj 2013 er anciennitetskravet for uafbrudt beskæftigelse i den pågældende virksomhed mindst 6 måneder.

Ancienniteten i virksomheden anses ikke for afbrudt under

- sygdom (i op til 3 måneder)
- indkaldelse til militærtjeneste (i op til 3 måneder)
- orlov i forbindelse med graviditet og barsel og
- afbrydelse af arbejdet på grund af maskinstandsning, materialeangel eller lignende, såfremt lønmodtageren genoptager arbejdet, når dette tilbydes denne.

På ikke permanente arbejdspladser er det en betingelse, at den ansatte sammenlagt har mindst 6 måneders anciennitet i virksomheden inden for de seneste 18 måneder.

2. Følgende gælder for sygemeldinger, hvor 1. fraværsdag er den 1. maj 2025 eller senere:

Sygeløn til ansatte ydes ved dokumenteret sygdom af arbejdsgiveren i indtil 70 kalenderdage, regnet fra første hele fraværsdag.

Efter 70 kalenderdages sygdom regnet fra første sygedag, yder arbejdsgiveren i yderligere maksimalt 35 kalenderdage fuld løn eksklusive genetillæg.

3. Sygelønnen består af det berettigede sygedagpengebeløb suppleret op til fuld løn og højst for 37 timer om ugen.

Beregningsgrundlaget for sygelønnen er den ansattes forventede indtjeningstab pr. arbejdstime, inkl. systematisk forekommende genetillæg i sygdomsperioden. Hvis dette ikke kendes, er beregningsgrundlaget den ansattes indtjening pr. arbejdstime i de sidste 4

uger før fraværet, inkl. systematisk forekommende genetillæg og eksklusive uregelmæssige betalinger, der ikke har relation til de i perioden udførte arbejdstimer.

Såfremt det præsterede antal arbejdstimer, i den forudgående 4 ugers periode, ikke er kendt, beregnes timetallet efter reglerne i sygedagpengeloven (ATP-reglerne), og sygeløn for indtil 37 timer om ugen beregnes som det opgjorte timetal ganget med den aftalte timeløn.

Feriegodtgørelse af sygeløn beregnes i henhold til ferielovens § 13, medmindre andet er aftalt i overenskomsten.

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.

Retten til betaling stopper, såfremt sygedagpengerefusionen fra kommunen ophører, og dette skyldes medarbejderens forsømmelse af de pligter, der følger af sygedagpengeloven.

I de tilfælde, hvor virksomheden allerede har udbetalt sygeløn/sygedagpenge til medarbejderen, kan virksomheden for perioden forud for ophøret alene modregne et beløb svarende til den tabte sygedagpengerefusion i medarbejderens løn.

5. Medarbejdere, der bliver syge inden normal arbejdstids begyndelse den dag, hvor afspadseringen skulle have fundet sted, har ikke pligt til at afspadsere. Er der planlagt flere dages afspadsering, gælder afspadseringshindringen også for sygdom på efterfølgende afspadseringsdage.

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

Hvis medarbejderen bliver syg igen inden for 14 kalenderdage fra og med første arbejdsdag efter den foregående fraværperiodes udløb, regnes de 4 måneders beskyttelse fra første fraværssdag i den første fraværperiode.

§ 12. BARSELSRELATERET ORLOV MV.

Stk. 1

Det er en betingelse for retten til løn under orlov, at medarbejderen har 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt.

Arbejdsgiveren betaler til medarbejderen løn under fravær på grund af graviditet i op til 4 uger før forventet fødselstidspunkt. Endvidere betales til samme medarbejder løn under fravær i indtil 10 uger efter fødslen.

Til adoptanter udbetales løn under orlov i op til 10 uger fra barnets modtagelse.

Det er en forudsætning for betalingen, at arbejdsgiveren er berettiget til refusion svarende til den maksimale dagpengesats. Såfremt refusionen måtte være mindre, nedsættes betaling til medarbejderen tilsvarende

Anmærkning: Under de 10 ugers orlov efter § 12, stk. 1, indbetales et ekstra pensionsbidrag til medarbejdere med 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt jf. § 16.

Stk. 2

Under samme betingelser som i stk. 1 betales der løn til den anden forælder i op til 2 uger i forbindelse med fødslen.

Stk. 3

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

Af disse 24 uger (for børn født/modtaget 1. juni 2025 eller senere: 26 uger) har den forælder, der afholder orlov efter stk. 1, ret til at holde 9 uger, og den anden forælder har ret til at holde 10 uger.

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

De resterende 5 ugers (for børn født/modtaget 1. juni 2025 eller senere: 7 ugers) orlov ydes enten til den ene eller anden forælder eller deles mellem dem.

De 24 uger (for børn født/modtaget 1. juni 2025 eller senere: 26 uger) skal afholdes inden for 52 uger efter fødslen. Hver af forældrenes orlov kan maksimalt deles i to perioder, medmindre andet aftales.

Stk. 4

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

Til en social forælder, der har fået overdraget orlov fra den ene forælder og/eller den anden forælder efter reglerne i barselslovens § 23 b, betaler arbejdsgiveren fuld løn.

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

Orloven afholdes under samme betingelser som orlov efter overenskomstens § 12, stk. 3, og det er en forudsætning for retten til fuld løn, at den sociale forælder eller nærtstående familiemedlem har fået overdraget retten til barseldagpenge og opfylder betingelserne i overenskomstens § 12, stk. 1.

Stk. 5

Lønnen svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden.

Medmindre andet aftales, skal orlov med løn efter stk. 1, 2, 3 og 4 varsles med 3 uger.

Stk. 6

Alle eventuelt eksisterende ordninger med arbejdsgiverbetaling ved barsel kan opsiges til bortfald, jf. § 21, stk. 3.

Ovenstående regler kan vises på følgende måde:

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

*Kan også afholdes inden for de første 10 uger.

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

§ 13. BØRNS SYGDOM, BØRNEOMSORGS-DAGE OG BØRNS HOSPITALSINDLÆGGELSE

Stk. 1

Medarbejdere med mindst 6 måneders anciennitet kan holde fri med fuld løn, når dette er nødvendigt af hensyn til pasning af vedkommendes syge, mindreårige, hjemmeværende barn under 14 år. Dette vilkår omfatter 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 med fuld løn, de resterende arbejdstimer den pågældende dag.

Såfremt barnet fortsat er sygt efter første hele sygedag, har medarbejderen ret til yderligere

2 fridage. Fridagene afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra særlig opsparing, jf. § 4, stk. 5.

Stk. 2

Med virkning fra 1. maj 2020 gælder følgende:

Medarbejdere og ansatte under uddannelse med mindst 6 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 særlig opsparing svarende til det faktiske fravær.

Udbetaling fra særlig opsparing i forbindelse med frihed til lægebesøg sammen med barnet administreres i øvrigt efter samme regler som særlig opsparing for virksomhedens timelønnede medarbejdere, jf. § 4.

Stk. 3

Medarbejdere indrømmes frihed med fuld løn, når det er nødvendigt, at medarbejderen indlægges på hospital sammen med vedkommendes syge barn under 14 år. Pr. 1. maj 2017 gælder dette også, når indlæggelse sker helt eller delvist i hjemmet.

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

Medarbejderen skal på opfordring fremlægge dokumentation for hospitalsindlæggelsen.

Eventuel refusion fra kommunen tilfalder virksomheden.

§ 14. BØRNEBØRNS-OMSORGS-DAGE OG LEDSAGELSE AF NÆRTSTÅENDE

Stk. 1 Børnebørns omsorgsdage

Medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet har ret til 2 børnebørns-omsorgsdage pr. kalenderår. Reglen vedrører børnebørn under 14 år.

Medarbejderen kan højst afholde 2 børnebørns-omsorgsdage pr. kalenderår, 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 særlig opsparing.

Stk. 2 Ledsagelse af nærtstående

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

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

Medmindre der er tale om et akut nødstilfælde, placeres friheden efter aftale mellem virksomheden og medarbejderen under hensyntagen til virksomhedens tarv. Nærtstående omfatter i denne bestemmelse forældre og ægtefælle/samlever.

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

Friheden afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra særlig opsparing, jf., § 4, stk. 5.

§ 15. ARBEJDSMARKEDETS TILLÆGSPENSION

Vedrørende tillægspension gælder den til enhver tid gældende lov om Arbejdsmarkedets Tillægspension.

§ 16. PENSION

Ansatte, der er fyldt 18 år og

- i forvejen er optaget i PensionDanmark eller anden tilsvarende arbejdsmarkedspension fra et tidligere ansættelsesforhold, eller
- i mindst 2 måneder inden for de sidste 2 år har arbejdet under denne overenskomst,
- er omfattet af en arbejdsmarkedspensionsordning i PensionDanmark.

Såfremt unge under 18 år ved ansættelsen er omfattet af en arbejdsmarkedspensionsordning, fortsættes denne pensionsordning i PensionDanmark.

Bidraget er i alt 13 %. Lønmodtageren betaler 2 % af bidraget og arbejdsgiveren betaler 11%.

Anmærkning: I perioden 1. marts 2025 – 30. april 2025 udgør bidraget: 12 %. Lønmodtageren betaler 2% af bidraget og arbejdsgiveren betaler 10 %.

Arbejdsgiver tilbageholder lønmodtagerbidraget og indbetaler dette sammen med eget arbejdsgiverbidrag.

Pension af feriepenge omfattet af feriegarantiordning

Der beregnes pension af feriegodtgørelse til medarbejdere, der er berettiget til pension.

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

*) Se bilag om nyoptagne virksomheder og pension.

Særlig aftale

Parterne er enige om, at ændringen af anciennitetskravet er imødekommet som kompensation for, at det til enhver tid gældende bidrag til sundhedsordningen er indeholdt i det samlede pensionsbidrag, jf. ovenfor.

Pensionsbetaling til medarbejdere over folkepensionsalderen

Når en medarbejder når folkepensionsalderen og fortsat er i beskæftigelse, kan denne vælge, om opsparing til pension skal fortsætte, eller om pensionsbidraget løbende skal udbetales som løn. Træffer medarbejderen ikke valg om udbetaling, fortsætter virksomheden med at indbetale til pensionsordningen.

Ekstra lønmodtagerbidrag til pensionsordning

Medarbejdere kan anmode om, at arbejdsgiveren løbende foretager indbetaling af et ekstra lønmodtagerbidrag til pensionsordningen. Anmodningen, herunder anmodning om ophør/ændring af ekstra indbetaling af lønmodtagerbidrag, kan ske én gang årligt med virkning fra den 1. december. Ekstra lønmodtagerbidrag skal være en fast procentsats, medmindre der aftales et fast kronebeløb.

Evt. administrative omkostninger i forbindelse hermed er medarbejderen uvedkommende. Den ekstra indbetaling anvendes alene til forøgelse af opsparingen.

Sundhedsordning

Der indføres pr. 1. juli 2014 en sundhedsordning som administreres af PensionDanmark. Bidraget til sundhedsordningen er indeholdt i det samlede pensionsbidrag.

Overførsel af pensionsdepot fra Pension Danmark

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

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

Forhøjet pensionsbidrag under barsel

Under de 10 ugers orlov efter § 12, stk. 1, indbetales et ekstra pensionsbidrag til medarbejdere med 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt.

Dette gælder dog ikke sociale forældre, der har fået overdraget ret til orlov efter § 12, stk. 4.

Pensionsbidraget udgør:

	Pr. time	Pr. måned
Arbejdsgiverbidrag	kr. 18,45	kr. 2.957,00
Arbejdstagerbidrag	kr. 3,69	kr. 592,00
Samlet bidrag	kr. 22,14	kr. 3.549,00

Til deltidsansatte indbetales et bidrag svarende til den aftalte arbejdstid.

§ 17. FERIE OG FERIEGODTGØRELSE

Stk. 1

Ferie gives og holdes i overensstemmelse med den til enhver tid gældende ferielov samt den til enhver tid mellem overenskomstens parter aftalte ferieordning.

Se bilag 4 om feriekortordning.

Stk. 2

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

Det kan således aftales, at:

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

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

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

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

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

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

For medarbejdere, der har ferie med løn, laves der feriedifferenceberegning, jf. ferielovens § 17, stk. 2, såfremt en ændring af arbejdstiden medfører, at den enkelte medarbejder har fået for lidt i løn under sin ferie på forskud. Dette er relevant for funktionærlignende ansættelsesforhold, jf. bilag 8.

§ 18. BETALING FOR SØGNEHELLIGDAGE

Betaling for søgnehelligdage er den i § 4 aftalte løn.

Der ydes ikke betaling for søgnehelligdage, der falder på dage, hvor der normalt ikke arbejdes på virksomheden, og som derfor ikke giver anledning til afkortning af den normale løn i den pågældende uge.

§ 19. REGLER FOR BEHANDLING AF FAGLIG STRID

Stk. 1. Lokal forhandling

Opstår der på en virksomhed en retstvist, skal uoverensstemmelsen søges bilagt ved lokal forhandling mellem parterne på virksomheden. Forhandlingerne skal påbegyndes og afsluttes så hurtigt som muligt.

Opnås der ved forhandling på virksomheden ikke enighed, fortsætter forhandlingerne under medvirken af den lokale afdeling af Dansk Metal. Samt en repræsentant for TA eller DTL's Arbejdsgiverforening.

Der udarbejdes et referat af forhandlingerne, som skal indeholde følgende oplysninger.

Virksomhedens navn, således at den klart kan identificeres.

- Navnene på de personer, der deltager i forhandlingen, med angivelse af, om disse repræsenterer de ansatte eller virksomheden.
- Beskrivelse af uoverensstemmelsens indhold og karakter.

- Beskrivelse af den forhandlingsløsning, der opnås – eller en angivelse af hver parts hovedsynspunkter.
- Referatet dateres og underskrives af tillidsrepræsentanten (hvor en sådan er valgt og har deltaget), den lokale afdelings repræsentant, repræsentanten for virksomhedens ledelse.
- Er parterne enige, kan mægling efter nedenstående pkt. 2 iværksættes uden forudgående lokal forhandling.

Stk. 2. Mæglingsmøde

Opnås der ikke enighed ved den lokale forhandling, kan de respektive organisationer Dansk Metal og Dansk Erhverv begære mægling i sagen. Mæglingsbegæringen skal være skriftlig og indeholde en kort beskrivelse af uoverensstemmelsen, således at temaet på mæglingsmødet klart fremgår af begæringen. Har der været lokal forhandling, jf. pkt. 1, skal referatet vedlægges.

Har der været lokale forhandlinger, jf. pkt. 1, skal referatet vedlægges.

Mæglingsmøde skal, såfremt en af parterne kræver dette, eller såfremt det er af betydning for sagens afklaring, holdes på den virksomhed, hvor uoverensstemmelsen er opstået.

Mæglingsmødet skal afholdes hurtigst muligt og senest 3 uger efter mæglingsbegæringens modtagelse i den modstående organisation.

Tidsfristen kan fraviges efter aftale mellem organisationerne.

På mæglingsmødet ledes forhandlingerne af organisationernes mæglingsmænd, der søger at tilvejebringe en løsning af uoverensstemmelsen.

Mæglingsmændene udarbejder et referat af forhandlingerne, og dette underskrives med bindende virkning for parterne og de respektive organisationer af mæglingsmændene.

I sager vedrørende bortvisning skal mæglingsmøde afholdes senest 5 arbejdsdage efter mæglingsbegæringens modtagelse i den modstående organisation, medmindre andet aftales.

Er der i sager vedrørende bortvisning ikke opnået enighed ved mæglingsmødet, kan de respektive parter begære sagen afgjort ved en faglig voldgift.

I de situationer, hvor sagen er begæret afgjort ved en faglig voldgift, kan de respektive parter tillige begære et organisationsmøde, såfremt afholdelse heraf er mulig uden omberømmelse af den faglige voldgift.

På mæglingsmødet ledes forhandlingerne af organisationernes mæglingsmænd, der søger at tilvejebringe en løsning af uoverensstemmelsen.

Stk. 3. Organisationsmøde

Opnås der ikke enighed ved mæglingsmødet, kan sagen videreføres ved et organisationsmøde.

Skriftlig begæring herom skal meddeles den modstående organisation senest 2 uger efter mæglingsmødets afholdelse.

Organisationsmødet skal afholdes hurtigst muligt og senest 3 uger efter organisationsmødebegæringens modtagelse i den modstående organisation.

Tidsfristen kan fraviges efter aftale mellem organisationerne.

På organisationsmødet deltager mindst to repræsentanter fra hver af parterne. Mæglingsmøderepræsentanterne deltager, med mindre særlige omstændigheder foreligger, også i organisationsmødet, men de pågældende kan normalt ikke lede forhandlingerne.

Der udarbejdes et referat af forhandlingerne, og dette underskrives med bindende virkning af parterne.

Lønkrav efter overenskomstens § 4, stk. 4, kan ikke videreføres udover et organisationsmøde.

Stk. 4. Overenskomstudvalg

Dansk Erhverv og Dansk Metal nedsætter et stående udvalg, hvor de nedenfor under 1-3 anførte spørgsmål af hver af organisationerne kan begæres behandlet:

1. Uoverensstemmelser af principiel karakter vedrørende forståelse af overenskomster og dermed ligestillede aftaler indgået mellem organisationerne eller en af Dansk Metals afdelinger
2. Sager i en lokal uoverensstemmelse, hvor afgørelsen skønnes at kunne få betydning for hele overenskomstområdet.
3. Sager hvor organisationerne har til hensigt at gøre organisationsansvar gældende. Den organisation, der har til hensigt at gøre organisationsansvar gældende, har pligt til at indbringe sagen for udvalget. Gøres organisationsansvar gældende i et fællesmøde, skal den klagende organisation forinden begære afholdt et plenummøde under fællesmødet. En eventuel videreførelse af en organisationsansvarspåstand i et klageskrift forudsætter, at sagen forinden har været behandlet i organisationsudvalget. Såfremt tidsfristen ved Arbejdsretten hindrer dette, skal sagen behandles i organisationsudvalget, inden sagen domsforhandles.

I udvalget deltager 3 fra hver side, idet der heri indgår mindst én repræsentant fra det område, den aktuelle sag vedrører.

Såfremt der ikke ved organisationsudvalgsmødet opnås enighed, videreføres sagen ved fortsat mægling.

Stk. 5. Faglig voldgift

Opnås der ikke ved den forannævnte fagretlige behandling enighed om en løsning, og sagen angår forståelsen af en mellem parterne indgået overenskomst eller aftale, kan den, medmindre der i Hovedaftalen eller andetsteds er fastsat andre regler, henvises til afgørelse ved faglig voldgift, såfremt en af organisationerne fremsætter begæring herom.

Den organisation, der ønsker sagen videreført, skal, inden 14 arbejdsdage efter at forhandlingerne er endt uden enighed, skriftligt begære afholdelse af faglig voldgift over for den modstående organisation.

Denne tidsfrist kan fraviges efter aftale.

Voldgiftsretten består af 5 medlemmer: 1 formand og 2 repræsentanter fra hver af parterne.

Organisationerne anmoder i fællesskab en opmand uden for deres kreds om at påtage sig hvervet som formand for voldgiftsretten. Opnås der ikke mellem organisationerne enighed om en formand, skal de snarest anmode Arbejdsretten om at udpege en sådan. I henvendelsen skal det oplyses, hvilke personer der ved forhandlingerne mellem organisationerne har været bragt i forslag.

Retsmøde skal afholdes snarest. Tidspunktet for mødet fastsættes ved forhandling mellem opmanden og organisationerne.

Senest 25 arbejdsdage før retsmødet fremsender klageren til opmanden og modparten et klageskrift, bilagt kopi af de akter, der ønskes fremlagt.

Klageskriftet anses for at være rettidigt modtaget, såfremt det er den modstående organisation i hænde inden kl. 16.00 senest 24 arbejdsdage før retsmødet.

Den indklagede organisation skal snarest og senest 15 arbejdsdage før retsmødet til opmanden og den klagende organisation fremsende sit svarskrift, bilagt kopi af de akter, der ønskes fremlagt.

Svarskriftet anses for at være rettidigt modtaget, såfremt det er den modstående organisation i hænde inden kl. 16.00 senest 14 arbejdsdage før retsmødet.

Replik fremsendes til den indklagede organisation og opmanden og anses for at være rettidigt modtaget, såfremt den er den modstående organisation i hænde kl. 16.00 senest 6 hele arbejdsdage før retsmødet.

Duplik fremsendes og anses for at være rettidigt modtaget, såfremt den er den modstående organisation og opmanden i hænde kl. 16.00 senest 6 hele arbejdsdage før retsmødet.

Hvis en af organisationerne ønsker at foretage afhøringer, skal det fremgå af processkrifterne, hvem der ønskes afhørt.

Er klageskriftet ikke modtaget, betragtes sagen som afsluttet og kan ikke rejses igen. Påberåber en organisation sig forsinkelse med klageskriftet i en faglig voldgift, skal dette meddeles modparten snarest muligt og senest kl. 12.00 arbejdsdagen før retsmødet.

Er svarskriftet ikke modtaget rettidigt, afgøres sagen på grundlag af de oplysninger, der fremgår af klageskriftet og referaterne fra den fagretlige behandling.

Under retsmødet procederes sagen mundtligt af en organisationsrepræsentant, der ikke samtidig kan være medlem af retten.

Voldgiftsretten afgør selv alle spørgsmål vedrørende forretningsgang og forretningsorden, som ikke fremgår af nærværende regler.

I afstemning herom deltager opmanden, og alle spørgsmål afgøres ved simpelt flertal.

Opnås der ikke under voteringen flertal for en afgørelse, skal opmanden alene afgøre sagen i en motiveret kendelse, i hvilken om nødvendigt også spørgsmålet om rettens kompetence afgøres.

Opmandens kendelse bør så vidt muligt foreligge 14 arbejdsdage efter retsmødet.

§ 20. LOKALE AFTALER

Stk. 1

Der kan på virksomheden indgås lokalaftaler. Lokalaftaler indgås med tillidsrepræsentanten.

Hvor der ikke er valgt en tillidsrepræsentant, kan lokalaftaler indgås med forbundets lokale afdeling. Der er adgang til ved lokalaf tale at supplere og fravige overenskomstens § 1, stk. 2 og 3 samt bilag 1 og 2. I aftaler som fraviger § 1, stk. 2 og 3 kan der tilsvarende indgå aftaler om aflønning som fraviger overenskomstens bestemmelser om overarbejdsbetaling.

Overenskomstfravigende aftaler skal være skriftlige. Der er adgang til at indgå lokalaftaler om lokalløn, jf. særskilt protokollat herom. Aftaler om lokalløn skal være skriftlige og skal sendes til organisationerne til orientering umiddelbart efter deres indgåelse.

Stk. 2

Såfremt der ikke er valgt en tillidsrepræsentant, kan der ligeledes indgås ikke-overenskomstfravigende lokalaftaler med tilslutning fra mere end halvdelen af de medarbejdere, der på aftaletidspunktet bliver omfattet af lokalaf talen.

Stk. 3

Lokalaftaler kan af begge parter opsiges med 2 måneders varsel til den første i en måned, medmindre der er truffet aftale om andet varsel, dog skal lokalaftaler i henhold til stk. 1 b opsiges med 6 måneders varsel til udgangen af en lønningssperiode.

I tilfælde af opsigelse skal den opsigende part foranledige lokal forhandling herom. For så vidt der ikke opnås enighed, behandles sagen ved et mæglingssmøde.

Stk. 4

Parterne er ikke løst fra den opsagte aftale, før de i stk. 2, andet afsnit anførte regler er iagttaget.

Note: I tilknytning til § 20A lokale aftaler, er parterne enige om, at de i overenskomsten allerede eksisterende muligheder for arbejdsgivers arbejdstidstilrettelæggelse samt allerede

eksisterende muligheder for indgåelse og opsigelse af lokalaftaler, herunder adgangen til at fravige overenskomstbestemmelser ved lokalaftaler, bevares uændrede.

Stk. 5

Der er adgang til ved lokalaftale at supplere og fravige bestemmelserne i overenskomstens §§ 1, 2 og 3 samt § 5. Sådanne lokalaftaler skal være skriftlige og kan alene indgås med en tillidsrepræsentant, der er valgt efter de i overenskomsten gældende regler. Lokalaftalerne skal sendes til organisationerne til orientering.

§ 21. OVERENSKOMSTFRAVIGENDE FORSØGSORDNINGER

Overenskomstens parter er enige om, at der er mulighed for, at der - under forudsætning af lokal enighed - kan gennemføres forsøg, som fraviger overenskomstens bestemmelser.

Forsøgsordninger forudsætter overenskomtparternes godkendelse.

§ 22. TILLIDSMANDSREGLER

Stk. 1 Hvor vælges tillidsmand?

I enhver virksomhed - eller for større virksomheders vedkommende i enhver afdeling af denne - med 5 arbejdere eller derover, vælger de dér beskæftigede arbejdere af deres midte en arbejder til at være tillidsmand over for ledelsen eller dennes repræsentant. I virksomheder eller afdelinger med under 5 arbejdere vælges ingen tillidsmand, medmindre begge parter ønsker det.

Note:

Vikarer fra vikarbureauer har ikke stemmeret ved valg af tillidsrepræsentant på brugervirksomheden.

Stk. 2 Hvem kan vælges til tillidsmand?

Tillidsmanden skal vælges blandt de anerkendt dygtige arbejdere, der har arbejdet mindst 1 år på den pågældende virksomhed; hvor sådanne ikke findes i et antal af mindst fem, suppleres dette tal blandt de medarbejdere, der har arbejdet der længst.

Stk. 3 Valg af tillidsmand

Valget af tillidsmand skal finde sted på en sådan måde, at alle arbejdere, som er beskæftiget i virksomheden eller afdelingen på valgtidspunktet, sikres mulighed for at kunne deltage i valget, der kun er gyldigt, når mindst en tredjedel af de der beskæftigede arbejdere har stemt for vedkommende.

Valg af tillidsrepræsentanter foregår i arbejdstiden. De nærmere omstændigheder for valgbehandlingen aftales lokalt mellem ledelsen og medarbejderne.

Valget er i øvrigt ikke gyldigt, før det er blevet godkendt af forbundet og meddelt DTLs arbejdsgiverforening eller TA for de pågældende virksomheder, der dog er berettiget til at gøre indsigelse mod valget over for forbundet. Indsigelsesfristen er 3 uger. Dog indtræder

tillidsmandsbeskyttelsen, når valget er meddelt arbejdsgiveren.

Forbundet giver tilsagn om, at medarbejdere, der vælges til tillidsrepræsentanter, og som ikke forud for valget har gennemgået et kursus for tillidsrepræsentanter, hurtigst muligt efter valget gennemgår en sådan uddannelse. Fra DTLs arbejdsgiverforenings eller TA's side giver man tilsagn om at medvirke til, at den nvalgte tillidsrepræsentant får den fornødne frihed til at deltage i uddannelsen.

Stk. 4 Stedfortræder for tillidsmand

Hvor en tillidsmand er fraværende på grund af sygdom, ferie, deltagelse i kursus eller lignende, kan der efter aftale med arbejdsgiveren udpeges en stedfortræder for tillidsmanden. En således udpeget stedfortræder har i den periode, hvori han fungerer, den samme beskyttelse som den valgte tillidsmand, såfremt han opfylder betingelserne for at blive valgt til tillidsmand i henhold til stk. 2.

Stk. 5 Samarbejde og opgaver

Det er tillidsrepræsentantens - såvel som arbejdsgiverens og dennes repræsentants - pligt at gøre sit bedste for at vedligeholde og fremme et godt samarbejde på arbejdsstedet, og ikke lægge hindringer i vejen for virksomhedens eller medarbejdernes organisering.

Tillidsrepræsentanten forelægger dog alene forslag, henstillinger og klager fra medlemmer af de overenskomstbærende forbund for ledelsen.

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.

Opnås der ikke ved tillidsrepræsentantens henvendelse til ledelsen en tilfredsstillende ordning, kan tillidsrepræsentanten frit anmode sin organisation om at tage sig af sagen, men arbejdet skal fortsættes uforstyrret og afvente resultatet af organisationernes behandling af sagen.

Stk. 6

Ved lokal enighed kan der aftales andre muligheder for valg af tillidsrepræsentant/tillidsrepræsentanter end i de i § 22, stk. 1, 3 og 4.

Stk. 7 Talsmand

På virksomheder med holddriftsarbejde kan tillidsmanden på de skift, hvor han ikke arbejder, og som omfatter mindst fire 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 tillidsmanden.

Stk. 8 Funktion i arbejdstiden

A. Tillidsrepræsentanten skal have den nødvendige tid til at varetage sit arbejde som tillidsrepræsentant. Det skal dog ske, så det er til mindst mulig gene for hans produktive arbejde.

”Den nødvendige tid” betyder, at tillidsrepræsentanten bl.a. skal have frihed til deltagelse i møder, der er en følge af:

- Reglerne for behandling af faglig strid
- Hovedaftalen
- Arbejdsretsloven

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

Dersom det er nødvendigt, at han for at opfylde sine forpligtelser som tillidsrepræsentant på virksomheden må forlade sit arbejde i arbejdstiden, skal han forud herfor træffe aftale med arbejdsgiveren eller dennes repræsentant. Fra 1. maj 2017 skal arbejdsgiver eller dennes repræsentant alene underrettes.

- B. Efter forudgående henvendelse kan en repræsentant fra den lokale afdeling komme på virksomheden og drøfte lokale forhold med ledelsen. Derfor udgår § 22 stk. 12.
- C. Tillidsrepræsentanten skal ved forestående ansættelser og afskedigelser bedst muligt holdes orienteret herom og har i øvrigt påtaleret i henhold til regler for behandling af faglig strid, ved eventuelt forekommende urimeligheder ved ansættelser og afskedigelser.

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 Dansk Metal. På virksomheder med skiftende arbejdstider eller mobile medarbejdere tilstræbes det, at nye medarbejdere får lejlighed til at møde tillidsrepræsentanten. Kan dette ikke lade sig gøre, kan mødet afholdes digitalt. Der kan træffes lokalaftale om andre ordninger.

Mødet planlægges i øvrigt under hensyn til virksomhedens driftsmæssige forhold.

Hvis arbejdsgiveren efter anmodning orienterer tillidsrepræsentanten om en gennemført ansættelse eller afskedigelse, kan arbejdsgiveren ikke pålægges at udrede en bod, medmindre der foreligger systematisk brud på bestemmelsen.

- D. Til udførelse af sit hverv have den nødvendige adgang til it-faciliteter, herunder internet.

Stk. 9

- A. Hvis underretning i henhold til stk. 8A, 4. afsnit, er truffet/sket, eller hvis der på ledelsens foranledning i øvrigt lægges beslag på tillidsmanden i arbejdstiden i spørgsmål, som angår virksomheden og arbejderne, skal han for den tid, der medgår hertil, aflønnes med sin gennemsnitsfortjeneste for sidste kalenderkvartal. Lønnen kan dog ikke være mindre end gennemsnitsfortjenesten i den afdeling, som den pågældende er beskæftiget i. Gennemsnitsfortjenesten omfatter f.eks. skifteholdstillæg og andre tillæg, såfremt disse regelmæssigt oppebæres af den pågældende tillidsrepræsentant.

Ved møder uden for arbejdstiden på arbejdsgivers foranledning betales som for overarbejde for den tid, der måtte ligge ud over den pågældendes daglige arbejdstid.

Ved samarbejdsudvalgsmøder følges Samarbejdsnævnets retningslinjer.

B. Vederlag

Tillidsrepræsentanter valgt under overenskomsten vil modtage et årligt vederlag, som udbetales med 50 % pr. halvår. Vederlaget udbetales som kompensation for tillidsrepræsentantens varetagelse af sit hverv uden for dennes arbejdstid. Vederlaget er ikke pensionsgivende eller feriepengeberettiget.

Valg grundlaget opgøres ved nyvalg af tillidsrepræsentanten og efterfølgende en gang årligt. Ved bortfald af tillidsrepræsentanthvervet bortfalder vederlaget.

Vederlaget udgør:

Tillidsrepræsentanter med et valggrundlag op til og med 49 personer modtager et årligt vederlag på kr. 9.000.

Tillidsrepræsentanter med et valggrundlag mellem 50 og 99 personer modtager et årligt vederlag på kr. 16.500.

Tillidsrepræsentanter med et valggrundlag på 100 personer eller derover modtager et årligt vederlag på kr. 33.000.

For fællestillidsrepræsentanter opgøres antallet som summen af de repræsenterede.

Hvor der allerede er truffet aftale om vederlag til tillidsrepræsentanten i virksomheden, kan dette modregnes i ovenstående vederlag.

Note:

Vederlaget til tillidsrepræsentanter efter DTL-a/TA metaloverenskomsten § 22, stk. 9, litra B, finansieres af arbejdsgiverne i fællesskab gennem bidrag til DTL-a/TA metaloverenskomstens Udviklings og Samarbejdsfond.

Bidraget til finansiering af vederlag til tillidsrepræsentanter fastsættes særskilt og opkræves af PensionDanmark, hvorefter PensionDanmark udbetaler vederlaget direkte til tillidsrepræsentanter.

Stk. 10 Klubformand

Hvis medarbejderne på en virksomhed, henholdsvis en afdeling heraf, slutter sig sammen i en faglig klub eller lignende, skal tillidsmanden være formand.

Stk. 11 Afskedigelse af tillidsmand

En tillidsmands afskedigelse skal begrundes i tvingende årsager, og ledelsen har pligt til at give ham et opsigelsesvarsel på i alt 5 måneder. Såfremt en tillidsmand har fungeret som sådan i

en sammenhængende periode på mindst 5 år, har han dog krav på 6 måneders varsel.

Er afskedigelse begrundet i arbejdsmangel, bortfalder varselspligten i henhold til denne bestemmelse.

Stk. 12 Fremgangsmåde ved afskedigelse

Hvis en arbejdsgiver finder, at der foreligger tvingende årsager efter stk. 11, 1. afsnit, til at opsig en tillidsmand, der er valgt efter reglerne i stk. 1-3, skal han rette henvendelse til DTLs arbejdsgiverforening eller TA, der derefter kan rejse spørgsmålet i henhold til reglerne for behandling af faglig strid. Mæglingsmøde skal i så fald afholdes snarest muligt og senest 14 kalenderdage efter mæglingsbegæringens fremkomst, og den fagretlige behandling skal i øvrigt fremmes mest muligt.

En tillidsrepræsentants arbejdsforhold kan normalt ikke afbrydes i varselsperioden, før hans 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 tillidsmanden, betragtes opsigelsesvarslet som afgivet ved mæglingsmødets afholdelse.

Såfremt der er enighed mellem de lokale parter, kan en repræsentant fra den lokale afdeling komme på den enkelte virksomhed. Der kan ikke føres forhandlinger uden medvirken af forbundet og DTLs arbejdsgiverforening eller TA. Hvor der ikke er valgt tillidsrepræsentant, har den lokale afdelingsrepræsentant adgang til at drøfte forholdene i virksomheden med ledelsen.

Stk. 13

En tillidsrepræsentant, der ophører med hvervet efter at have virket som sådan mindst 1 år, og som fortsat beskæftiges på virksomheden, har inden for 1 år efter fratræden som tillidsrepræsentant ved afskedigelse fra virksomheden krav på 8 ugers opsigelsesvarsel udover varslet i henhold til § 10. Denne regel gælder alene fratrådte tillidsrepræsentanter.

For funktionærlignende ansættelser efter bilag 8, forlænges det individuelle opsigelsesvarsel med 8 uger. Parterne er enige om, at man med dette forlængede opsigelsesvarsel fraviger er Funktionærlovens § 2 om, at funktionæren fratræder ved en måneds udgang, og at dette er til gunst for medarbejderen.

Denne regel gælder alene fratrådte tillidsrepræsentanter.

Stk. 14

På virksomheder, hvor der er valgt flere tillidsrepræsentanter inden for overenskomstens område, kan tillidsrepræsentanterne af deres midte vælge en fællestillidsrepræsentant, der i fællesspørgsmål, f.eks. arbejdstid, ferie og fridage, velfærdsforhold og lignende kan være samtlige medarbejderes repræsentant over for ledelsen.

Ledelsen orienteres skriftligt om valg af fællestillidsrepræsentant.

Fællestillidsrepræsentanten kan deltage i behandlingen af spørgsmål vedrørende de enkelte

tillidsrepræsentanternes normale funktioner inden for deres respektive afdelinger, såfremt ledelsen eller de berørte tillidsrepræsentanter ønsker det.

Stk. 15 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 indenfor 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 hverv som tillidsrepræsentant har medarbejderen ret til 6 ugers faglig opdatering.

Medarbejderen modtager fuld løn under den faglige opdatering. Det er en forudsætning, at der kan ydes lovbestemt løntabsgodtgørelse (f.eks. VEU-godtgørelse) til uddannelsen. Løntabsgodtgørelse tilfalder virksomheden.

Ved faglig opdatering kan der ydes støtte fra TLK-fonden som ved aftalt uddannelse jf. § 27b.

§ 23. ARBEJDSMILJØREPRÆSENTANTER

For arbejdsmiljørepræsentanter gælder samme valg-, aflønnings- og opsigelsesregler som for tillidsrepræsentanter.

Stk. 1

Arbejdsmiljørepræsentanten skal medvirke til at skærpe kollegernes og ledelsens fokus på alle aspekter af arbejdsmiljøet.

Arbejdsmiljørepræsentanten skal i samarbejde med ledelse og tillidsrepræsentanten holde fast i, at de strategiske opgaver løses i regi af arbejdsmiljøorganisationen, alternativt et særligt samarbejdsfora.

Arbejdsmiljørepræsentanten skal være omdrejningspunktet for det systematiske arbejdsmiljøarbejde i udviklingen af arbejdspladsvurderingen (APV). Der er et fælles ansvar for, at sygefravær indgår i APV-arbejdet. Arbejdsmiljørepræsentanten skal herunder drøfte arbejdsmiljøet på baggrund af eksisterende, relevant statistisk materiale.

Arbejdsmiljørepræsentanten skal inddrages i forebyggelse af ulykker gennem analyser og læring. Arbejdsmiljørepræsentanten er desuden ambassadør for medarbejdernes inddragelse i den gennemgribende omstilling i at nå målet på nye ambitiøse klimamål.

Stk. 2

Arbejdsmiljørepræsentanten skal have den tid til rådighed til at varetage sine pligter, der er rimelig i forhold til den pågældende virksomheds art og dens sikkerheds- og sundhedsmæssige standard. Det skal dog ske, så det er til mindst mulig gene for vedkommendes produktive

arbejde.

Dette betyder, at arbejdsmiljørepræsentanten skal have frihed til at opfylde sine pligter efter arbejdsmiljøreglerne, herunder deltagelse i møder og uddannelse.

Stk. 3

Parterne er enige om, at der efter aftale med arbejdsgiveren kan gives arbejdsmiljørepræsentanten 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 lovgivning fastsatte arbejdsmiljøuddannelse.

Parterne er ligeledes enige om, at deltagelse i forbundenes frivillige arbejdsmiljøkurser ikke udløser betaling efter arbejdsmiljølovens § 10, stk. 1.

Dansk Metal giver tilsagn om, at medarbejdere, der vælges til arbejdsmiljørepræsentanter, og som ikke forud for valget har gennemgået et kursus for arbejdsmiljørepræsentanter, hurtigst muligt efter valget gennemgår en sådan uddannelse. Fra DTLs arbejdsgiverforening eller TA's side giver man tilsagn om at medvirke til, at den nyvalgte arbejdsmiljørepræsentant får den fornødne frihed til deltagelse i kurset.

Stk. 4

Arbejdsmiljørepræsentanten skal til udførelse af sit hverv have samme adgang til it-faciliteter som tillidsrepræsentanterne i henhold til § 22, stk. 8, D.

Stk. 5

For arbejdsmiljørepræsentanterne gælder samme valg-, aflønnings- og opsigelsesregler som for tillidsrepræsentanter. Bestemmelserne træder i kraft 1. juni 2020.

Stk. 6 Vederlag til organiserede arbejdsmiljørepræsentanter

Arbejdsmiljørepræsentanter, der er medlem af Dansk Metal, modtager et årligt vederlag på 9.000 kr.

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

Vederlaget for perioden fra 1. marts 2025 udbetales ved første ordinære betalingstermin.

Ved bortfald af arbejdsmiljørepræsentanthvervet bortfalder vederlaget.

Vederlag til arbejdsmiljørepræsentanter organiseret i Dansk Metal, finansieres via Faglærtes Udviklings- og Samarbejdsfond. PensionDanmark opkræver bidraget og udbetaler vederlaget direkte til arbejdsmiljørepræsentanterne. Fondens bestyrelse bemyndiges til en gang årligt at fastsætte det særskilte bidrag med henblik på at opnå balance mellem indbetaling og udbetaling til vederlaget.

§ 24. ADGANG TIL LØNOPLYSNINGER

Stk. 1

Bestemmelsen tager sigte på at modvirke løndumping. Bestemmelsen kan ikke benyttes til at kræve lønoplysninger udleveret med henblik på en overordnet eller generel belysning af lønforholdene i virksomheden, herunder til generel afdækning af muligheder for at rejse fagretlige sager mod virksomheden.

Stk. 2

I de situationer, hvor en tillidsrepræsentant på tro og love erklærer at have oplysninger, der giver anledning til at formode, at der finder løndumping sted i relation til en enkelt ansat eller en konkret afgrænset gruppe af ansatte på virksomheden, har tillidsrepræsentanten ret til at få udleveret de oplysninger, der er fornødne for at vurdere, om der forekommer løndumping, jf. dog stk. 4.

Tillidsrepræsentanten skal forinden fremsættelse af kravet selv forgæves have forsøgt at tilvejebringe lønoplysningerne.

Forbundet kan under samme betingelser som tillidsrepræsentanten kræve lønoplysningerne udleveret.

Stk. 3

Angår kravet en enkelt ansat forudsætter udleveringen af lønoplysninger den ansattes samtykke.

Når kravet om udlevering af lønsedler vedrører en medarbejdergruppe, udleveres disse uden samtykke, dog således at hensynet til anonymitet sikres.

Stk. 4

Er der på en medlemsvirksomhed ikke enighed om udlevering af oplysningerne, eller har Dansk Metal rejst krav om udlevering af oplysninger overfor DTLs arbejdsgiverforening eller TA, skal der på Dansk Metals begæring afholdes møde mellem organisationerne med henblik på at drøfte sagen, herunder hvilke oplysninger der skal fremskaffes. Mødet skal afholdes senest 7 arbejdsdage efter begæringens modtagelse. Denne tidsfrist kan fraviges efter aftale mellem organisationerne.

Når oplysningerne er tilvejebragt fra virksomheden, træder organisationerne på ny sammen, og hvis det her konstateres, at overenskomstens bestemmelser er overholdt, er sagen slut.

Konstateres det at overenskomstens bestemmelser ikke er overholdt, skal organisationerne søge at tilvejebringe en løsning af uoverensstemmelsen. I den forbindelse påhviler det arbejdsgiver at godtgøre, at den konstaterede overtrædelse alene angår de medarbejdere, der er fremlagt oplysninger om, og ikke øvrige tilsvarende medarbejdere i den konkrete afgrænsede gruppe. Kan der ikke tilvejebringes en løsning, kan Dansk Metal videreføre sagen.

Hvis der under forhandlingerne ikke kan opnås enighed om, hvorvidt overenskomsten er overholdt, kan forbundet videreføre sagen direkte til faglig voldgift eller fællesmøde.

Stk. 5

De udleverede lønoplysninger skal behandles fortroligt og kan alene anvendes som led i en fagretlig behandling af spørgsmålet om løndumping og må ikke gøres til genstand for nogen form for offentliggørelse, medmindre sagen er afsluttet ved faglig voldgift eller Arbejdsretten.

Anmærkning: Parterne anerkender, at der kan være et behov for at synliggøre, at der rejses sager med udgangspunkt i bestemmelsen om løndumping. Parterne er tillige enige om, at det er et legitimt formål og at det ikke må forhindres med henvisning til fortrolighedsbestemmelsen.

Der er derfor mellem parterne enighed om at forstå fortrolighedsbestemmelsen således, at den ikke er til hinder for, at der informeres i generelle vendinger om verserende eller afsluttede sager, når oplysningerne har karakter af statistik o.l. og ikke angår konkrete lønoplysninger på en konkret virksomhed. Oplysninger om, at der er indledt en række sager med mistanke om løndumping i et geografisk afgrænset område, eller at en række sager har resulteret i efterbetaling af x kr. som følge af, at der er konstateret løndumping, vil heller ikke være i strid med fortrolighedsbestemmelsen.

Stk. 6 Sager om vikarbureauer

Hvor en fagretlig sag om vikarbureauvikarer er indledt imod et vikarbureau, skal brugervirksomheden, som vikarerne har været udsendt til, på anmodning fra en af overenskomstparterne informere om, hvilke lokalaftaler og kutymer virksomheden har meddelt vikarbureauet skal overholdes, for de arbejdsfunktioner vikarerne udfører på virksomheden.

Bestemmelsen ændrer ikke på, at alene vikarbureauet er ansvarlig for vikarernes ansættelsesforhold. Brugervirksomheden kan ikke drages til ansvar for vikarbureauets eventuelle overtrædelser af disse

Stk. 7

Parterne er enige om løbende i overenskomstperioden at drøfte effekten af denne aftale.

§ 25. OVERFØRSEL AF ANCIENNITET FRA VIKARBUREAU TIL BRUGERVIRKSOMHED

Så længe en vikar er ansat hos et vikarbureau, optjener vikaren alene anciennitet hos vikarbureauet, og ikke hos brugervirksomheden.

Såfremt vikarbureauvikaren imidlertid har arbejdet hos brugervirksomheden i mindst 3 måneder uden afbrydelse, overføres ancienniteten fra vikarbureauet til brugervirksomheden, på vikarens anmodning, i følgende tilfælde:

- Vikararbejdet på brugervirksomheden ophører på grund af arbejdsmangel på brugervirksomheden og inden 10 arbejdsdage efter ophør bliver vikaren fastansat på brugervirksomheden eller
- Vikarbureauvikaren ansættes på brugervirksomheden i direkte forlængelse af vikararbejdet.

Det er alene anciennitet fra det seneste arbejdsforhold i brugervirksomheden der overføres.

§ 26. UNDERLEVERANDØRER OG VIKARER

Stk. 1

På anmodning fra deres tillidsrepræsentant eller Dansk Metal skal virksomheden oplyse, hvilke underleverandører, der udfører opgaver for virksomheden indenfor overenskomstens faglige gyldighedsområde. I oplysningerne skal indgå virksomhedsnavnet og adressen, som underleverandøren har oplyst til virksomheden. Ingen af de udleverede oplysninger om underleverandører kan videregives eller gøres til genstand for nogen form for offentliggørelse

Hvis en ikke-overenskomstdækket virksomhed, der arbejder som underleverandør for en medlemsvirksomhed i DTLs arbejdsgiverforening eller TA, er ramt af en lovlig varslet eller iværksat hovedkonflikt til støtte for et krav om en kollektiv overenskomst, og der er varslet en lovlig sympatikonflikt mod en medlemsvirksomhed, kan Dansk Metal rette henvendelse til DTLs arbejdsgiverforening eller TA med en anmodning om et møde til drøftelse af sagen. Mødet afholdes senest 7 arbejdsdage efter begæringens modtagelse. Denne tidsfrist kan fraviges efter aftale mellem organisationerne. På mødet kan bl.a. drøftes de sympatikonflikttramte arbejdsopgaver. Tilsvarende kan DTLs arbejdsgiverforening eller TA rette henvendelse til forbundet. Alle relevante baggrundoplysninger fremlægges på mødet eller tilsendes den modstående overenskomstpart så hurtigt som muligt.

Parterne er enige om i sådanne situationer, at underleverandørvirksomheden kan optages i DTLs arbejdsgiverforening eller TA og overenskomstdækkes, selvom en konflikt er varslet eller iværksat.

Stk. 2 Vikarer fra vikarbureauer

På anmodning fra deres tillidsrepræsentant eller Dansk Metal skal virksomheden oplyse, hvilke vikarbureauer der udfører opgaver på virksomheden inden for overenskomstens faglige gyldighedsområde. I oplysningerne skal indgå virksomhedsnavnet og adressen, som vikarbureauet har oplyst til virksomheden.

Hvis et vikarbureau, der udlejer vikarer til en DTLa- eller TA-medlemsvirksomhed, er ramt af en lovligt varslet eller iværksat hovedkonflikt til støtte for et krav om overenskomst, og der er varslet en lovlig sympatikonflikt mod en medlemsvirksomhed, kan hver af overenskomstparterne begære et møde svarende til det, som er beskrevet i stk. 1.

På mødet søges tilvejebragt en forhandlingsmæssig løsning for at undgå, at kollektive kampskridt iværksættes. I sådanne situationer kan vikarbureauet optages i Dansk Erhverv Arbejdsgiver og overenskomstdækkes, selvom en konflikt er varslet eller iværksat.

Stk. 3 Afklaring af om en udefrakommende virksomhed udfører vikararbejde

1. Med henblik på hurtigt afklaring af, om der i konkrete tilfælde er tale om vikararbejde, kan tillidsrepræsentanten på brugervirksomheden anmode om at få oplysninger fra brugervirksomheden om udefrakommende virksomheder, der udfører arbejde for brugervirksomheden, som ellers naturligt kunne udføres af brugervirksomhedens ansatte

medarbejdere.

2. Anmodningen skal ske i tilknytning til en eller flere udefrakommende virksomheders arbejde for brugervirksomheden.
3. Hvis der efter den lokale informationsudveksling og drøftelse fortsat er uenighed om, hvorvidt der er tale om vikarbejde, kan Dansk Metal begære et afklarende møde overfor DTLs arbejdsgiverforening eller TA. Referat af de lokale drøftelser fremsendes sammen med mødebegæringen.
4. Dansk Metal kan ligeledes begære et afklarende møde overfor DTLs arbejdsgiverforening eller TA i de tilfælde, hvor der ikke har kunnet ske en lokal drøftelse af en udefrakommende virksomheds arbejde for brugervirksomheden, fordi der ikke er valgt tillidsrepræsentant på brugervirksomheden.
5. Et afklarende møde skal afholdes hurtigst muligt og senest 7 arbejdsdage efter modtagelse af begæringen hos DTLs arbejdsgiverforening eller TA. Mødet afholdes på brugervirksomheden, medmindre andet aftales imellem parterne.
6. På mødet skal der som minimum oplyses om følgende:
 - Den udefrakommende virksomhedsnavn og CVR-nummer (P-nummer) eller RUT-nummer
 - Navnet på brugervirksomhedens kontaktperson hos den udefrakommende virksomhed
 - Beskrivelse af den udefrakommende virksomheds opgaver i brugervirksomheden og den forventede tidsplan for deres løsning
 - Beskrivelse af ledelses- og instruktionsbeføjelserne over for den udefrakommende virksomheds medarbejdere

Oplysningerne vil kunne fremlægges mundtligt på det afklarende møde. Der skrives et referat af mødet.

§ 27. STYRKELSE AF UDDANNELSESARBEJDET I VIRKSOMHEDEN

Parterne ønsker at styrke samarbejdet om uddannelse i virksomhederne mhp. at forbedre såvel medarbejdernes kompetencer som virksomhedernes konkurrencekraft. En styrket og mere systematisk dialog om kompetenceudvikling vil være et element i at sikre en større opmærksomhed om behovet for til stadighed at være i stand til at møde de udfordringer, som opstår for medarbejdere og virksomheder i branchen.

For at understøtte dette samarbejde beskrives i § 27b, stk. 3-4 og stk. 7 medarbejderens ret til sædvanlig overenskomstmæssig løn, jf. stk. 8, i forbindelse med deltagelse i uddannelse samt ret til 85 pct. af sædvanlig overenskomstmæssig løn i forbindelse med deltagelse i selvvalgt uddannelse, jf. stk. 6.

§ 27A. KOMPETENCEUDVIKLING OG UDDANNELSE

Stk. 1 Det lokale samarbejde

Det anbefales, at der gennemføres en kontinuerlig og systematisk uddannelsesplanlægning for virksomhedens medarbejdere. Uddannelsesplanlægningen bør rumme udarbejdelse af en kompetence-/uddannelsesplan for den enkelte medarbejder.

Samarbejdsudvalget (sekundært tillidsrepræsentant/ledelse) kan rekvirere besøg af organisationernes konsulenter for bistand til at igangsætte uddannelsesdialogen.

Besøget kan rekvireres, når en af parterne ønsker det.

Den enkelte medarbejders personlige uddannelsesplan kan indskrives på PensionDanmarks hjemmeside, og på medarbejderens foranledning deles mellem medarbejder og virksomhed. Uddannelsesplanen danner baggrund for ansøgning om støtte i TLK-fonden.

Hvis en medarbejder ønsker det, kan tillidsrepræsentanten bistå medarbejderen i forbindelse med udviklingen af dennes kompetence-/uddannelsesplan.

Hvis der ikke er valgt tillidsrepræsentant, har medarbejderen ret til at blive bistået af den lokale afdeling af Dansk Metal.

Stk. 2 Uddannelsesaktiviteter med støtte fra Kompetenceudviklingsfonden

Kompetenceudviklingsfonden kan yde støtte til kompetenceudvikling på både virksomhedens og medarbejderens foranledning inden for følgende lovregulerede aktiviteter:

- a. Individuel kompetencevurdering.
- b. Almen kvalificering på grundlæggende niveau i form af Forberedende voksenundervisning (FVU), ordblindeundervisning og dansk for indvandrere.

Midlerne kan anvendes til kompetenceudvikling, som sker efter planen mellem virksomhed og medarbejder i form af:

Anmærkning: Stk. 2, litra b, ændres fra 1. maj 2014 til:

Alle medarbejdere har ret til at få fri - med sædvanlig overenskomstmæssig løn, jf. stk. 4 - til at deltage i almen kvalificering på grundlæggende niveau i form af forberedende voksenundervisning (FVU), ordblindeundervisning og dansk for indvandrere.

Herudover har medarbejderne ret til at få fri i op til fire timer til at deltage i vejledning og screening hos godkendte udbydere af uddannelserne forud for opstart af de nævnte uddannelser. Der betales sædvanlig overenskomstmæssig løn, jf. stk. 4.

Virksomheden kan betinge sig, at udgifterne hertil dækkes gennem støtte fra TLK-fonden og eventuel løntabsgodtgørelse (f.eks. SVU), jf. stk. 6.

- c. Erhvervsrettede kurser på den med medarbejderen aftalte uddannelsesplan (dvs. en plan,

som beskriver konkret(e) aktivitet(er), som kvalificerer medarbejderen, f.eks. en GUV-plan) omfattet af den til enhver tid aftalte "liste a over aftalt uddannelse" inden for maksimalt to uger pr. år.

Kompetenceudviklingsfondens formular for uddannelsesplan skal anvendes.

Midlerne kan anvendes til selvvalgt uddannelse i form af:

- d. Kurser på den til enhver tid aftalte "liste b over selvvalgt uddannelse" inden for maksimalt to uger pr. år, jf. dog stk. 6.

Anvendelsen af midlerne fra Kompetenceudviklingsfonden til aktiviteter under pkt. c og d forudsætter, at medarbejderen har 9 måneders uafbrudt beskæftigelse i virksomheden.

Anmærkning: Anciennitetskravet på 9 måneder i stk. 2 litra d nedsættes den 1. maj 2014 til 6 måneder.

Midlerne kan anvendes til kursus i forbindelse med afskedigelse.

- e. Efter reglerne i stk. 7 pkt. b.

Stk. 3. Realkompetencevurdering

A. Realkompetencevurdering

Alle medarbejdere har ret til at få fri – med sædvanlig overenskomstmæssig løn, jf. stk. 3 – til at deltage i realkompetencevurdering.

Realkompetencevurderingen kan gennemføres på en af følgende måder:

- a. Realkompetencevurdering på en erhvervsskole
- b. Vejledende realkompetencevurdering gennemført på PensionDanmarks hjemmeside

Medarbejderen har ret til at gennemføre en realkompetencevurdering.

Virksomheden kan betinge sig, at udgifterne hertil dækkes gennem støtte fra TLK-fonden og eventuel løntabsgodtgørelse (f.eks. VEU-godtgørelse), jf. stk. 4

Stk. 4 Medarbejderens ret til løn i forbindelse med kompetenceudvikling med støtte fra Kompetenceudviklingsfonden

En medarbejder, der deltager i kompetenceudvikling efter stk. 2 pkt. a-c modtager sædvanlig overenskomstmæssig løn fra virksomheden, se stk. 8.

For medarbejdere på forskudt tid jf. § 3 og på skiftehold efter Holddriftsaftale (bilag 3) medregnes desuden tillægget efter henholdsvis DTL-a/TA metaloverenskomstens § 3, stk. 2 (23,50 kr./38,80 kr./46,00 kr. pr. 1.3.2013) og Holddriftaftalens § 3, stk. 1 (35,90 kr. pr. 1.3.2013) pr. fraværstime med henholdsvis forskudttidstillæg og skifteholdstillæg, efter nærmere retningslinjer, som fastlægges af bestyrelsen.

Virksomheden modtager herefter refusion fra Kompetenceudviklingsfonden i form af støtte til dækning af udgifterne til sædvanlig overenskomstmæssig løn fsva. aktiviteter efter stk. 2 pkt. a og b og op til 100 pct. af sædvanlig overenskomstmæssig løn fsva. aktiviteter efter stk. 2 pkt. c. Det er dog en forudsætning for medarbejderens ret til løn efter disse punkter, at der er midler til rådighed i Kompetenceudviklingsfonden. Det er tillige en forudsætning, at virksomhedens udgifter til 100 af sædvanlig overenskomstmæssig løn dækkes gennem dette tilskud samt løntabsgodtgørelse, Statens voksenuddannelsesstøtte (SVU) eller VEU-godtgørelse eller anden offentlig støtteordning med samme niveau.

Virksomheden modtager fra Kompetenceudviklingsfonden støtte til dækning af kursusgebyr svarende til niveauet ved brug af AMU.

Stk. 5 Medarbejderens ret til løn under uddannelse foranlediget af virksomheden

Medarbejdere, der deltager i uddannelsesaktiviteter på virksomhedens foranledning, modtager sædvanlig overenskomstmæssig løn, se stk. 8. Eventuel løntabsgodtgørelse, eksempelvis VEU-godtgørelse, tilfalder virksomheden, dog uden eventuelt tillæg efter henholdsvis DTL-a/TA metaloverenskomstens § 3, stk. 2, og Holddriftsaftalen.

Stk. 6 Virksomhedens bidrag til Kompetenceudviklingsfonden

Virksomhedens bidrag til Kompetenceudviklingsfonden udgør kr. 780 pr. fuldtidsansat medarbejder.

Jf. Aftale om Kompetenceudviklingsfond for de nærmere retningslinjer.

Stk. 7 Ret til frihed under selvvalgt uddannelse

Den enkelte medarbejder har efter 6 måneders beskæftigelse ret til, under fornødent hensyn til virksomhedens forhold, at holde indtil 2 ugers fri til deltagelse i selvvalgt uddannelse.

Medarbejderen har - såfremt der opnås støtte fra Kompetenceudviklingsfonden og VEU-godtgørelse/ SVU til dækning af udgifterne herved - ret til op til 100 pct. af sædvanlig overenskomstmæssig løn under denne uddannelse, se stk. 8.

Det er yderligere et krav for at opnå denne støtte, at virksomheden ikke til medarbejderen supplerer den støtte, som opnås gennem Kompetenceudviklingsfonden og VEU-godtgørelsen/SVU.

Ret til akkumulering

En medarbejder kan deltage i kompetenceudvikling under ovennævnte betingelser i maksimalt 2 uger pr. år. Dog har medarbejderen ved fortsat beskæftigelse i samme virksomhed ret til at akkumulere sin ret til kompetenceudvikling i maksimalt 3 år (6 uger efter 3 år).

En medarbejder har ret til at afvikle ikke forbrugt uddannelse fra de forudgående to kalenderår, så de ældste uger forbruges først.

Retten til uddannelse efter dette punkt gælder ikke for medarbejdere, der er i opsagt stilling. Disse medarbejderes rettigheder følger af § 10, stk. 8 og 9.

Jf. Aftale om Kompetenceudviklingsfond for de nærmere retningslinjer.

Stk. 8 Definition af sædvanlig overenskomstmæssig løn

"Sædvanlig overenskomstmæssig løn" betyder i denne forbindelse den løn, som medarbejderen ville have optjent, hvis der havde været tale om arbejde på samme tid, og af samme varighed som den pågældende uddannelse. I "sædvanlig overenskomstmæssig løn" medregnes personlige tillæg, men ikke tillæg for gener og overtid.

Stk. 9 Støtte til EUV1- eller EUV2-forløb

En medarbejder med ret til 6 ugers uforbrugt frihed til selvvalgt uddannelse kan med virksomheden indgå en aftale, hvorefter medarbejderen bytter sine 6 ugers uforbrugt selvvalgt uddannelse til en uddannelsesaftale omfattet af erhvervsuddannelsesloven.

Det er en forudsætning, at medarbejderen er realkompetencevurderet til at gennemføre erhvervsuddannelsen som et EUV1- eller EUV2-forløb. Medarbejderen modtager under forløbet sædvanlig overenskomstmæssig løn, jf. stk. 8.

Medarbejderen optjener igen ret til selvvalgt uddannelse fra førstkommende kalenderår efter uddannelsesaftalens afslutning.

Virksomheden modtager støtte fra HTSK-fonden til forløbet efter følgende retningslinjer:

- 1) De første 6 ugers skoleophold støttes efter reglerne i stk. 4, 2. afsnit.
- 2) De næste 4 ugers skoleophold støttes efter reglerne i stk. 4, 2. afsnit.
- 3) Det afsluttende skoleophold (svendeprøvemodul) støttes efter reglerne i stk. 4, 2. afsnit, medmindre svendeprøvemodulet er en del af de første 6 ugers skoleophold, jf. punkt 1.

Der kan alene opnås støtte til ovenstående uger en gang. Der kan således maksimalt opnås støtte til 10 ugers skoleophold samt et eventuelt svendeprøvemodul herudover.

Forud for indgåelsen af uddannelsesaftalen ansøger virksomheden HTSK-fonden om forhåndstilsagn til ovenstående støtte.

Stk. 10 Kompetenceudviklingsfond

Retningslinjerne for kompetenceudviklingsfonden er fastsat i protokollat om kompetenceudviklingsfonden for Lageroverenskomsten mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og 3F og Transportoverenskomsten mellem DTLs arbejdsgiverforening og 3F.

Virksomhederne indbetaler et beløb svarende til kr. 780 pr. fuldtidsmedarbejder pr. år omfattet af overenskomsten.

§ 27B. DTL-A/TA METALOVERENSKOMSTENS UDVIKLINGS- OG SAMARBEJDSFOND

Parterne er enige om at etablere DTL-a/TA metaloverenskomstens Udviklings- og Samarbejdsfond dækkende DTL-a/TA metaloverenskomsten, og hvorfra der opkræves bidrag til Transport- og lagerområdet kompetenceudviklingsfond.

Formål:

Fondens formål er at understøtte aktiviteter, der udvikler og styrker faglærtets beskæftigelse i handels- og transportbranchen i det danske samfund - herunder ved at styrke og udvide det organiserede arbejdsmarked. Det sker bl.a. gennem overenskomstprocessen, der sætter standarderne for løn og arbejdsvilkår på det danske arbejdsmarked. Begge parter har et fælles ansvar for at understøtte dette arbejde.

Det kan eksempelvis ske ved at:

- Styrke samarbejdet mellem lederne i DTLs arbejdsgiverforenings og TA's og Dansk Metals tillidsrepræsentanter.
- Understøtte uddannelsesaktiviteter på DTLs arbejdsgiverforenings og TA's medlemsvirksomheder, eksempelvis vedligeholdelse af kompetencer og kvalifikationer blandt medarbejderne.

Etablering:

Fonden ledes af en bestyrelse, der er paritetisk sammensat og som består af indtil 6 medlemmer.

DTLs arbejdsgiverforening og Dansk Erhverv Arbejdsgiver for TA (i fællesskab) og Dansk Metal udpeger formanden og næstformanden. Posterne går på skift imellem organisationerne med 2 års interval. Beslutninger træffes i enighed.

Parterne vil snarest efter overenskomstfornyelsen aftale de nærmere retningslinjer for fondens virke, herunder administrationen af fonden og anvendelse af fondens midler.

Bidrag til fonden:

Bidraget udgør i alt 0,40 kr. pr. præsteret arbejdstime. Med virkning fra 2. kvartal 2025 udgør bidraget i alt 0,45 kr. pr. præsteret arbejdstime. Med virkning fra 2. kvartal 2026 udgør bidraget i alt 0,50 kr. pr. præsteret arbejdstime. Med virkning fra 2. kvartal 2027 udgør bidraget i alt 0,55 kr. pr. præsteret arbejdstime.

Bidragene til fonden opkræves sammen med bidraget til kompetenceudviklingsfonden. De opgøres og opspares separat fra de øvrige midler i kompetenceudviklingsfonde.

Ved regnskabsårets afslutning tilbageføres de uforbrugte bidrag til parterne i fonden, medmindre disse træffer aftale om en anden anvendelse af midlerne.

Til DA/FH Udviklingsfonden betaler arbejdsgiveren 45 øre pr. time for de på virksomheden ansatte medarbejdere, der er omfattet af overenskomsten. Med virkning fra første lønperiode efter 1. januar 2026 forhøjes beløbet til 0,49 kr. pr. præsteret arbejdstime. Pr. 1. januar 2027 forhøjes beløbet til 0,51 kr. pr. præsteret arbejdstime.

§ 28. LÆRLINGE/ELEVER

De i overenskomsten mellem Dansk Industri og CO-Industri gældende bestemmelser vedrørende lønforhold er gældende for lærlingeuddannelse på virksomheder omfattet af nærværende overenskomst.

Mindstebetalingsatsen for lærlinge såvel under som over 18 år udgør:

		1. marts 2025	1. maj 2025	1. marts 2026	1. marts 2027
1	0-1 år	kr. 79,75	kr. 82,95	kr. 85,85	kr. 88,85
2	1-2 år	kr. 90,40	kr. 94,00	kr. 97,30	kr. 100,75
3	2-3 år	kr. 97,20	kr. 101,10	kr. 104,65	kr. 108,30
4	3-4 år	kr. 112,55	kr. 117,05	kr. 121,15	kr. 125,40
5	Over 4 år	kr. 136,00	kr. 139,90	kr. 143,40	kr. 146,90

§ 29. NYOPTAGNE VIRKSOMHEDER

Stk. 1

Foreninger og enkeltvirksomheder, som ved deres optagelse i DTLs arbejdsgiverforening eller TA har overenskomst med Dansk Metal eller forbundets afdelinger, hvad enten overenskomsten er en særoverenskomst, en tiltrædelsesoverenskomst eller en lokalaftale, omfattes, uden særlig opsigelse af en sådan overenskomst, af denne overenskomst fra tidspunktet for optagelsen.

Stk. 2

Der optages snarest efter virksomhedens optagelse i DTLs arbejdsgiverforening eller TA tilpasningsforhandlinger med det formål at udforme eventuelle lokale aftaler, jf. § 20, på en sådan måde, at bestående overenskomstforhold ikke forrykkes som helhed.

Stk. 3

Foreninger og enkeltvirksomheder, som ved deres optagelse i DTLs arbejdsgiverforening, eller TA ingen overenskomst eller lokalaftale har med Dansk Metal eller forbundets afdelinger, omfattes af denne overenskomst fra optagelsestidspunktet.

Stk. 4

Firmapensionsordning

Nyoptagne medlemmer af DTLs arbejdsgiverforening eller TA, der forinden indmeldelsen for medarbejdere inden for Faglærteoverenskomsten har etableret en firmapensionsordning, kan kræve, at den eksisterende firmapensionsordning for de på indmeldelsestidspunktet ansatte medarbejdere træder i stedet for indbetaling til PensionDanmark efter overenskomstens § 16.

Firmapensionsordningens videreførelse skal snarest efter indmeldelsen protokolleres mellem DTLs arbejdsgiverforening eller TA og Dansk Metal efter begæring, eventuelt i forbindelse med tilpasningsforhandlinger.

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

Omkostningerne i en firmapensionsordning må ikke afvige væsentligt fra det almindelige omkostningsniveau hos udbydere af firmapensionsordninger, jf. den til enhver tid gældende ramme for omkostninger i firmapensionsordninger i PensionDanmark. Tilpasning hertil skal i givet fald ske inden 12 måneder fra indmeldelsen i DTLs arbejdsgiverforening eller TA.

Anmærkning: Virksomheder der 28. februar 2017 var medlem af DTLs arbejdsgiverforening eller TA skal overholde kravet i afsnit 3 vedrørende omkostningsniveauet for firmapensionsordninger inden udgangen af 2018.

Firmapensionsordningen kan ikke udstrækkes til medarbejdere, der ansættes efter virksomhedens indmeldelse i DTLs arbejdsgiverforening eller TA. For disse medarbejdere foretages indbetaling af de overenskomstmæssige pensionsbidrag til PensionDanmark.

Det er en forudsætning for videreførelse af en firmapensionsordning, at den har eksisteret i 3 år forud for meddelelsen til Dansk Metal om virksomhedens optagelse i DTLs arbejdsgiverforening eller TA.

Stk. 5

Optrappingsordning - pension

Nyoptagne medlemmer af DTLs arbejdsgiverforening eller TA, der forinden indmeldelsen i DTLs arbejdsgiverforening eller TA ikke har etableret en pensionsordning for medarbejdere omfattet af overenskomsterne mellem DTLs arbejdsgiverforening, TA og 3F, eller som for disse medarbejdere har en pensionsordning med lavere pensionsbidrag, kan kræve, at bidraget til PensionDanmark skal fastsættes således:

Virksomheder uden pensionsordning på indmeldelsestidspunktet

Senest fra tidspunktet for DTLs arbejdsgiverforenings' eller TA's meddelelse til Dansk Metal om virksomhedens optagelse i DTLs arbejdsgiverforening eller TA skal arbejdsgiverbidraget henholdsvis lønmodtagerbidraget udgøre mindst 25 % af de overenskomstmæssige bidrag.

Senest 1 år efter skal bidragene udgøre mindst 50 % af de overenskomstmæssige bidrag.

Senest 2 år efter skal bidragene udgøre mindst 75 % af de overenskomstmæssige bidrag.

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

Virksomheder med pensionsordning på indmeldelsestidspunktet

For virksomheder, der på meddelelsestidspunktet er omfattet af en arbejdsmarkeds-pensionsordning, gennemføres optrapningen således:

Pensionsbidraget på meddelelsestidspunktet er gældende i indtil et år efter indmeldelsen.

Senest et år efter indmeldelsen forhøjes bidraget til den nærmeste højere bidragssats, jf. ovennævnte optrapningsskala.

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

Ordningen skal snarest efter indmeldelsen protokolleres mellem overenskomtparterne efter begæring, eventuelt i forbindelse med tilpasningsforhandlinger.

Stk. 6

Optrapningsordning – særlig opsparing

a. Nyoptagne medlemmer af TA eller DTL's arbejdsgiverforening der forinden indmeldelsen ikke har etableret en særlig opsparing eller tilsvarende ordning, eller som har en særlig opsparing eller tilsvarende ordning med lavere bidrag, kan indtræde i overenskomstens særlig opsparing efter nedenstående regler. Virksomheder, der forinden indmeldelsen har en særlig opsparing eller tilsvarende ordning med samme bidrag som § 4, stk. 5, er ikke omfattet af nedenstående litra b-d.

b. Virksomhederne kan i lønnen, jf. § 4, fradrage det på indmeldelsestidspunktet gældende bidrag til særlig opsparing jf. § 4, stk. 5, fraregnet 6,0 procentpoint (fra 1. marts 2026 7,0 procentpoint).

c. Virksomhederne er fra indmeldelsen forpligtede til at betale bidrag til særlig opsparing efter § 4, stk. 5, 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 § 4.

d. For så vidt angår de 6,0 procentpoint (fra 1. marts 2026 7,0 procentpoint) kan nyoptagne medlemmer af TA eller DTL's arbejdsgiverforening kræve optrapning, som følger:

Senest fra tidspunktet for TA eller DTL's arbejdsgiverforenings meddelelse til Dansk Metal om virksomhedens optagelse i Dansk Erhverv skal virksomheden indbetale 1,5 pct. (fra 1. marts 2026 1,75 pct.) i bidrag til særlig opsparing.

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

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

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

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

f. Optrapningsordninger på pension og/eller særlig opsparing skal senest 2 måneder efter indmeldelsen protokolleres mellem TA eller DTL's arbejdsgiverforening og Dansk Metal efter begæring fra Dansk Erhverv, eventuelt i forbindelse med tilpasningsforhandlinger.

§ 30. OVERENSKOMSTENS VARIGHED

Stk. 1

Overenskomsten kan tidligst opsiges til 1. marts 2028. Opsigelsesfristen er 3 måneder, medmindre andet er aftalt mellem hovedorganisationerne.

Stk. 2

Selvom overenskomsten er opsagt eller udløbet, er parterne dog forpligtet til at overholde dens bestemmelser, indtil anden overenskomst træder i stedet, eller arbejdsstandsning er iværksat i overensstemmelse med reglerne i Hovedaftalen af 31. oktober 1973 med senere ændringer.

København, 17. marts 2023

DTLs arbejdsgiverforening

Dansk Erhverv Arbejdsgiver for TA

Dansk Metal

BILAG 1

Aftale om særlig arbejdstidstilrettelægning

Under følgende forudsætninger kan der på den enkelte virksomhed etableres nedenstående særordninger vedrørende den ugentlige arbejdstidstilrettelægning:

- a. Særordningen skal være drifts- eller beskæftigelsesmæssigt rundet.
- b. Der skal lokalt mellem virksomhedsledelse og medarbejderne være enighed om ordningen.
- c. Virksomheden skal, forinden ordningen realiseres, indsende et eksemplar af den indgåede lokalaftale til DTLs arbejdsgiverforening eller TA med en kort motivering for ordningens etablering (jf. a). DTLs arbejdsgiverforening eller TA videresender aftalen og den omtalte motivering til Dansk Metal, såfremt man mener, at ordningen kan iværksættes.
- d. Såfremt Dansk Metal finder, at den indberettede ordning ikke er i fuld overensstemmelse med de aftalte særordninger - eller såfremt forbundet skønner, at de hensyn, der ligger til grund for ordningen, ikke er tilstrækkeligt relevante optages ordningen til fagretlig behandling.
- e. Såfremt der ønskes etableret særordninger, som ikke omfattes af de nedenfor under pkt. 1-3 omhandlede eksempler, optages der forhandling herom mellem organisationerne, og ordningens realisering beror på, om der opnås enighed denne.

1. Weekendarbejde

Weekendarbejde kan etableres på virksomheder, der har en særlig og længerevarende interesse i at udvide den ugentlige driftstid, således at behovet ikke rimeligt kan dækkes ved almindeligt overarbejde.

Til weekendarbejde ansættes medarbejdere, der ikke har anden lønnet beskæftigelse. Der kan således ikke udbetales supplerende understøttelse.

Weekendarbejde skal normalt være af mindst 24 timers varighed pr. uge og kan normalt tidligst påbegyndes ved normal driftstids afslutning om fredagen.

Der garanteres de pågældende medarbejdere en indtjent ugeløn, der svarer til 37 timer ganget med den for tilsvarende medarbejdere på virksomheden i almindelig dagtid gældende timefortjeneste.

Lønnen beregnes i øvrigt som summen af den normale timeløn inkl. gældende tillæg for det præsterede antal timer. Hertil ydes for arbejde om fredagen forskudttidstillæg og for arbejde om lørdagen efter kl. 12.30 overarbejdstillæg efter § 5, stk. 2 og 3.

Til den indtjente løn ydes feriegodtgørelse og SH-betaling med tilsammen 16 pct.

Der beregnes fuldt ATP-bidrag.

Parterne er enige om det naturlige i, at weekendarbejdere er medlemmer af den samme faglige organisation, som de øvrige på virksomheden beskæftigede tilsvarende arbejdere.

2. Deltidsansættelse

Allerede ansatte

Mellem en allerede ansat medarbejder og virksomheden kan aftales ændring af arbejdstiden fra fuldtid til deltid, jf. Lov om deltid.

Nyansatte

Der kan lokalt træffes aftale, jf. dette bilags indledningsafsnit, om nyansættelse af medarbejdere på deltid.

Virksomheden må ikke benytte ansættelse af deltidsbeskæftigede til at reducere antallet af fuldtidsbeskæftigede, for så vidt der er tale om medarbejdere med samme kvalifikationer.

Fælles bestemmelser

Den ugentlige arbejdstid for deltidsbeskæftigede skal udgøre mindst 15 timer.

Den ugentlige arbejdstid og dens placering skal skriftligt aftales ved ansættelsen, eller i forbindelse med aftale om deltidsbeskæftigelse for allerede ansatte.

Aflønningen af deltidsbeskæftigede sker i henhold til de almindeligt gældende overenskomstmæssige bestemmelser, således at der ikke ydes lønmæssig kompensation, fordi arbejdstiden er kortere end arbejdstiden for heltidsansatte.

For den del af den daglige arbejdstid, der for deltidsbeskæftigede medarbejdere ligger uden for den i § 1 stk. 3 anførte normale dagsarbejdstid, ydes en tillæggsbetaling svarende til den, der ydes ved arbejde på forskudt tid.

Parterne er enige om, at overarbejde, hvorved forstås arbejde ud over den normale arbejdstid for heltidsansatte, kun undtagelsesvis bør finde sted for medarbejdere beskæftiget på deltid.

3. Varierende ugentlig arbejdstid

Arbejdstiden kan iværksættes med varierende ugentlig arbejdstid, blot den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er 37 timer. Arbejdstiden i den enkelte uge må ikke overstige 44 timer. Forudsætningen for varierende ugentlige arbejdstider er, at de fastlægges for mindst 4 uger og indtil 12 måneder ad gangen, og at det angives ved opslag eller anden form for meddelelse, hvorledes arbejdstiden er fordelt over perioden.

BILAG 2

Afspadsring (gældende for afspadsring, der ikke hidrører fra systematisk overarbejde, jf. § stk. 4)

1. Der er enighed om, at virksomheden og de ansatte som led i ansættelsesvilkårene kan indføre afspadsring af overarbejde, idet organisationerne anbefaler afspadsring.
2. Overarbejde afspadsres time for time, og overarbejdstillægget udbetales løbende i forbindelse med overarbejde.
3. Tidspunktet for afspadsring aftales mellem arbejdsgiveren og den ansatte.
4. Afspadsring sker for hele dage. Eventuelle overskydende timer udbetales.
5. Tilgodehavende afspadsringstimer skal være afviklet senest 26 uger efter optjeningen.

Hvis afspadsring ikke har fundet sted, eller den ansatte fratræder, udbetales tilgodehavendet ved førstkommende lønudbetaling.

6. Under afspadsring udbetales den opsparede timeløn samt eventuelt anciennitetstillæg (for ugelønnede og timelønnede, som i henhold til § 4 har opnået dette).

Mellem nedenstående arbejdsgiver og lønmodtager er der enighed om, at den aftale gælder for ansættelsesforholdet.

BILAG 3

Holddriftsaftale

§ 1 Arbejdstidsbestemmelser

Stk. 1. Ved arbejde på 1. skift er den normale arbejdstid for den enkelte medarbejder 37 timer pr. uge.

Ved arbejde på 2. og 3. skift er den normale ugentlige arbejdstid 34 timer.

Arbejdstiden for 1. skift placeres mellem kl. 06.00 og kl. 18.00 og for 2. skift mellem kl. 14.00 og kl. 02.00, medmindre andet er aftalt.

Der kan etableres overarbejde på indtil 3 timer om ugen på alle skift, hvis der lokalt er enighed derom.

NB! Dette er ikke en generel begrænsning af retten til overarbejde.

Såfremt der sker en generel nedsættelse af arbejdstiden, skal ovennævnte timer reduceres tilsvarende i overensstemmelse med det generelt fastsatte.

Hvor der arbejdes højst 5 dage om ugen, er der adgang til lokalt at aftale, at holddriftsarbejde fra søndag kl. 22.00 til mandag kl. 06.00 betales med holddriftstillæg gældende for hverdage.

Aftalen kan indgås mellem tillidsrepræsentanten på virksomheden og virksomhedens ledelse.

Er der ikke valgt en tillidsrepræsentant, kan aftalen indgås med den lokale afdeling af Dansk Metalarbejderforbund. Hvis der er indgået en aftale med en tillidsrepræsentant, og der på et tidspunkt ikke er valgt tillidsrepræsentant, indtræder den lokale afdeling af Dansk Metalarbejderforbund som aftalepart.

De indgåede aftaler kan opsiges med 8 ugers varsel til en uges udgang.

Stk. 2. Ved holddriftsarbejde, der afviger fra afsnit 1, skal arbejdstiden tilrettelægges i henhold til en lokalt aftalt turnusplan. En sådan lokalt aftalt tilrettelæggelse kræver enighed mellem virksomheden og et flertal af de berørte medarbejdere. I sådanne tilfælde skal den enkelte medarbejders normale arbejdstid ved arbejde i 3 skift i gennemsnit udgøre 105 timer i løbende 3-ugers-perioder og ved arbejde i 2 skift i gennemsnit 71 timer i løbende 2-ugers-perioder.

Stk. 3. I forbindelse med holddriftsarbejde regnes døgnet normalt fra kl. 06.00 til kl. 06.00 – eller fra normal arbejdstids begyndelse, medmindre andet er aftalt.

Stk. 4. Ved overgang til holddriftsarbejde skal der gives mindst 5 x 24 timers varsel. Dette gælder dog ikke for medarbejdere, der antages til holddriftsarbejde. Det er dog en forudsætning for at kunne betragtes som holddriftsarbejder, at man 6 gange inden for 6 uger

har deltaget i en ordning efter denne §. Holddriftsarbejde kan bringes til ophør med et varsel på 5 x 24 timer til en lønningsperiodes udløb.

Stk. 5. Hvor der arbejdes efter en fast turnusplan, kan denne suspenderes i tilfælde, hvor det nødvendiggøres af forhold, som virksomheden er uden indflydelse på, eller under forudsætning af, at der er truffet aftale mellem parterne herom.

Ved afbrydelse af en turnusplan uden det nødvendige varsel opgøres arbejdstiden i lønningsperioden, således at for mange timer betales som overarbejde og manglende timer med timeløn på afbrydelsestidspunktet.

Stk. 6. Virksomheden skal både reducere medarbejderens samlede arbejdstid og antallet af arbejdsdage i arbejdstidsplanen, når der falder en søgnehelligdag eller overenskomstmæssig fridag på en af ugens første fem hverdage. For fuldtidsansatte skal arbejdstiden reduceres med 1/5 af den gennemsnitlige ugentlig arbejdstid, jf. nr. 1, stk. 1 og 2, for hver søgnehelligdag og overenskomstmæssig fridag.

Såfremt overenskomstmæssige fridage i overenskomsten udgør en halv fridag, reduceres der med halvdelen af 1/5 (det vil sige 1/10) af den gennemsnitlige ugentlig arbejdstid, jf. nr. 1, stk. 1 og 2, for hver overenskomstmæssig fridag.

For deltidsansatte foretages reduktionen forholdsmæssigt i forhold til medarbejderens aftalte ugentlige arbejdstid.

Antallet af arbejdsdage reduceres ved at placere et antal fridage, der svarer til antallet af søgnehellidage eller overenskomstmæssige fridage (eller halve overenskomstmæssige fridage), der falder på en af ugens første fem hverdage, på et andet tidspunkt.

Såfremt overenskomstmæssige fridage i overenskomsten udgør en halv fridag, kan disse samles til en hel fridag.

Fridagen kan enten placeres på selve søgnehellidagen eller den overenskomstmæssige fridag eller på et andet tidspunkt.

Hvis der i forbindelse med den forholdsmæssige reduktion opstår manglende eller overskydende timer, placeres disse på andre dage. Parterne anbefaler, at der ved skriftlig lokalaftale tages stilling til, hvordan forholdsmæssig reduktion, der hidrører fra søgnehellidage og overenskomstmæssige fridage, håndteres i praksis, herunder at manglende eller overskydende timer skal håndteres i en timebank.

§2 Manglende varsel – erstatningsfridage

Stk. 1. Såfremt der ikke er givet det i pkt. 1, stk. 4, anførte varsel, betales i stedet for holddriftstillæg indtil varslets udløb – overenskomstmæssigt overarbejdstillæg for den tid, der falder uden for den normale dagarbejdstid.

Stk. 2. Kan en erstatningsfridag for arbejde på søgnehellidage ikke gives (pkt. 1, stk. 6), skal der for arbejde på søgnehellidage betales et ekstra tillæg svarende til den i overenskomsten fastsatte betaling for arbejde på en søndag. Samme tillæg ydes også, hvis en vagtlistefridag falder på en søgnehellidag, og der ikke kan gives en erstatningsfridag.

Stk. 3. Forskydes en vagtlistefridag, uden at dette er led i en omlægning af turnusplanen, betales et tillæg på kr. 27,57 pr. time. Pr. 1. maj 2025 udgør tillægget kr. 28,53 pr. time. Pr. 1. marts 2026 udgør tillægget kr. 29,53 pr. time. Pr. 1. marts 2027 udgør tillægget kr. 30,57 pr. time.

Stk. 4. Der er adgang til at træffe aftaler lokalt – under hensyn til virksomhedernes eller medarbejdernes særlige forhold – omlægning af arbejdstid, holdskifte og spisepauser samt udjævning af betalingerne over en periode. Sådanne aftaler skal foreligge skriftligt.

§3 Betaling for holddriftsarbejde

Stk. 1 Ved 2-holds drift

Der betales et holddriftstillæg på kr. 45,43 pr. time efter kl. 18.00.

1. maj 2025	1. marts 2026	1. maj 2027
kr. 47,02	kr. 48,67	kr. 50,37

For arbejde på søn- og helligdage samt fra lørdag kl. 14.00 til mandag morgen kl. 06.00 betales et tillæg på kr. 95,90.

1. maj 2025	1. marts 2026	1. maj 2027
kr. 99,26	kr. 102,73	kr. 106,33

Stk. 2. Ved 3-holds kontinuerlig drift

Reglerne for denne form aftales separat under hensyntagen til de særlige forhold, der måtte være gældende.

For arbejde på søn- og helligdage og på overenskomstmæssige fridage, samt fra lørdag kl. 14.00 til mandag morgen kl. 06.00 betales et tillæg på kr. 95,90.

1. maj 2025	1. marts 2026	1. maj 2027
kr. 99,26	kr. 102,73	kr. 106,33

Såfremt overenskomstmæssige fridage i overenskomsten udgør en halv fridag, betales tillægget mellem kl. 14.00 og arbejdsdøgnet afslutning, jf. nr. 1, stk. 3.

Der skal ikke herudover ydes de i overenskomsterne fastsatte tillægsbetalinger, procenter eller ørebeløb for arbejde på disse dage.

Stk. 3. Ved overarbejde på skiftehold betales – ud over det overenskomstmæssige overarbejdstillæg – holddriftstillæg på kr. 44,65 pr. time for de timer, hvori der udløses et sådant, dvs. på 2. og 3. skift.

1. maj 2025	1. marts 2026	1. maj 2027
kr. 46,21	kr. 47,83	kr. 49,50

Stk. 4. Fortolkning

Organisationerne er enige om, at eventuelle forståelsestvill kan afgøres af et mellem organisationerne nedsat udvalg.

Såfremt enighed ikke kan opnås, kan spørgsmålet afgøres efter de fagretlige regler.

BILAG 4

Ferieaftale

Idet ferieloven af 31. maj 2000, bekendtgørelse om ferie af 20. november 2000 fra Direktoratet for Arbejdsløshedsforsikringen samt øvrige administrative bestemmelser knyttet hertil i øvrigt er gældende, jf. dog punkterne 6-9, er parterne enige om, at nedenstående regler træder i stedet for de i henhold til lovens § 10 givne bestemmelser om feriekontosystemet:

- 1) Nærværende ferieordning er gældende for arbejdere beskæftiget på Dansk Erhverv Arbejdsgivers medlemsvirksomheder.
- 2) Feriegodtgørelse udbetales kontant, når ferie skal holdes.
- 3) En medarbejder, som i det løbende optjeningsår skifter arbejdssted, får ved sin fratræden udleveret meddelelse fra virksomheden om, at han har feriegodtgørelse til gode. Meddelelsen skal indeholde oplysning om beskæftigelsesperioden og en opfordring til medarbejderen om at meddele arbejdsgiveren eventuel adresseændring.
- 4) Senest samtidigt med årsopgørelsen får den fratrådte medarbejder fra virksomheden tilsendt et af hovedorganisationerne godkendt feriekort, som angiver medarbejderens navn, cpr-nr. og adresse, optjeningsår og ferieår, samt det tidsrum inden for samme optjeningsår beskæftigelsen har været, den ferieberettigede løn, der er udbetalt for samme tidsrum, samt den feriegodtgørelse, der er opnået ret til. Herudover anføres det antal feriedage, beskæftigelsen berettiger til, samt hvor meget feriegodtgørelsen udgør pr. feriedag, og at kortet taber sin gyldighed ved ferieårets udløb. Kortet skal endvidere være forsynet med virksomhedens navn, adresse og CVR-nr.
- 5) Har medarbejderen ikke haft hele den det løbende ferieår tilkommende ferie, får medarbejderen tillige udleveret et restferiekort som bevis for den feriegodtgørelse, der tilkommer medarbejderen for den del af ferien for det forudgående ferieår, medarbejderen endnu ikke har holdt. Restferiekortet skal indeholde de samme oplysninger som feriekortet og herudover oplysninger om den allerede udbetalte feriegodtgørelse, den tilgodehavende feriegodtgørelse samt det hertil svarende antal feriedage.
- 6) Løsarbejdere eller arbejdere med flere korterevarende ansættelser hos samme arbejdsgiver omfattes af bestemmelserne 7 og 8.
- 7) Ferieretten udgør 1 feriedag for hver 67 timers ansættelse, dog højst 25 feriedage. Har det udførte arbejde været af kortere varighed, sættes ferieretten i forhold til beskæftigelsens længde. Ved beregning af feriens længde regnes med halve dage, således at afrunding sker til nærmeste halve feriedag.
- 8) Medarbejderen har ret til feriegodtgørelse under fravær på grund af sygdom, jf. punkt 9, hvis denne kan dokumentere mindst 1.864 timers arbejde inden for de sidste 24 måneder hos pågældende arbejdsgiver.

- 9) Feriegodtgørelse beregnes efter ferielovens almindelige regler, dog således at feriegodtgørelse under fravær på grund af sygdom eller tilskadekomst til medarbejdere over 18 år fastsættes på grundlag af en indtjening på kr. 1.071,37 pr. dag, fra 1. marts 2020, kr. 1.088,51 og fra 1. marts 2021, og fra 1. marts 2022 1.105,93. Beløbet udbetales uanset aflønningsforholdet og aflønningsformen og underkastes sædvanlig regulering også med hensyn til generelle ændringer af lønnen i op- eller nedadgående retning.

For medarbejdere under 18 år er beregningsgrundlaget følgende:

17-årige	80 pct.
andre	60 pct.

af ovennævnte sats.

- 10) Lønmodtageren kan kræve feriegodtgørelsen udbetalt eller tilsendt af virksomheden 1 måned forud for datoen for feriens begyndelse mod indlevering eller indsendelse af sit feriekort.

Når lønmodtageren skal holde ferie, attesterer den nuværende arbejdsgiver feriekortet og anfører datoen for feriens begyndelse, antallet af feriedage der nu skal holdes, samt hvor stort et beløb der svarer hertil.

Skal lønmodtageren ikke have hele ferien i sammenhæng, udbetaler virksomheden, der har udstedt kortet, det beløb der nu er forfaldent til betaling og udleverer et nyt feriekort på det resterende beløb i overensstemmelse med ovenstående bestemmelser.

Har lønmodtageren ingen arbejdsgiver på det tidspunkt, hvor ferien skal holdes, meddeles attestation af arbejdsløsheds-kassen, hvis pågældende oppebærer arbejdsløshedsdagpenge. Holdes ferien under aftjening af værnepligt, meddeles attestation af tjenestestedet. I andre tilfælde meddeles attestation af tjenestestedet.

Lønmodtagere, der har optjent under kr. 500,00 i feriegodtgørelse, lønmodtagere over 67 år, personer der er fyldt 60 år og modtager pension efter lov om socialpension eller oppebærer alders- eller invalidepension fra en godkendt pensionsordning samt efterlønsmødtagere, kan få feriegodtgørelsen udbetalt ved ferieårets start.

Lønmodtagere, der på grund af

- aftjening af værnepligt,
- deltagelse i aktiviteter, der følger af en kontrakt med Den Danske Internationale Brigade,
- sygdom,
- barsel, adoptionsorlov, ophold i udlandet, indsættelse i en af fængselsvæsenets institutioner eller anden tvangsansbringelse,

- overgang til selvstændigt erhverv eller arbejde i hjemmet

helt eller delvis er afskåret fra at holde ferie i ferieperioden, har ret til efter ferieperiodens udløb den 30. september at få udbetalt feriegodtgørelse svarende til hovedferien (15 dage) uden at holde ferie.

Ved ferieårets udløb kan ikke hævet feriegodtgørelse udbetales, uden at ferie er holdt, hvis lønmodtageren på grund af de ovenfor nævnte forhold helt eller delvis har været afskåret fra at holde ferie inden 1. maj i ferieåret.

- 11) Feriegodtgørelse, som ikke er hævet inden udløbet af det ferieår, i hvilke ferien skulle have været afholdt, indbetales til:

Arbejdsmarkedets Feriefond
Hauser Plads 20, 4.
Postboks 1192
1011 København K
Konto nr. 5064 120250-7

- 12) Dansk Erhverv Arbejdsgiver garanterer ved sin underskrift på nærværende aftale for beløbenes udbetaling.
- 13) Tvistigheder, der måtte opstå som følge af foranstående regler, kan behandles efter de gældende regler for behandling af faglig strid.

BILAG 5

Protokollat om ferie

§ 1.

Fælles bestemmelser gældende for ansættelsesforhold omfattet af DTL-a/TA metaloverenskomsten

Nærværende aftale er indgået i medfør af ferieloven.

Parterne er enige om, at for ansættelsesforhold omfattet af overenskomster mellem DTLs arbejdsgiverforening eller TA og Dansk Metal gælder nedenstående fravigelser fra Ferieloven.

§ 2.

Fagretlig behandling

Twistigheder, som måtte opstå som følge af denne aftale, behandles fagretligt. Sager om brud på aftalen behandles efter de herfor gældende regler, herunder i Arbejdsretten.

I forbindelse med ferieloven er aftalt, at tvistløsning i det fagretlige system alene omhandler de aftalte fravigelser fra ferieloven.

§ 3.

Overførsel af ferie

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

Medarbejder og arbejdsgiver skal skriftligt indgå en aftale om overførsel af ferie inden den 31. december ved ferieafholdelsesperiodens udløb.

Parterne anbefaler, at den som Bilag A optrykte aftale anvendes. Såfremt den optrykte aftale ikke anvendes (fx hvis virksomheden ønsker at bruge samme blanket for alle medarbejdergrupper), skal aftalen mindst indeholde samme punkter som den optrykte aftale, som er godkendt af organisationerne.

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

§ 4.

Ferie i hele uger

Såfremt ferie afvikles i hele uger, ophører ferien ved normal arbejdstids begyndelse første normale arbejdsdag efter feriens afslutning.

§ 5.

Afholdelse af ferie i timer

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 at den samlede ferie ikke bliver på mindre end 5 uger

regnet i 25 hele dage, hvor arbejdsfri dage, der ikke er erstatningsfridage, og arbejdsdage indgår forholdsmæssigt. Ferien skal så vidt muligt afholdes i hele uger.

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

§ 6.

Raskmelding i forbindelse med kollektiv ferielukning

Såfremt en medarbejder, der er sygemeldt inden ferien begynder, raskmelder sig under kollektiv ferielukning og medarbejderen ønsker at genoptage arbejdet, kan han hvis muligt genoptage arbejdet og har så krav på at få ferien placeret på et andet tidspunkt. Er det ikke muligt at tilbyde medarbejderen beskæftigelse i perioden med den kollektive ferielukning, betragtes ferien som påbegyndt på tidspunktet for raskmeldingen. Den ferie, som pågældende medarbejder har været forhindret i at afholde på grund af sygdom, afvikles i forlængelse af den oprindeligt varslede ferie, medmindre andet aftales.

§ 7.

Udbetaling af feriegodtgørelse og ferietillæg

- a. Feriegodtgørelse svarende til feriens længde udbetales ved førstkommande lønudbetaling, efter virksomheden har modtaget medarbejderens anmodning om udbetaling fra Feriepengeinfo, dog tidligst en måned før ferien holdes. Bestemmelsen træder i kraft 1. september 2020.
- b. Ferietillæg, der udbetales til medarbejdere med løn under ferie, kan udbetales før ferien holdes. I så fald kan det kræves modregnet ved fratræden i det omfang, der er udbetalt ferietillæg for ikke afholdt ferie.

§ 8.

Garanti

Dansk Erhverv Arbejdsgiver/DTLs arbejdsgiverforening garanterer for al optjent feriegodtgørelse, herunder for overført ferie.

BILAG A

Aftale om ferieoverførsel

i henhold til fælles bestemmelser gældende for ansættelsesforhold omfattet af overenskomster mellem DTLs arbejdsgiverforening, TA og Dansk Metal.

Arbejdsgiver

Medarbejder

1. Overført ferie

Parterne har i overensstemmelse med nedenstående regler aftalt, at _____ feriedage overføres til næste ferieafholdelsesperiode.

Feriedage, som medarbejderen er forhindret i at afvikle på grund af egen sygdom, barselsorlov, orlov til adoption eller andet fravær på grund af orlov, kan overføres uanset denne begrænsning.

2. Aftaler om afvikling

For den overførte ferie er følgende i øvrigt aftalt: (sæt 1 kryds):

2.1 Det er aftalt, at ferien skal afholdes i forbindelse med hovedferien i ferieåret 20__.

2.2 Det er aftalt, at den overførte ferie skal afholdes i ferieafholdelsesperiode(r):

Fra og med den ___/___20__ til og med den ___/___20__.

Fra og med den ___/___20__ til og med den ___/___20__.

2.3 Anden eller supplerende aftale:

3. Øvrige bestemmelser

3.1 Aftaler om ferieoverførsel skal indgås inden den 31. december (indtil 1. januar 2021: inden 30. september efter ferieårets udløb). Er eller bliver der ikke senere indgået aftale om feriens afholdelse, placeres ferien som restferie.

3.2 Er der indgået en aftale om afvikling af den overførte ferie, kan en sådan aftale kun ændres ved en ny aftale.

3.3 Arbejdsgiveren har pligt til inden den 31. december (indtil 1. januar 2021: inden 30. september efter ferieårets udløb) at underrette den, der skal udbetale feriegodtgørelsen for den overførte ferie, om at ferien er overført. Dette kan evt. ske ved fremsendelse af kopi af denne aftale.

Dato: _____

Virksomhedens underskrift

Medarbejderens underskrift

BILAG 6

Aftale om funktionærlignende ansættelsesforhold

Overenskomstparterne anbefaler, at virksomheder, der for visse medarbejdere, der er medlemmer af de anførte forbund, ønsker at indføre funktionærlignende ansættelsesforhold, fortrinsvis gør det efter følgende retningslinjer:

Funktionærlignende ansættelsesvilkår kan individuelt aftales med medarbejdere med mere end 9 måneders anciennitet, såfremt de pågældende udfører særligt betroet/kvalificeret arbejde.

Individuelle aftaler om ansættelse på funktionærlignende vilkår er kun gyldige, såfremt de er udformet skriftligt. Organisationerne har i fællesskab udarbejdet en ansættelsesblanket, der skal anvendes ved indgåelse af aftaler om ansættelse på funktionærlignende vilkår. Ansættelsesblanketten kan efter underskrivelse kræves indsendt til den respektive organisation.

Løn vurdering

Lønnen skal give udtryk for den enkelte arbejders kvalifikationer, ansvar, indsats og dygtighed, jf. i øvrigt overenskomstens § 4.

En gang om året tages lønnen for den enkelte ansatte op til vurdering og eventuel regulering. Terminen herfor kan være den samme som for funktionærer ansat på virksomheden.

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

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

Anciennitet

Anciennitet ved ansættelse på funktionærlignende vilkår regnes fra den 1. i den måned, hvor aftalen træder i kraft, jfr. den individuelle aftales bestemmelser herom.

Opsigelse

I tilfælde af opsigelse regnes opsigelsesvarslets længde for begge parter i overensstemmelse med reglerne i FUL, jf. § 2.

FUL § 2 a om fratrædelsesgodtgørelse er gældende.

Opsigelsesvarsel i henhold til FUL § 2 bortfalder ved arbejdsledighed som følge af andre arbejders arbejdsstandsning.

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

Det kan i den enkelte kontrakt aftales, at medarbejderen kan opsiges med en måneds varsel til fratræden ved en måneds udgang, når den pågældende inden for et tidspunkt af 12 måneder har oppebåret løn under sygdom i alt 120 dage. Opsigelsens gyldighed er betinget af, at den sker i umiddelbar tilknytning til udløbet af de 120 sygedage, og medens den pågældende endnu er syg, hvorimod gyldigheden ikke berøres af, at medarbejderen er vendt tilbage til arbejdet, efter at opsigelsen er sket.

120-dages reglen kan - selv om den er aftalt skriftligt - ikke gøres gældende, hvis den ansattes opsigelsesvarsel er omfattet af overenskomstens §§ 21 og 22.

Overenskomstens § 10, stk. 5 og 6 finder ikke anvendelse på aftaler om funktionærlignende forhold.

Efterløn

Funktionærlovens § 8 om efterløn til funktionærens ægtefælle eller børn under 18 år over for hvem funktionæren har forsørgerpligt er gældende.

Arbejdstid

Arbejdstiden, herunder eventuel overtid, holddrift, skiftehold, forskudt tid, tillige med betalingen herfor, fastsættes i henhold til overenskomstens bestemmelser.

Uddannelse

Organisationerne er enige om, at den tekniske og samfundsmæssige udvikling nødvendiggør en løbende efteruddannelse.

Organisationerne skal derfor anbefale, at der gives de pågældende den fornødne frihed, i det omfang det er nødvendigt for at ajourføre den faglige viden. Sker kursusdeltagelse på virksomhedens foranledning, betaler virksomheden rejseudgifter og kursusudgifter såvel som løn. Eventuel dækning af løntab tilfalder virksomheden.

Ferie

Ved ansættelse på funktionærlignende vilkår holdes ferie med løn eller ferie med feriegodtgørelse, jfr. ferielovens § 14.

SH-dage

Arbejdere ansat på funktionærlignende vilkår modtager fuld løn på SH-dage samt 1. maj og grundlovsdag.

Sygdom

Ved ansættelse på funktionærlignende vilkår modtages fuld løn under sygdom, jfr. FUL § 5.

Lønningsperiode og lønudbetaling

Ved ansættelse på funktionærlignende vilkår udbetales månedsløn på samme datoer, som er gældende for virksomhedens funktionærer. Lønnen kan af virksomheden indsættes på den pågældendes bank-, sparekasse- eller girokonto.

Fagretlig behandling, Eventuelle uoverensstemmelser vedrørende forståelsen af de

individuelle aftaler eller af nærværende retningslinjer behandles efter overenskomstens regler for behandling af faglig strid.

Ønsker virksomheden at blive frigjort for en aftale om funktionærlignende ansættelse med en enkelt medarbejder, eller ønsker den enkelte medarbejder at blive frigjort, kan dette ske med det for medarbejderen gældende opsigelsesvarsel. Efter udløbet af ovennævnte varsel er medarbejderen alene omfattet af landsoverenskomsten mellem Dansk Metal og DTLs arbejdsgiverforening.

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

Organisationerne er enige om, at nærværende retningslinjer uden konfliktadgang kan tages op til forhandling ved kommende overenskomstforhandlinger.

København, 17. marts 2023

DTLs arbejdsgiverforening

Turistvognmændenes Arbejdsgiverforening

Dansk Metal

AFTALE OM FUNKTIONÆRLIGNENDE ANSÆTTELSE
i henhold til overenskomsten mellem
DTLs arbejdsgiverforening, TA og Dansk Metal

Navn:

CVR-nr.:

Adresse:

Tlf.nr.:

Har ansat/ansætter herved:

Medarbejderens fulde navn:

Adresse:

Fødselsdato:

Kommune:

Tlf.nr.:

Medarbejderen er til enhver tid forpligtet til at holde virksomheden orienteret om sin bopæl.

I forhold til følgende aftale om ansættelse på funktionærlignende vilkår bemærkes, at nærværende aftale er et tillæg til den til enhver tid gældende overenskomst mellem DTLs arbejdsgiverforening, TA og Dansk Metalarbejderforbund.

Jobkategori

Stillingsbetegnelse: [indsæt]

Tiltrædelsesdato

Tiltrædelsesdato: [indsæt dato]

- Ansættelsesforholdet er tidsbegrænset og ophører senest: [indsæt dato]
- Ansættelsesforholdet ophører senest, når udførelsen af følgende opgave(r) er tilendebragt: [beskriv]

Arbejdssted

- Arbejdsgivers adresse, jf. ovenfor
- Fast arbejdssted (adresse angives): [indsæt]
- Skiftende arbejdssteder: [indsæt]

Arbejdstid

Den sædvanlige effektive arbejdstid udgør [indsæt timeantal] timer pr. uge ekskl. frokost. Overarbejde kan forekomme og udføres i henhold til Overenskomstens bestemmelser.

For så vidt angår arbejdstidens placering, weekendarbejde, deltidsbeskæftigelse, flekstid, arbejde på forskudt tid og skiftehold – henvises til Overenskomsten samt eventuelle lokalaftaler.

- Medarbejderen kan ikke deltage i arbejdsfordeling.

Løn og andre løndelev

Lønnen er aftalt til kr. [indsæt] pr. måned, som udbetales månedsvis bagud sidste hverdag i måneden.

Én gang om året tages lønnen for den enkelte op til vurdering og eventuel regulering.

Overarbejdsbetaling, fritvalgslønkonto, forskudttidstillæg, tillæg for arbejde i skiftehold, betaling for ude- og rejsearbejde og genetillæg i øvrigt betales efter Overenskomstens bestemmelser.

På virksomheden kan forekomme akkordarbejde, bonusordninger eller andre produktivitetsfremmende lønsystemer. Tillidsmanden har påtaleret ved misbrug.

Ferie

Medarbejderen har ret til ferie med feriegodtgørelse/løn i henhold til Ferieloven.

Pension

Med hensyn til pension henvises til Overenskomsten mellem DTLs arbejdsgiverforening, Turistvognmændenes Arbejdsgiverforening (TA) og Dansk Metal. Virksomhedens pensionsordning findes i [selskabets navn].

Sygdom

Medarbejderen har ret til løn under sygdom i henhold til funktionærloven.

Sygefravær skal anmeldes [telefonisk/pr. mail] til [indsæt] senest [indsæt].

Andet fravær

Med hensyn til barsel, hospitalsindlæggelse, feriefridage, barns sygdom, søgnehellidage og børneomsorgsdage henvises der til Overenskomstens bestemmelser.

Opsigelse

Ved opsigelse gælder funktionærlovens § 2, § 2a, § 3, § 4 og § 5, stk. 1 (sæt kryds ved de bestemmelser, som gælder yderligere for ansættelsesforholdet):

- § 2b (om usaglig opsigelse)
- § 16 (om frihed til at søge andet arbejde i opsigelsesperioden)
- Anden aftale: [Indsæt]

Opsigelsesvarslernes længde kan ikke blive kortere end de i henhold til Overenskomstens opnåede overgang til funktionærlignende ansættelse.

120-dages reglen:

Det er aftalt, at medarbejderen kan opsiges med 1 måneds varsel til fratræden ved en måneds udgang, når medarbejderen inden for et tidsrum af 12 på hinanden følgende måneder har oppebåret løn under sygdom i 120 dage i alt. Opsigelsen gyldighed er betinget af, at den sker i umiddelbar tilknytning til de 120 dage, og mens medarbejderen endnu er syg, hvorimod gyldigheden ikke berøres af, at medarbejderen er vendt tilbage til arbejdet, efter at opsigelsen er sket. 120-dages reglen kan ikke anvendes, hvis medarbejderen er omfattet af Overenskomstens § 22 & § 23.

For ansættelsesforholdet gælder funktionærloven (sæt kryds ved de bestemmelser, som gælder for ansættelsesforholdet):

- § 17a (om tantieme og gratiale)

Uddannelse

Med hensyn til muligheder for uddannelse og kompetenceudvikling

henvises til Overenskomstens bestemmelser herom.

Socialsikringsinstitutioner

Virksomheden indbetaler bidrag til ATP, Arbejdsmarkedets Erhvervsforsikring og arbejdsskadeforsikring hos [selskabets navn].

Såfremt medarbejderen er omfattet af nedenstående, sæt kryds:

- Medarbejderen er omfattet af en sundhedsordning i [selskabets navn]
- Medarbejderen er omfattet af følgende andre ordninger: [Indsæt]

Overenskomst

Hvor medarbejderen ikke er stillet bedre, gælder for ansættelsesforholdet i øvrigt Overenskomsten (indgået mellem DTLs arbejdsgiverforening, TA og Dansk Metal) samt eventuelle lokalaftaler på virksomheden.

Øvrige forhold

Funktionærlovens § 8 kan ikke fraviges ved aftale mellem parterne.

Medarbejderen har til enhver tid pligt til at holde virksomheden underrettet om sin bopæl og sin private e-mailadresse. Virksomheden kan med frigørende virkning sende lønsedler og meddelelser/dokumenter vedrørende ansættelsesforholdet til medarbejderen via medarbejderens private e-mail samt via en elektronisk postløsning eksempelvis, e-Boks, Mit.dk, mv. Det udelukker ikke andre sædvanlige fremsendelsesformer.

Særlige vilkår: _____

Ansættelsen på funktionærlignende vilkår har virkning fra

_____ (dato)	
_____, den _____	
_____	_____
(Virksomhedens underskrift)	(Medarbejderens underskrift)

BILAG 7

Ansættelsesaftaler

Underskrevne organisationer er enige om, at den til dette protokollat vedhæftede ansættelsesaftale, opfylder EF-direktiv (91/533/EØF) om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for ansættelsesforholdet.

Frister for oprettelse af ansættelsesaftale er:

Nye ansættelsesforhold:

For nye ansættelsesforhold skal arbejdsgiveren senest 1 måned efter ansættelsesforholdets begyndelse udlevere ansættelsesbeviset.

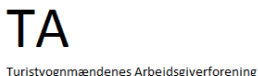
Gamle ansættelsesforhold:

Hvis ansættelsesforholdet er indgået før 1. juli 1993 og fortsætter derefter, skal arbejdsgiveren give lønmodtageren de relevante oplysninger senest 2 måneder efter, lønmodtageren har bedt om at få oplysningerne.

Parterne er enige om, at eventuelle uoverensstemmelser om oplysningspligt og ansættelsesaftaler behandles efter de fagretlige regler, der gælder mellem overenskomstparterne

Såfremt ansættelsesaftalen ikke er udleveret til medarbejderen i forbindelse med udløbet af de ovenfor anførte tidsfrister, kan arbejdsgiveren pålægges at udrede en bod. Overtrædelse skal påtales overfor arbejdsgiveren. Er det påtalte forhold ikke bragt i orden inden 5 arbejdsdage, skal der herefter skriftligt rejses sag over for DTLs arbejdsgiverforening eller TA. Hvis mangler ved ansættelseskontrakten er rettet inden 5 arbejdsdage fra modtagelsen i DTLs arbejdsgiverforening eller TA, kan arbejdsgiveren ikke pålægges at udrede en bod, medmindre der foreligger systematisk brud på bestemmelsen om ansættelsesaftaler.

Arbejdsgiveren skal i alle tilfælde have udleveret ovennævnte oplysninger om ansættelsesforholdet senest 15 dage efter, at kravet er rejst.



ANSÆTTELSESAFTALE
i henhold til overenskomsten mellem
DTLs arbejdsgiverforening, TA og Dansk Metal

Undertegnede arbejdsgiver:

Navn:

CVR-nr.:

Adresse:

Tlf.nr.:

Har ansat/ansætter herved:

Medarbejderens fulde navn:

Adresse:

Fødselsdato:

Kommune:

Tlf.nr.:

Medarbejderen er til enhver tid forpligtet til at holde virksomheden orienteret om sin bopæl.

Stillingsbetegnelse:

Ansættelsessted:

Tiltrædelsesdato:

Ansættelsesforholdet er:

- Ansættelsesforholdet er tidsubegrænset
- Ansættelsesforholdet er tidsbegrænset og ophører senest: _____
- Ansættelsesforholdet ophører senest, når udførelsen af følgende opgave (r) er tilendebragt: _____
-

Helbreds kontrol:

- Medarbejderen begynder beskæftigelse som natarbejder, og medarbejderen er derfor tilbudt helbreds kontrol i henhold til protokollat om natarbejde.
-

Arbejdstid

Den normale gennemsnitlige arbejdstid er i henhold til gældende overenskomst samt eventuelle lokalaftaler:

Løn:

Medarbejderens løn er p.t. kr.

Overarbejdsbetaling, søgnehelligdagsbetaling, forskudttidstillæg, tillæg for arbejde i holddrift, betaling for ude- og rejsearbejde og genetillæg i øvrigt betales efter gældende overenskomst.

På virksomheden kan forekomme akkordarbejde, bonusordninger eller andre produktionsfremmende lønsystemer, hvor lønnen fastsættes efter reglerne i overenskomsten eller lokalaftaler.

Ud over timelønnen opsparer medarbejderen særlig opsparing, der p.t. udgør _____ % af den ferieberettigende løn. Den særlige opsparing kan anvendes til fravær, jf. overenskomstens bestemmelser.

Lønnen udbetales:

Bagud Forud

- Ugentligt
- Hver 14. dag
- Månedsvi
-

Pension:

Medarbejderen er omfattet af pensionsordning fra tiltrædelsesdatoen, jf. overenskomstens § 16.

Uddannelse:

Med hensyn til muligheder for uddannelse og kompetenceudvikling henvises til overenskomstens bestemmelser herom.

Anden ret til uddannelse end det der følger af overenskomsten (fx ved henvisning til uddannelsespolitik/personalehåndbog):

Sygdom:

Sygdom skal anmeldes til:

I øvrigt henvises til eventuelle personaleregulativer fastlagt på virksomheden. Disse regulativer er samtidig udleveret til medarbejderen.

Ferie:

Der ydes ferie i henhold til Ferieloven og overenskomstens bestemmelser.

Andet fravær:

Med hensyn til søgnehelligdage, overenskomstmæssige fridage, feriefridage, barsel, barns sygdom- og hospitalsindlæggelse mv. henvises der til overenskomstens bestemmelser. Eventuel ret til fravær udover ovenstående beskrives her:

Socialsikringsinstitutioner:

Virksomheden indbetaler bidrag til Arbejdsmarkedets Erhvervs sikring og arbejdsskadeforsikring hos _____, samt eventuelt bidrag til ATP i henhold lov om Arbejdsmarkedets Tillægspension.

Medarbejderen er omfattet af en sundhedsordning via PensionDanmark i henhold til overenskomsten.

Andre socialsikringsinstitutioner:

Særlige vilkår:

Overenskomst:

For ansættelsesforholdet i øvrigt gælder den mellem DTLs arbejdsgiverforening, TA og Dansk Metal indgåede overenskomst. Overenskomsten suppleres af eventuelle lokalaftaler på virksomheden.

Denne ansættelsesaftale er udfærdiget i 2 enslydende eksemplarer, hvoraf det ene er udleveret til medarbejderen.

Dato: _____

Arbejdsgiverens underskrift: _____

Medarbejderens underskrift: _____

BILAG 8

Organisationsaftale om forståelsen af § 29 om optrapning af særlig opsparing:

Parterne er enige om, at § 29 skal forstås således:

Ved fradrag i lønnen, jf. § 29, stk. 3 skal der tages højde for, at der efter § 4, stk. 5 ikke beregnes feriegodtgørelse henholdsvis ferietillæg af bidraget til særlig opsparing.

Virksomheder, der i øvrigt opfylder de nævnte kriterier, har ret til at fradrage de omkostningsstigninger til særlig opsparing, der på tidspunktet for indmeldelsen ligger ud over 6% (fra 1. marts 2026 7%) i medarbejdernes løn. Fradraget i medarbejdernes løn godtgøres af en tilsvarende indbetaling til medarbejdernes særlig opsparing. Medarbejderen oplever således ikke nogen lønnedgang.

Virksomheden kan endvidere optrappe de 6% (fra 1. marts 2026 7%) af medarbejdernes løn, som ligeledes pt. skal betales til særlig opsparing. Optrapningen sker over 3 år.

BILAG 9

Implementeringsaftale mellem DTLs arbejdsgiverforening, TA og Dansk Metal vedrørende overenskomst for transportområdet (deltidsarbejde)

Implementering af Rådets direktiv nr. 97/81/EF af 15. december 1997 om rammeaftalen vedrørende deltidsarbejde

Overenskomstparterne har indgået nedenstående aftale med henblik på at implementere Rådets direktiv nr. 97/81/EF af 15. december 1997 om rammeaftale vedrørende deltidsarbejde, der er indgået mellem UNICE, CEEP og EFS.

Overenskomstparterne er enige om,

- at de mellem parterne gældende overenskomster ikke strider mod nævnte direktivs bestemmelser,
og
- at organisationsaftalen implementerer nævnte direktiv.

§ 1. Formål

Direktivets formål er:

- at skabe grundlag for fjernelse af forskelsbehandling og en forbedring af kvaliteten af deltidsarbejde
- at lette udviklingen af deltidsarbejde på frivillig basis og bidrage til en fleksibel tilrettelæggelse af arbejdstiden på en måde, der tager hensyn til behovene hos arbejdsgivere og arbejdstagere.

§ 2. Anvendelsesområde

Denne aftale finder anvendelse på alle ansatte, som er omfattet af deltidsbestemmelserne i en af de mellem parterne indgåede kollektive overenskomster.

§ 3. Definitioner

Ved en deltidsansat forstås overenskomstparterne:

En ansat, hvis normale arbejdstid beregnet på en ugentlig basis eller i gennemsnit over en ansættelsesperiode på op til et år er lavere end den normale arbejdstid for en sammenlignelig fuldtidsansat.

Ved en sammenlignelig fuldtidsansat forstås overenskomstparterne:

En fuldtidsansat i samme virksomhed, der har samme type ansættelseskontrakt eller ansættelsesforhold, og som har samme eller tilsvarende arbejde/beskæftigelse.

Sammenligningen skal ske under hensyntagen til bl.a. forhold som anciennitet, kvalifikationer og færdigheder.

Hvor der ikke findes nogen sammenlignelig fuldtidsansat i samme virksomhed, skal

sammenligningen foretages med en fuldtidsansat omfattet af en af de mellem parterne gældende kollektive overenskomster.

§ 4. Princippet om ikke-forskelsbehandling

Hvad angår ansættelsesvilkår må deltidsansatte ikke behandles på en mindre gunstig måde end sammenlignelige fuldtidsansatte udelukkende, fordi de arbejder på deltid, medmindre forskelsbehandlingen er begrundet i objektive forhold.

Princippet om forholdsmæssig aflønning og forholdsmæssige rettigheder gælder på nærværende aftales område.

Når det er hensigtsmæssigt og berettiget af objektive grunde, kan parterne gøre adgangen til særlige ansættelsesvilkår afhængig af betingelser som anciennitet, arbejdstid og indtjening.

§ 5. Muligheder for deltidsarbejde

I forhold til denne aftales formål, jf. § 1, og princippet om ikke-forskelsbehandling, jf. § 4, er parterne enige om følgende:

Hvis parterne identificerer hindringer, der kan begrænse mulighederne for deltidsarbejde, da bør disse tages op til overvejelse med henblik på en eventuel fjernelse heraf.

Med forbehold for kollektiv overenskomst, praksis m.v. bør arbejdsgiveren inden for rammerne af bestemmelser om deltidsansatte i den for ansættelsesforholdet gældende kollektive overenskomst så vidt muligt tage følgende op til overvejelse:

- a. anmodninger fra arbejdstagere om overførsel fra fuldtids- til deltidsarbejde, der bliver ledig i virksomheden,
- b. anmodninger fra arbejdstagere om overførsel fra deltids- til fuldtidsarbejde eller om forøgelse af deres arbejdstid, hvis muligheden opstår,
- c. tilvejebringelse af rettidig information om ledige deltids- og fuldtidsstillinger i virksomheden,
- d. foranstaltninger til lettelse af adgangen til deltidsarbejde for arbejdstagere omfattet af denne aftale, og hvor det er hensigtsmæssigt til lettelse af deltidsansattes adgang til erhvervsfaglig uddannelse med henblik på at øge deres karrieremuligheder og erhvervsfaglige mobilitet,
- e. tilvejebringelse af hensigtsmæssig information om deltidsarbejde i virksomheden til eksisterende organer, der repræsenterer arbejdstagerne.

§ 6. Afsluttende bestemmelser

Nærværende aftale berører ikke den beskyttelse, som deltidsansatte har efter de mellem parterne gældende kollektive overenskomster.

Betingelser i relation til deltidsansattes adgang til særlige ansættelsesvilkår skal under hensyntagen til princippet om ikke-forskelsbehandling, jf. § 4, tages op til overvejelse med jævne mellemrum.

Denne aftale finder anvendelse med forbehold for mere specifikke fællesskabsbestemmelser.

I tilfælde af opsigelse af overenskomsten er parterne forpligtet til at overholde bestemmelserne vedrørende implementering af direktiv 97/81/EF af 15. december 1997 om rammeaftale vedrørende deltidsarbejde, der er indgået mellem UNICE, CEEP og EFS, indtil anden overenskomst træder i stedet, eller direktivet ændres. Der er mellem parterne enighed om, at der ikke er konfliktadgang i forbindelse med denne implementeringsaftale.”

BILAG 10

Implementeringsaftale mellem DTLs arbejdsgiverforening, TA og Dansk Metal vedrørende overenskomst for transportområdet (tidsbegrænset ansættelse) Implementering af Rådets direktiv nr. 99/70/EF af 28. juni 1999 om rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse

Overenskomstparterne er enige om, at Rådets Direktiv nr. 99/70/EF af 28. juni 1999 om rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse, der er indgået af EFS, UNICE og CEEP, er gældende i parternes overenskomst.

BILAG 11

Seniorpolitik

Overenskomstparterne er enige om vigtigheden af at sikre en høj grad af fleksibilitet på arbejdsmarkedet, således at så mange medarbejdere som muligt tilbydes beskæftigelse længst muligt på arbejdsmarkedet.

Der er enighed mellem parterne om, at der ikke i hverken overenskomsten eller i gældende lovgivning er elementer, der hindrer målsætningen om at fastholde ældre medarbejdere i virksomhederne, eller som indebærer at virksomhederne ikke kan indføre den ønskede seniorpolitik.

Parterne anbefaler, at Samarbejdsaftalen anvendes, når parterne på virksomheden ønsker at drøfte principper for seniorpolitik. I virksomheder, hvor der ikke findes samarbejdsudvalg, gennemfører de lokale parter drøftelser til opfyldelse af intentionerne i samarbejdsaftalen, herunder indførelse af seniorpolitik.

Parterne anbefaler, at samarbejdsudvalget eller de lokale parter forud for indførelse af seniorpolitik søger inspiration på Beskæftigelsesministeriets site www.seniorpraksis.dk eller via rådgivning hos overenskomstparterne.

Parterne er enige om fortsat at overvåge udviklingen på området med henblik på evt. igangsætning af initiativer, der kan være med til at udbrede kendskabet til ordninger, der er udtryk for en aktiv senior- eller livsfasepolitik.

BILAG 12

Implementering af direktiv om vikararbejde

Parterne har i forbindelse med forberedelsen af overenskomstforhandlingerne drøftet implementering af Europaparlamentets og Rådets direktiv 2008/104/EF af 19. november 2008 om vikararbejde i overenskomsten mellem DTLs arbejdsgiverforening og Dansk Metal.

Det er DTLs arbejdsgiverforenings opfattelse, at der ikke skal ske en implementering af direktivet i overenskomsten.

Det er Dansk Metals opfattelse, at der skal ske implementering af direktivet i overenskomsten.

Der er enighed om at fortsætte drøftelserne om eventuel implementering af vikardirektivet med henblik på at søge at opnå enighed herom. En eventuel implementering af vikardirektivet på nærværende overenskomstråde skal i givet fald søges gennemført senest den 1. marts 2011.

BILAG 13

Implementering og ligelønsloven

Overenskomstparterne er enige om at implementere ligelønsloven i overenskomsterne.

Parterne er på den baggrund blevet enige om følgende protokollattekst:

§ 1.

Der må ikke på grund af køn finde lønmæssig forskelsbehandling sted i strid med reglerne i denne aftale. Dette gælder både direkte forskelsbehandling og indirekte forskelsbehandling.

Stk. 2

Enhver arbejdsgiver skal yde kvinder og mænd lige løn, for så vidt angår alle lønelementer og lønvilkår, for samme arbejde eller for arbejde, der tillægges samme værdi. Især når et fagligt kvalifikationssystem anvendes for lønfastsættelsen, bygges dette system på samme kriterier for mandlige og kvindelige lønmodtagere og indrettes således, at det udelukker forskelsbehandling med hensyn til køn.

Stk. 3

Bedømmelsen af arbejdets værdi skal ske ud fra en helhedsvurdering af relevante kvalifikationer og andre relevante faktorer.

§ 1 a.

Der foreligger direkte forskelsbehandling, når en person på grund af køn behandles ringere, end en anden person bliver, er blevet eller ville blive behandlet i en tilsvarende situation. Enhver form for dårligere behandling af en kvinde i forbindelse med graviditet og under kvinders 14 ugers fravær efter fødslen betragtes som direkte forskelsbehandling.

Stk. 2

Der foreligger indirekte forskelsbehandling, når en bestemmelse, et kriterium eller en praksis, der tilsyneladende er neutral, vil stille personer af det ene køn ringere end personer af det andet køn, medmindre den pågældende bestemmelse, betingelse eller praksis er objektivt begrundet i et sagligt formål og midlerne til at opfylde det er hensigtsmæssige og nødvendige.

Stk. 3

Løn er den almindelige grund- eller minimumsløn og alle andre ydelser, som lønmodtageren som følge af arbejdsforholdet modtager direkte eller indirekte fra arbejdsgiveren i penge eller naturalier.

§ 2.

En lønmodtager, hvis løn i strid med § 1 er lavere end andres, har krav på forskellen.

Stk. 2

En lønmodtager, hvis rettigheder er krænket som følge af lønmæssig forskelsbehandling på grundlag af køn, kan tilkendes en godtgørelse. Godtgørelsen fastsættes under hensyn til lønmodtagerens ansættelsestid og sagens omstændigheder i øvrigt.

§ 2 a.

En lønmodtager har ret til at videregive oplysninger om egne lønforhold. Oplysningerne kan videregives til enhver.

§ 3.

En arbejdsgiver må ikke afskedige eller udsætte en lønmodtager, herunder en lønmodtagerrepræsentant, for anden ugunstig behandling fra arbejdsgiverens side som reaktion på en klage, eller fordi lønmodtageren eller lønmodtagerrepræsentanten har fremsat krav om lige løn, herunder lige lønvilkår, eller fordi denne har videregivet oplysninger om løn. En arbejdsgiver må ikke afskedige en lønmodtager eller en lønmodtagerrepræsentant, fordi denne har fremsat krav efter § 4, stk. 1.

Stk. 2

Det påhviler arbejdsgiveren at bevise, at en afskedigelse ikke er foretaget i strid med reglerne i stk. 1. Hvis afskedigelsen finder sted mere end et år efter, at lønmodtageren har fremsat krav om lige løn, gælder 1. pkt. dog kun, hvis lønmodtageren påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at afskedigelsen er foretaget i strid med stk. 1.

Stk. 3

En afskediget lønmodtager kan nedlægge påstand om en godtgørelse eller genansættelse. Eventuel genansættelse sker i overensstemmelse med principperne i Hovedaftalen. Godtgørelsen fastsættes under hensyntagen til lønmodtagerens ansættelsestid og sagens omstændigheder i øvrigt.

§ 4.

En arbejdsgiver med mindst 35 ansatte skal hvert år udarbejde en kønsopdelt lønstatistik for grupper med mindst 10 personer af hvert køn opgjort efter den 6-cifrede DISCO-kode til brug for høring og information af de ansatte om lønforskelle mellem mænd og kvinder på virksomheden. Dette gælder dog ikke virksomheder i brancherne landbrug, gartneri, skovbrug og fiskeri. Hvis den kønsopdelte lønstatistik af hensyn til virksomhedens legitime interesser er modtaget som fortrolig, må oplysningerne ikke videregives.

Stk. 2

Den kønsopdelte lønstatistik efter stk. 1 skal opgøres for medarbejdergrupper med en detaljeringsgrad svarende til den 6-cifrede DISCO-kode. Arbejdsgiveren har i øvrigt pligt til at redegøre for statistikens udformning og for det anvendte lønbegreb.

Stk. 3

Virksomheder, der indberetter til den årlige lønstatistik hos Danmarks Statistik, kan uden beregning rekvirere en kønsopdelt lønstatistik efter stk. 1 fra Danmarks Statistik.

Stk. 4

Arbejdsgiverens forpligtelse til at udarbejde en kønsopdelt lønstatistik efter stk. 1 bortfalder, hvis arbejdsgiveren indgår aftale med de ansatte på virksomheden om at udarbejde en redegørelse. Redegørelsen skal både indeholde en beskrivelse af vilkår, der har betydning for aflønning af mænd og kvinder på virksomheden, og konkrete handlingsorienterede initiativer,

der kan have et forløb på op til 3 års varighed, og den nærmere opfølgning herpå i redegørelsens periode. Redegørelsen skal omfatte alle virksomhedens medarbejdere og behandles i overensstemmelse med reglerne Samarbejdsaftalen. Redegørelsen skal senest være udarbejdet inden udgangen af det kalenderår, hvor pligten til at udarbejde kønsopdelt lønstatistik bestod.

§ 5.

En lønmodtager, som ikke mener, at arbejdsgiveren overholder pligten til at yde lige løn, herunder lige lønvilkår, efter denne aftale, kan søge kravet fastslået ved fagretlig behandling.

Stk. 2

Hvis en person, der anser sig for krænket, jf. § 1, påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der er udøvet direkte eller indirekte forskelsbehandling, påhviler det modparten at bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket.

§ 6.

Hvor forbundene finder baggrund for at rejse en fagretlig sag i henhold til ovenstående regler, kan der afholdes besigtigelse på virksomheden med deltagelse af organisationerne, inden sagen behandles fagretligt.

Stk. 2

Ved fagretlige sager om ligeløn aftales på mæglingmødet, eller forud for dette, hvilke oplysninger, der vil blive udleveret til forbundet med henblik på en vurdering af sagen.

Parterne er enige om, at ligelønsloven herefter ikke finder anvendelse på ansættelsesforhold omfattet af overenskomsterne imellem dem, og at tvister vedrørende ligeløn skal løses i det fagretlige system.

Parterne er endvidere enige om i denne aftale at indarbejde ændringer i ligelønsloven, som følge af eventuelle ændringer af EU-retlige forpligtelser.

BILAG 14

Elektroniske dokumenter

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

Lønsedlen kan i det løbende ansættelsesforhold bruges som feriekort. Ved fratrædelsen udstedes feriekort efter gældende regler.

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

BILAG 15

Aftale om arbejdsfordeling

DTLs arbejdsgiverforening, Dansk Erhverv Arbejdsgiver for TA og Dansk Metal er enige om, at beskæftigelsessituationen i konkrete situationer med føje kan foranledige virksomheder til at anvende arbejdsfordeling for at undgå afskedigelser som følge af midlertidig produktionsnedgang.

På denne baggrund er organisationerne enige om nedenstående retningslinjer for indførelse af arbejdsfordelingsordninger inden for de overenskomstmråder:

Arbejdsfordeling skal være begrundet i driftsmæssige årsager af forventelig kortvarig karakter.

1. Arbejdsfordeling aftales mellem medarbejderne og virksomheden. Kan enighed ikke opnås, kan arbejdsgiveren varsle en sådan med 3 ugers varsel. Inden for dette tidsrum har medarbejderne påtaleret i henhold til Regler for behandling af faglig strid (bilag 6). For så vidt angår en uoverensstemmelse om en arbejdsfordeling indankes til fagretlig behandling, kan arbejdsfordelingen ikke træde i kraft, før mæglingsmøde har været afholdt.
2. Arbejdsfordeling er en midlertidig foranstaltning og kan ikke aftales for længere end 3 måneder.
3. Ledighed som følge af arbejdsfordeling skal tilstræbes samlet i sammenhængende perioder fra en kalenderuges begyndelse. Der kan således ikke træffes aftale om nedsættelse af den daglige arbejdstid.
4. Afskedigelse af en medarbejder under en løbende arbejdsfordeling kan kun ske af årsager, der kan henregnes til den pågældendes egne forhold.
5. Er det bortset fra sådanne tilfælde nødvendigt at foretage yderligere afskedigelser, skal aftalen om arbejdsfordeling forinden tages op til ny lokal drøftelse.
6. Aftaler om arbejdsfordeling efter nærværende retningslinjer skal tilsendes overenskomstparterne til orientering forud for iværksættelsen, idet virksomheden skal garantere, at krav i forhold til Arbejdsformidlingen er opfyldte.
7. Nærværende retningslinjer kan af enhver af organisationerne til enhver tid opsiges med 3 måneders varsel. Ved opsigelsesfristens udløb ophører enhver i henhold til retningslinjerne indgået lokal aftale om arbejdsfordeling.

BILAG 16

Samarbejde på virksomheder af alle størrelser

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

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

Arbejdsmiljørepræsentanternes rolle bliver i fremtiden mere og mere afgørende i samarbejdet for at sikre et godt arbejdsmiljø og produktive virksomheder. Parterne er enige om, at arbejdsmiljørepræsentanten skal være omdrejningspunktet for det systematiske arbejdsmiljøarbejde, herunder blandt andet arbejdet med fastsættelse af mål, APV og ulykkesforebyggelse.

Arbejdsmiljørepræsentanten skal blandt andet medvirke til at skærpe kollegernes og ledelsens fokus på alle aspekter af arbejdsmiljøet. Det er centralt, at arbejdsmiljørepræsentanter i samarbejde med ledelse og tillidsrepræsentanter holder særligt fokus på de strategiske opgaver, som skal løses i regi af arbejdsmiljøorganisationen, samarbejdsudvalg eller andre samarbejdsfora.

Den senere tilbagetrækning øger behovet for kontinuerligt at skabe de bedste rammer omkring et godt arbejdsmiljø, hvilket bør ske med inddragelse af arbejdsmiljørepræsentanten. Parterne er enige om, at et godt arbejdsmiljø medvirker til god produktivitet og en sund økonomi.

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

Arbejdsmiljørepræsentanten er derfor en vigtig ambassadør for medarbejdernes inddragelse i blandt andet den gennemgribende omstilling i at opnå nye ambitiøse klimamål.

I mindre virksomheder uden valgte medarbejderrepræsentanter i form af arbejdsmiljørepræsentanter eller tillidsrepræsentanter vil det være naturligt at anvende den årlige arbejdsmiljødrøftelse mellem ledelse og medarbejdere til blandt andet at inddrage de nævnte arbejdsmiljømæssige udfordringer og i forlængelse heraf fastlægge, hvordan samarbejdet herom skal foregå i det kommende år.

I virksomheder med valgte medarbejderrepræsentanter i form af arbejdsmiljørepræsentanter eller tillidsrepræsentanter, men uden arbejdsmiljøudvalg og samarbejdsudvalg, vil det være naturligt, at der sker drøftelser mellem ledelse og medarbejderrepræsentanterne ved dedikerede møder, ligesom der kan nedsættes udvalg eller arbejdsgrupper om særlige temaer.

Parterne er på baggrund af overenskomstrådets særlige arbejdsformer enige om, som forsøgsordning i overenskomstperioden, at anbefale, at der på virksomheder med arbejdsmiljørepræsentanter eller tillidsrepræsentanter, men uden arbejdsmiljøudvalg og samarbejdsudvalg, etableres egentlige fora for dialog med deltagelse af ledelse, arbejdsmiljørepræsentanter og tillidsrepræsentanter. Virksomheder, der ønsker hjælp til at oprette et sådant forum for dialog, kan få bistand hertil i organisationerne.

I virksomheder med arbejdsmiljøudvalg eller samarbejdsudvalg vil det være naturligt, at ledelse og medarbejderrepræsentanterne jævnligt drøfter grundlaget for et godt arbejdsmiljø, herunder i forbindelse med den grønne omstilling, nye teknogier og senere tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet. Parterne er enige om, at det er centralt at inddrage arbejdsmiljørepræsentanterne i spørgsmål herom.

BILAG 17

Organisationsaftale om databeskyttelse

Hvornår kan der udleveres personoplysninger?

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

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

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 databeskyttelse i ansættelsesforhold, der indeholder eksempler på tilfælde, hvor videregivelse af personoplysninger til tillidsrepræsentanten kan finde sted. Vejledningen er tilgængelig på Datatilsynets hjemmeside.

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

BILAG 18

Implementering af direktiv (EU) 2019/1152 af 20. juni 2019 om gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår i Den Europæiske Union (arbejdsvilkårsdirektivet)

§ 1 Anvendelsesområde og genstand (arbejdsvilkårsdirektivets artikel 1)

Stk. 1.

Formålet med aftalen er at forbedre arbejdsvilkårene ved at fremme en mere gennemsigtig og forudsigelig ansættelse samtidig med, at arbejdsmarkedets tilpasningsevne sikres.

Stk. 2.

Aftalen omfatter alle medarbejdere, der er omfattet af Metal- Transportoverenskomsten, jf. dog stk. 3.

Stk. 3.

Medarbejdere, der er omfattet af Metal- Transportoverenskomsten, og som har et ansættelsesforhold, hvor deres forudbestemte og faktiske arbejdstid udgør mindre end gennemsnitligt 3 timer pr. uge i en referenceperiode på 4 på hinanden følgende uger, er ikke omfattet af aftalen. Arbejdstid hos alle arbejdsgivere, der udgør eller tilhører samme virksomhed, koncern eller enhed, medregnes i nævnte 3 timers gennemsnit.

Stk. 4.

Undtagelsen i aftalens § 1, stk. 3, finder ikke anvendelse for ansættelsesforhold, hvor der ikke før ansættelsesforholdets start er fastsat en garanteret mængde betalt arbejde.

§ 2 Definitioner af begreber i denne aftale (arbejdsvilkårsdirektivets artikel 2)

- a) **"Tidsplan for arbejdet"**
Plan for fastlæggelse af på hvilke klokkeslæt og dage arbejdet begynder og slutter.
- b) **"Referencetimer 0" referencedage"**
Tidsintervaller på bestemte dage hvor arbejdet kan finde sted efter anmodning fra arbejdsgiveren.
- c) **"Arbejdsmonster"**
Måden, hvorpå arbejdstiden og dens fordeling tilrettelægges efter et bestemt mønster, som fastlægges af arbejdsgiveren.

§ 3 Udlevering af oplysninger (arbejdsvilkårsdirektivets artikel 3)

Arbejdsgiveren skal give den enkelte medarbejder de oplysninger, der kræves efter denne aftale, skriftligt. Oplysningerne udleveres eller sendes til medarbejderen i et eller flere dokumenter, eventuelt i elektronisk form.

Hvis oplysninger afgives i elektronisk form, skal medarbejderen kunne gemme og udskrive oplysningerne, og arbejdsgiveren skal opbevare dokumentation for fremsendelse og modtagelse.

§ 4 Oplysningspligt (arbejdsvilkårsdirektivets artikel 4)

Arbejdsgiver skal give medarbejderen oplysning om de væsentligste vilkår i ansættelsesforholdet. Oplysningerne skal mindst omfatte følgende oplysninger og gives inden for følgende frister:

Litra	Oplysning	Hvordan gives oplysningen?	Frist
A	Arbejdsgiveren og lønmodtagerens navn og adresse	Individuelt	7 kalenderdage
B	Arbejdsstedets beliggenhed eller i mangel af et fast arbejdssted eller et sted, hvor arbejdet hovedsagelig udføres, oplysning om, at lønmodtageren er beskæftiget på forskellige steder eller frit kan bestemme sit arbejdssted, samt om hovedsæde eller arbejdsgiverens adresse.	Individuelt	7 kalenderdage
C	Titel eller jobbeskrivelse	Individuelt	7 kalenderdage
D	Ansættelsesforholdets begyndelsestidspunkt.	Individuelt	7 kalenderdage
E	Ansættelsesforholdets forventede varighed, hvor der ikke er tale om tidsbestemt ansættelse.	Individuelt	7 kalenderdage
F	Vikaransatte: brugervirksomhedernes identitet, når og så snart denne er kendt.	Individuelt	1 måned
G	Varigheden af og vilkårene for en eventuel prøvetid.	Kan gives ved	7 kalenderdage
H	Den ret til uddannelse, som arbejdsgiveren eventuelt tilbyder.	Kan gives ved	1 måned
I	Lønmodtagerens rettigheder med hensyn til betalt ferie eller andet fravær med løn.	Kan gives ved	1 måned
J	Varigheden af lønmodtagerens og arbejdsgiverens opsigelsesvarsler eller reglerne herom.	Kan gives ved henvisning til lov, kollektiv aftale mv.	1 måned

K	Den gældende eller aftalte løn, som Lønmodtageren har ret til ved ansættelsesforholdets påbegyndelse, og tillæg og andre løndelev, der ikke er indeholdt heri, f.eks. pensionsbidrag og eventuel kost og logi. Endvidere skal der oplyses om lønnens udbetalingsterminer.	Kan gives ved henviisning til lov, kollektiv aftale mv.	7 kalenderdage
L	Den normale daglige eller ugentlige arbejdstid og eventuelle ordninger for overarbejde og betaling herfor og, hvor det er relevant, ordninger for vagtændringer.	Kan gives ved henviisning til lov, kollektiv aftale mv.	7 kalenderdage
M	Hvis arbejdsmonstret er helt eller Overvejende uforudsigeligt, skal Arbejdsgiveren underretter lønmodtageren om: 1) det princip, at tidsplanen for arbejdet er variabel, antallet af garanterede betalte arbejdstimer og betaling for arbejde, som udføres ud over disse garanterede timer, 2) de referencetimer og -dage, hvor lønmodtageren kan pålægges at arbejde, og 3) den minimumsvarslingsperiode, som lønmodtageren er berettiget til, før en arbejdsopgave påbegyndes, samt en eventuel frist for annullering af arbejdsopgaven.	Individuelt	7 kalenderdage
N	Angivelse af hvilke kollektive overenskomster eller aftaler der regulerer arbejdsforholdet. Hvis der er tale om overenskomster eller aftaler indgået af parter uden for virksomheden, skal det endvidere oplyses, hvem parterne er i den pågældende overenskomst.	Individuelt	1 måned
O	Hvor det er arbejdsgiverens ansvar: Identitet af sociale sikringsordninger, som modtager de sociale bidrag, der er knyttet til ansættelsesforholdet, og enhver beskyttelse i forbindelse med social sikring fra arbejdsgiverens side.	Kan gives ved henviisning til lov, kollektiv aftale mv.	1 måned

§ 5 Frister og oplysningernes form (arbejdsvilkårsdirektivets artikel 5)

Arbejdsgiver skal give oplysningerne i § 4 til medarbejderen i form af et eller flere dokumenter, jf. § 3, og i overensstemmelse med de i § 4 fastsatte frister.

§ 6 Ændring af ansættelsesforholdet (arbejdsvilkårsdirektivet artikel 6)

Arbejdsgiver skal informere skriftligt om ændringer i oplysninger efter § 4 og § 7 hurtigst muligt og senest på dagen, hvor ændringen træder i kraft. Dette gælder dog ikke ændringer, der blot afspejler en ændring i love, administrative eller vedtægtsmæssige bestemmelser eller kollektive overenskomster, som ansættelsesaftalen henviser til.

§ 7 Yderligere oplysninger til arbejdstagere, der sendes til en anden medlemsstat eller et tredjeland (arbejdsvilkårsdirektivets artikel 7)

Stk. 1. Hvis medarbejderen skal udføre sit arbejde i et eller flere andre lande end det, hvor medarbejderen normalt arbejder, og arbejdets varighed overstiger fire på hinanden følgende uger, skal medarbejderen have følgende oplysninger i tillæg til de oplysninger, medarbejderen skal have efter § 4:

Litra	Oplysning	Hvordan gives oplysningen?	Frist
A	Det land eller de lande, i hvilket eller hvilke arbejdet i udlandet skal udføres, og arbejdets forventede varighed.	Individuelt	Inden afrejse
B	Den valuta, som lønnen udbetales i	Kan gives ved Henvisning til lov, kollektiv aftale mv.	Inden afrejse
C	Eventuelle ydelser i kontanter eller naturalier vedrørende arbejdsopgaverne	Individuelt	Inden afrejse
D	Oplysninger om, hvorvidt omkostningerne i forbindelse med medarbejderens tilbagevenden til hjemlandet godtgøres, og i bekræftende fald vilkårene for medarbejderens tilbagevenden til hjemlandet.	Individuelt	Inden afrejse

Stk. 2. Udstationerede medarbejdere, der er omfattet af direktiv 96/71/EF, skal desuden have følgende oplysninger:

Litra	Oplysning	Hvordan gives oplysningen?	Frist
A		Kan gives ved henvisning	Inden afrejse

	Den løn, som arbejdstageren er berettiget til i overensstemmelse med gældende ret i værtsmedlemsstaten.	til lov, kollektiv aftale, udstationeringslandets officielle nationale websted mv.	
B	Hvor det er relevant, eventuelle ydelser, der specifikt vedrører udstationeringen, og eventuelle ordninger for godtgørelse af udgifter til rejse, kost og logi.	Individuelt	Inden afrejse
C	Linket til det centrale officielle nationale websted, der er etableret af værtsmedlemsstaten/værtsmedlemsstaterne i henhold til artikel 5, stk. 2 i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2014/67/EU.	Individuelt	Inden afrejse

§ 8 Beskyttelse og bevisbyrde (arbejdsvilkårsdirektivets artikel 15-17)

Stk. 1. Såfremt oplysningerne ikke er blevet udleveret eller sendt elektronisk til medarbejderen rettidigt, kan arbejdsgiveren pålægges at udrede en bod. Overtrædelse skal påtales overfor arbejdsgiveren. Er det påtalte forhold ikke bragt i orden inden 5 arbejdsdage, skal der herefter skriftligt rejses sag over for DIO I. Hvis mangler ved ansættelseskontrakten er rettet inden 5 arbejdsdage fra modtagelsen i DIO I, kan arbejdsgiveren ikke pålægges at udrede en bod, medmindre der foreligger systematisk brud på bestemmelsen om ansættelsesaftaler.

Arbejdsgiveren skal i alle tilfælde have udleveret ovennævnte oplysninger om ansættelsesforholdet senest 15 dage efter, at kravet er rejst.

Stk. 2. Parterne er enige om, at medarbejderens mulighed for at indgive klage til et kompetent organ, modtage passende oprejsning på rettidig og effektiv vis samt beskyttelse imod ugunstig behandling, jf. arbejdsvilkårsdirektivets artikel 15, 16 og 17, er sikret ved, at tvister, herunder angående ansættelsesbeviser, kan behandles i det fagretlige system i henhold til Metal-Transportoverenskomsten regler herom.

Parterne er enige om, at tvister angående opsigelse af medarbejdere omfattet af stk. 2 behandles efter Hovedaftalens § 4, stk. 3, i Afskedigelsesnævnet.

§ 9 Beskyttelse mod afskedigelse og bevisbyrde (arbejdsvilkårsdirektivet artikel 18)

Stk. 1. Medarbejdere, der mener, at de er blevet afskediget eller har været udsat for foranstaltninger med tilsvarende virkning på det grundlag, at de har udøvet deres rettigheder efter denne aftale, kan anmode arbejdsgiveren om at give en behørig begrundelse for afskedigelsen eller de tilsvarende foranstaltninger. Arbejdsgiveren skal give denne begrundelse skriftligt.

Stk. 2. Hvis en medarbejder påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der er sket en afskedigelse eller tilsvarende foranstaltning, fordi medarbejderen udøvede sine rettigheder efter denne aftale, jf. stk. 2, påhviler det arbejdsgiveren at bevise, at afskedigelsen er begrundet i andre forhold.

§ 10 Sanktioner (arbejdsvilkårsdirektivet artikel 19)

I forhold til sanktioner for overtrædelse af denne aftale er parterne enige om, at der ikke er tiltænkt nogen ændringer i de hidtidige niveauer for bod for mangelfulde ansættelsesbeviser. Der er heller ikke tiltænkt nogen ændring i de hidtidige niveauer for godtgørelse for usaglige afskedigelser.

§ 11 Ikrafttræden

Dette protokollat træder i kraft samme dato som den danske lovgivning, der implementerer arbejdsvilkårsdirektivet. Til medarbejdere, der allerede er ansat forud for protokollatets ikrafttræden, skal arbejdsgiver kun udlevere eller supplere dokumenter, der er omhandlet af §§ 4 og 7 på anmodning fra medarbejderen. Arbejdsgiveren skal udlevere de nødvendige dokumenter senest 8 uger efter, anmodningen er modtaget.

Såfremt en kommende implementeringslov afgørende ændrer ved forudsætningerne for eller opstiller krav eller kriterier, der afviger fra tilsvarende bestemmelser i nærværende aftale, drøfter DIO I og Dansk Metal konsekvenserne heraf med henblik på, at det oprindelige aftaleforhold genoprettes i det omfang, det er teknisk og lovmæssigt muligt.

I tilfælde af opsigelse af overenskomsten er parterne forpligtede til at overholde bestemmelserne vedrørende implementering af arbejdsvilkårsdirektivet (EU-direktiv 2019/1152 af 20. juni 2019), indtil anden overenskomst træder i stedet, eller direktivet ændres.

Der er mellem parterne enighed om, at der ikke er konfliktadgang i forbindelse med dette protokollat. Det er i denne forbindelse underordnet, om forhandlingsteksten placeres i selve overenskomsten eller i en særskilt kollektiv aftale. Ændringer kan dog forhandles på normal vis, men kan aldrig forringe direktivets minimumsforskrifter.

BILAG 19

Gravides natarbejde

Når virksomheden er underrettet om eller på anden måde bliver bekendt med, at en medarbejder er gravid, skal virksomheden hurtigst muligt og senest 2 uger efter til en uges udgang omlægge medarbejderens arbejdstid eller overføre medarbejderen til andre arbejdsopgaver, så pågældende højst arbejder en nattevagt om ugen.

Hvis det ikke er muligt for arbejdsgiveren at omlægge arbejdstiden, så pågældende medarbejder højst arbejder 1 nattevagt om ugen, eller overføre medarbejderen til andre arbejdsopgaver, har medarbejderen ret til fravær for øvrige nattevagter ud over 1 om ugen.

For fraværet ydes medarbejderen betaling som ved graviditetsorlov efter bestemmelserne i nærværende overenskomst § 12, stk. 1.

Der er udelukkende tale om en betalingsregel, som gælder uanset medarbejderens anciennitet og uanset antallet af uger, medarbejderen har fravær for øvrige nattevagter ud over 1 om ugen. ”

BILAG 20

Uddannelsesrepræsentant

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

Uddannelsesrepræsentanten kan bistå virksomhed og medarbejdere med uddannelse efter overenskomsternes bestemmelser, samt bistå virksomheden i at skabe overblik over, hvor der kan uddannes lærlinge og elever til at dække virksomhedens kompetencebehov.

BILAG 21

Partnernes fælles forståelse af bestemmelsen om fratrædelsesgodtgørelse.

Overenskomstparterne har i forbindelse med OK2023 drøftet forståelsen og fortolkningen af bestemmelsen om fratrædelsesgodtgørelse, der blev aftalt ved OK2010. I den forbindelse er parterne enige om følgende fælles forståelse, der tillige omfatter tidligere forståelsesprotokollater om fratrædelsesgodtgørelse.

Medarbejdere, der ikke på fratrædelsestidspunktet oppebærer dagpenge, som det er anført i bestemmelsen om fratrædelsesgodtgørelse, har ret til fratrædelsesgodtgørelse, når følgende situationer foreligge:

- 1) Medarbejderen opfylder de betingelser, der fremgår af bestemmelsen, bortset fra at vedkommende ikke de facto oppebærer dagpenge på fratrædelsestidspunktet.

Baggrunden for, at medarbejderen ikke oppebærer dagpenge, er, at denne på fratrædelsestidspunktet er:

- a. sygemeldt eller
- b. afvikler ferie eller
- c. er på plejeorlov bevilget efter servicelovens § 118 eller
- d. deltager i et kursus som omtalt i overenskomstens bestemmelser om afskedigelse pga. omstruktureringer, eller deltager i efteruddannelse og i den forbindelse modtager VEU-godtgørelse.

Medarbejderen opfylder samtlige betingelser i bestemmelsen om fratrædelsesgodtgørelse, når sygefraværet, ferien eller kursusdeltagelsen er afsluttet.

- 2) Medarbejderen har fast bopæl uden for Danmark og ellers ikke ville være berettiget til dagpenge, men:

- e. Medarbejderen på grund af gældende regler er afskåret fra at være medlem af en dansk A-kasse og er dermed ikke omfattet af de danske dagpengeregler.
- f. Medarbejderen er eller har været medlem af en dansk A-kasse og på fratrædelsestidspunktet ville have oppebåret dagpenge, hvis medarbejderen fortsat var bosat i Danmark og stod til rådighed for det danske arbejdsmarked, men medarbejderen ikke oppebærer dagpenge, alene fordi medarbejderen er vendt tilbage til sin bopæl udenfor Danmark.
- g. Medarbejderen under ansættelsen ikke har været medlem af en dansk A-kasse men under ansættelsen i Danmark har været medlem af en A-kasse eller en tilsvarende forsikringsordning i et andet EU-land og oppebærer forsikring svarende til danske dagpenge (A-kasse) i bopælslandet efter endt beskæftigelse i Danmark.

Det er hertil en betingelse, at medarbejderen opfylder de øvrige betingelser i bestemmelsen om fratrædelsesgodtgørelse for at modtage fratrædelsesgodtgørelsen.

BILAG 22

Tillidsrepræsentanters adgang til at deltage i informationsmøder om overenskomstfornyelse

Overenskomstparterne ønsker at støtte op om udbredelsen af information om de nye elementer i overenskomsterne mellem DI Overenskomst II og Dansk Metal.

Valgte tillidsrepræsentanter har derfor ret til frihed med løn til at deltage i nærmeste informationsmøde (inklusive transporttid) indkaldt af forbundet, efter et aftaleresultat måtte foreligge. 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 forbundet.

BILAG 23

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 og Dansk Metal, på anmodning fra de lokale parter i en virksomhed, der er omfattet af nærværende overenskomst 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 og Dansk Metal på baggrund af en konkret vurdering af, hvorvidt de konkrete forhold hos virksomheden opfylder lovens formål.

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



Dansk Metal
Molestien 7
2450 København SV
Telefon 3363 2000
metal@danskmetal.dk
www.danskmetal.dk



DTL's Arbejdsgiverforening
Grønningen 17
Postboks 2250
1019 København K
Telefon 7015 9500
dtl@dtl.eu
www.dtl.eu



Arbejdsgiver

Dansk Erhverv
Arbejdsgiver
Børsen
1217 København K
Telefon 3374 6000
info@danskerhverv.dk
www.danskerhverv.dk

TA

Turistvognmændenes
Arbejdsgiverforening

Turistvognmændenes
Arbejdsgiverforening
Børsen
1217 København K
Telefon 3374 6000
Fax 3374 6080
info@danskerhverv.dk
www.danskerhverv.dk