

OVERENSKOMSTFORHANDLINGER 2025

DM-Arbejdsgiver, Dansk Metal og Fagligt Fælles Forbund (3F)

Nedennævnte parter har i Forligsinstitutionens regi indgået aftale om fornyelse af overenskomsten mellem DM-Arbejdsgiver, Dansk Metal og Fagligt Fælles Forbund (3F) for en 3-årig periode.

Aftalen indgår i et samlet mæglingsforslag, såfremt et sådant fremsættes af forligsmanden. Frem-sættes et samlet mæglingsforslag ikke, træder overenskomstparterne sammen for at drøfte situatio-nen. Medmindre andet da aftales, bortfalder nærværende fornyelsesaftale.

I tilfælde af enighed om afstemning udsættes en varslet arbejdsstandsning under afstemningspro-ceduren, og den kan tidligst træde i kraft på femtedagen efter fristen for afgivelse af svar.

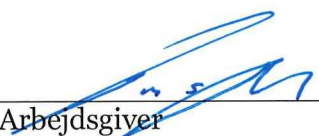
Der tages forbehold for godkendelse af forhandlingsresultatet i parternes kompetente forsamlinger, herunder DA's godkendelse af forhandlingsresultatet.

Hvor andet ikke fremgår af det enkelte protokollat, gælder ændringerne fra 1. marts 2025.

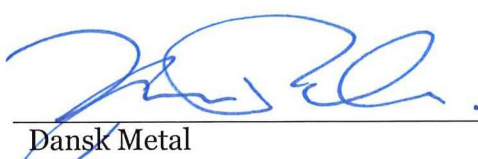
Der er mellem parterne i forbindelse med aftalen om overenskomstfornyelse udarbejdet og under-skrevet protokollater i henhold til nedenstående opstilling:

1. Lønforhold og betalingssatser	s. 3
2. Tillidsrepræsentanternes adgang til at deltage i informationsmøder om overenskomstfornyelse	s. 5
3. Digitalt værktøj til at fastsætte lærlingeløn	s. 6
4. Befordringsgodtgørelse for lærlinge	s. 7
5. Øget fleksibilitet ved brug af afspadsering	s. 8
6. Værnefodtøj – forhøjelse af satser	s. 9
7. Synliggørelse af løn og løndelev	s. 10
8. Overenskomstens deltidsregler	s. 11
9. Fravær af familiemæssige årsager	s. 12
10. Databeskyttelse	s. 14
11. Barsel	s. 15
12. Forhøjelse af pensionsbidragssatser for 18-19-årige lærlinge	s. 16
13. Fritvalgsbidrag for nyoptagne virksomheder	s. 18
14. Feriefridage	s. 19
15. Løn under sygdom	s. 20
16. Vederlag til arbejdsmiljørepræsentanter	s. 21
17. Mulighed for afslag af overarbejde	s. 22
18. Fællesudvalget	s. 24
19. Kursus ved opsigelse	s. 25
20. Bilag 18 om natarbejde	s. 27
21. Tilføjelse til DM-A Fritvalgskonto	s. 28

København, den 6. marts 2025



DM-Arbejdsgiver



Dansk Metal



Fagligt Fælles Forbund (3F)

PROTOKOLLAT

om

lønforhold og betalingssatser

I. Mindestbetalingssatser for timelønsarbejde, § 4

De i overenskomsten nævnte mindestbetalingssatser for timelønsarbejde pr. time udgør

pr. 1. maj 2025

- for voksne medarbejdere kr. 139,90
- for medarbejdere under 18 år kr. 80,55

pr. 1. marts 2026

- for voksne medarbejdere kr. 143,40
- for medarbejdere under 18 år kr. 82,60

pr. 1. marts 2027

- for voksne medarbejdere kr. 146,90
- for medarbejdere under 18 år kr. 84,60

II. Regulering af satser vedrørende overarbejde mv., § 5

Samtlige tillæg for arbejde på overarbejde forhøjes pr. 1. maj 2025 med 3,0 pct.

Samtlige tillæg for arbejde på overarbejde forhøjes pr. 1. marts 2026 med 3,0 pct.

Samtlige tillæg for arbejde på overarbejde forhøjes pr. 1. marts 2027 med 3,0 pct.

III. Overenskomstens lærlingesatser, § 5

Pr. 1. maj 2025 forhøjes samtlige betalingssatser med i gennemsnit 4,0 pct.

Pr. 1. marts 2026 forhøjes samtlige betalingssatser med i gennemsnit 3,5 pct.

Pr. 1. marts 2027 forhøjes samtlige betalingssatser med i gennemsnit 3,5 pct.

IV. DM-A Fritvalgskontobidrag, § 7

Pr. 1. marts 2026 forhøjes indbetalingen af den ferieberettigende løn med 1,0 pct.point af den ferieberettigende løn på medarbejderens DM-A Fritvalgskonto.

Pr. 1. marts 2027 forhøjes indbetalingen af den ferieberettigende løn med 1,0 pct.point af den ferieberettigende løn på medarbejderens DM-A Fritvalgskonto.

V. Pension, § 8

Pr. 1. maj 2025 forhøjes arbejdsgiverbidraget til pension med 1,0 pct.point, således at arbejdsgiverbidraget pr. denne dato udgør 11,50 pct.

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

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

København, den 6. marts 2025

DM-Arbejdsgiver

Dansk Metal

Fagligt Fælles Forbund (3F)

PROTOKOLLAT

om

tillidsrepræsentanternes adgang til at deltage i informationsmøder om overenskomstfornyelse

Parterne er enige om, at adgangen for tillidsrepræsentanter til at deltage i informationsmøder om fornyelsen af overenskomsten skrives ind i overenskomstens § 20 med følgende tekst:

"Tillidsrepræsentanternes adgang til at deltage i informationsmøder om overenskomstfornyelse

Overenskomstparterne ønsker at støtte op om udbredelsen af information om de nye elementer i overenskomsten.

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

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

Transportudgiften dækkes af forbundet/afdelinger."

Aftalen træder i kraft ved aftalens underskrift.

København, den 6. marts 2025

DM-Arbejdsgiver

Dansk Metal

Fagligt Fælles Forbund (3F)

PROTOKOLLAT

om

digitalt værktøj til at fastsætte lærlingeløn

Parterne har drøftet udviklingen af det digitale værktøj til fastsættelse af lærlingeløn og har noteret sig protokollat 11 fra gennembrudsforliget på mindstebetalingsområdet.

Når resultatet fra arbejdsgruppen i CO-industri og DI er afsluttet, drøfter parterne resultatet.

København, den 6. marts 2025

DM-Arbejdsgiver

Dansk Metal

Fagligt Fælles Forbund (3F)

PROTOKOLLAT

om

befordringsgodtgørelse for lærlinge

For at bringe overenskomstens lærlingebestemmelser i overensstemmelse med gældende regler om udbetaling af tilskud, er der enighed om at ændre lærlingebestemmelsernes bilag 3, § 2, stk. 7, til følgende:

"Virksomheden godtgør lærlingens udgifter ved befordring for hele skolevejen, når den samlede længde er mindst 20 km. pr. dag (rejsedag). Den samlede skolevej er den nærmeste vej fra bopæl eller indkvarteringssted til skole, mellem flere af skolens undervisningsafdelinger og tilbage til enten bopæl eller indkvarteringssted. Hvis lærlingen skal møde på lærestedet (arbejdspladsen) før eller efter den daglige undervisning på skolen, opgøres denne del af skolevejen som den nærmeste vej mellem lærestedet og skolen.

For indkvarterede lærlinge ydes befordringstilskud for rejsen til og fra indkvarteringsstedet og for rejsen mellem indkvarteringsstedet og den sædvanlige bopæl i forbindelse med weekend samt påske- og juleferie, såfremt den ovenstående afstandsbetingung i øvrigt er opfyldt.

Bestemmelserne i stk. 2 og 3 finder tilsvarende anvendelse på befordringsgodtgørelse efter dette stk."

Ændringen træder i kraft den 1. marts 2025.

Der er enighed om, at såfremt reglerne om befordringstilskud ændres, ændres bilag 3 tilsvarende, således at virksomhedens udgift til befordring ikke forøges.

København, den 6. marts 2025

DM-Arbejdsgiver

Dansk Metal

Fagligt Fælles Forbund (3F)

OVERENSKOMSTFORHANDLINGER 2025

DM-Arbejdsgiver, Dansk Metal og Fagligt Fælles Forbund (3F)

Nr. 5

PROTOKOLLAT

om

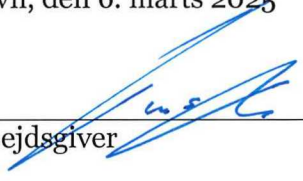
øget fleksibilitet ved brug af afspadsering

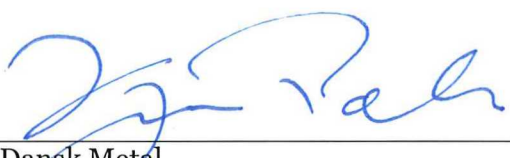
Parterne er enige om at øge grænsen ved brug af afspadseringsfrit overarbejde. På den baggrund er parterne enige om at ændre teksten i overenskomstens § 5, stk. 6c.

Nyt stk. 6c:

"c) Den enkelte medarbejder må ikke udføre mere afspadseringsfrit overarbejde end 12 timer i 4 på hinanden følgende uger og maks. 6 timer i en uge."

København, den 6. marts 2025


DM-Arbejdsgiver


Dansk Metal


Fagligt Fælles Forbund (3F)

OVERENSKOMSTFORHANDLINGER 2025

DM-Arbejdsgiver, Dansk Metal og Fagligt Fælles Forbund (3F)

Nr. 6

PROTOKOLLAT

om

værnefodtøj – forhøjelse af takster

Parterne er enige om, at der er behov for et løft af listepriiserne for værnefodtøj.

Grundpriserne i bilag 4, stk. 5, hæves pr. 1. maj 2025 til:

I. (træsko)	kr. 630
II. (sko)	kr. 1.000
III. (støvler)	kr. 1.170

Øvrig aftaletekst fortsætter uændret.

København, den 6. marts 2025

DM-Arbejdsgiver

Dansk Metal

Fagligt Fælles Forbund (3F)

PROTOKOLLAT

om

synliggørelse af løn og lønde

Parterne er enige om at følge udviklingen af DI's arbejde vedr. synliggørelse af lønde og har noteret sig protokollat 30 fra gennembrudsforliget på mindstebetalingsområdet.

Når resultatet fra DI foreligger, drøfter parterne resultatet.

København, 6. marts 2025

DM-Arbejdsgiver

Dansk Metal

Fagligt Fælles Forbund (3F)

PROTOKOLLAT

om

overenskomstens deltidsregler

Parterne har drøftet spørgsmålet om foreneligheden mellem overenskomstens deltidsbestemmelser og deltidsdirektivet og herunder navnlig EU-Domstolens dom i C-184/22 (KfH).

Parterne har i den forbindelse noteret sig protokollat 33 fra gennembrudsforliget på mindstebetalingsområdet, som etablerer en faglig voldgift vedrørende deltidsansatte i industrien.

Denne voldgift har parterne valgt foreløbig at afvente.

Når resultatet af voldgiften foreligger, er parterne indstillet på at træde sammen og drøfte dette.

København, den 6. marts 2025

DM-Arbejdsgiver

Dansk Metal

Fagligt Fælles Forbund (3F)

PROTOKOLLAT

om

fravær af familiemæssige årsager

Parterne er enige om at øge medarbejdernes ret til frihed i særlige familiemæssige situationer, så der tilføjes følgende muligheder for frihed:

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

I § 7, stk. 1, om DM-A Fritvalgskonto tilføjes følgende:

- *Barns tredje sygedag (§ 11, stk. 1)*
- *Børnebørns-omsorgsdage (§ 11, stk. 4)*
- *Ledsagelse af nærtstående (§ 11, stk. 6)*

Parterne er enige om at ændre overskriften i § 11 til 'Barns sygdom, omsorgsdage, ledsagelse af nærtstående mv.' (tidl. 'Barns sygdom, omsorgsdage mv.').

Parterne er derudover enige om følgende ændringer til § 11:

Stk. 1

Overskriften ændres til "Barns første, anden og tredje sygedag".

Sidste afsnit ændres til:

"Såfremt barnet fortsat er syg efter første hele sygedag, har medarbejderen ret til yderligere 2 fridage. Disse fridage afholdes uden løn, men medarbejdere kan få udbetalt et beløb fra sin DM-A Fritvalgskonto."

Nyt stk. 4 om 'Børnebørns-omsorgsdage':

"Medarbejdere og ansatte under uddannelse, 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 sin DM-A Fritvalgskonto."

Som konsekvens af nyt stk. 4 ændres nuværende stk. 4 om 'Lægebesøg i forbindelse med barns sygdom' til stk. 5.

Nyt stk. 6 om 'Ledsagelse af nærtstående':

"Medarbejdere og ansatte under uddannelse, 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, hvis 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 sin DM-A Fritvalgskonto."

København, den 6. marts 2025

DM-Arbejdsgiver

Dansk Metal

Fagligt Fælles Forbund (3F)

OVERENSKOMSTFORHANDLINGER 2025

DM-Arbejdsgiver, Dansk Metal og Fagligt Fælles Forbund (3F)

Nr. 10

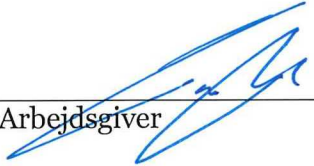
PROTOKOLLAT

om

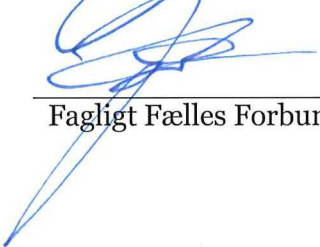
databeskyttelse

Overenskomstparterne er enige om at indarbejde protokollat nr. 17 og 18 fra gennembrudsforliget på mindstebetalingsområdet i overenskomstens bilag 11.

København, den 6. marts 2025


DM-Arbejdsgiver


Dansk Metal


Fagligt Fælles Forbund (3F)

PROTOKOLLAT

om

barsel

Parterne har drøftet en forenkling af barselsbestemmelserne.

Parterne er enige om, at protokollat 27 fra gennembrudsforliget på mindstebetalingsområdet er redaktionelt og ikke medfører indholdsmæssige ændringer, bortset fra de ændringer der følger af, at antallet af deleuger forhøjes fra 5 til 7 uger for børn født/modtaget 1. juni 2025 eller senere, og at der indføres ret til orlov for sociale forældre og nærtstående.

København, den 6. marts 2025

DM-Arbejdsgiver

Dansk Metal

Fagligt Fælles Forbund (3F)

PROTOKOLLAT

om

forhøjelse af pensionsbidragssatser for 18-19-årige lærlinge

Efter ændringerne pr. 1. november 2023 skal lærlingebestemmelsernes § 11 om pension ændres betydeligt.

Der er enighed om, at nuværende § 11 erstattes af følgende:

"§ 11 – Pension

Stk. 1

Lærlinge følger den pensionsordning, som er aftalt i DM-Arbejdsgivers overenskomsts § 8. Det bemærkes, at de 2 måneders karens kan optjenes i ansættelse forud for, at lærlingen fylder 18 år.

Stk. 2.

Lærlinge, der påbegynder en erhvervsuddannelse, inden de fylder 18 år, vil, indtil de fylder 18 år, være omfattet af en forsikringspakke hos PensionDanmark.

Forsikringspakken finansieres af arbejdsgiveren inden for en ramme på kr. 350,00 om året.

Forsikringsordningen skal indeholde:

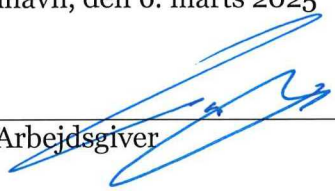
- Løbende invaliditetsydelse (kr. 33.000,00)
- Engangsbeløb ved kritisk sygdom (kr. 100.000,00)
- Sum ved dødsfald (kr. 100.000,00)
- Sundhedsordning i PensionDanmark

For indbetaling vedr. forsikringspakken gælder de for PensionDanmark sædvanlige betingelser. Virksomheden tilmelder lærlingen til forsikringspakken på samme måde, som når virksomheden tilmelder en nyansat medarbejder til pensionsordningen. Præmien indbetales månedligt sammen med pensionsbidragene på de øvrige ansatte.

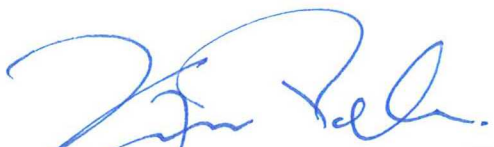
Stk. 3

Lærlinge og elever, der efter § 55, stk. 2, i lov om erhvervsuddannelser har krav på pension efter reglerne i et andet uddannelsesområdes overenskomst, omfattes ikke af stk. 1 eller 2, uanset at indbetalingen sker til PensionDanmark."

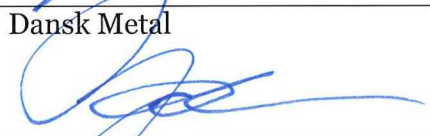
København, den 6. marts 2025



DM-Arbejdsgiver



Dansk Metal



Fagligt Fælles Forbund (3F)

OVERENSKOMSTFORHANDLINGER 2025

DM-Arbejdsgiver, Dansk Metal og Fagligt Fælles Forbund (3F)

Nr. 13

PROTOKOLLAT

om

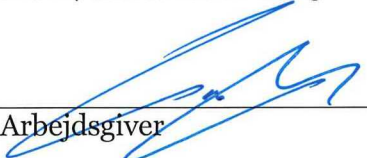
fritvalgsbidrag for nyoptagne virksomheder

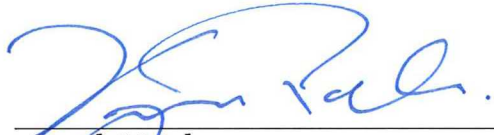
Parterne er enige om, at stigningerne i fritvalgsbidraget skal indgå i optrappingsordningen for nyoptagne virksomheder.

Stigningen pr. 1. marts 2026 optrappes, hvorimod stigningen pr. 1. marts 2027 kan fradrages i medarbejderens løn, jf. overenskomstens § 7, stk. 8.

Parterne redigerer teksten i § 7, stk. 8, hvor der indsættes et skema.

København, den 6. marts 2025


DM-Arbejdsgiver


Dansk Metal


Fagligt Fælles Forbund (3F)

PROTOKOLLAT

om

feriefridage

For at synliggøre den allerede eksisterende mulighed for at aflønne feriefridage via DM-A Fritvalgskontoen er parterne enige om følgende anmærkning til § 3 og tilføjelse til § 7, stk. 2c:

§ 3 – Ny anmærkning tilføjes efter stk. 2

"Anmærkning:

Vedr. betaling for de i § 3 anførte fridage, se § 7 om DM-A Fritvalgskonto."

§ 7, stk. 2c – Ny formulering

"Virksomheden beslutter, hvilken af nedenstående modeller der benyttes til aflønning af feriefridage:

*a. **Betaling via DM-A Fritvalgskontoen***

Virksomheden afsætter 2,5 % yderligere af lønnen oven i de i litra a og b anførte satser. Medarbejderen kan ved afholdelse af feriefridage bede om betaling fra DM-A Fritvalgskontoen.

*b. **Betaling med sædvanlig dagløn***

Hvis betaling af feriefridage ikke afholdes fra DM-A Fritvalgskontoen, udbetales sædvanlig dagløn på feriefridage.

Hvis feriefridage efter litra b ikke er afviklet ved kalenderårets udløb, betales sædvanlig dagløn pr. ikke-afholdt feriefridag."

Parterne er derudover enige om at slette "...medmindre andet er aftalt lokalt." i overenskomstens § 7, stk. 7, 1. afsnit.

København, den 6. marts 2025

DM-Arbejdsgiver

Dansk Metal

Fagligt Fælles Forbund (3F)

PROTOKOLLAT

om

løn under sygdom

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

Der er enighed om, at overenskomstens § 9, stk. 2, ændres til:

"Til medarbejdere med mindst 6 måneders anciennitet betaler arbejdsgiveren løn jf. stk. 1 i indtil 17 uger ved rettidigt anmeldt dokumenteret sygdom, hvoraf de sidste 8 uger er ekskl. genetillæg."

København, den 6. marts 2025

DM-Arbejdsgiver

Dansk Metal

Fagligt Fælles Forbund (3F)

OVERENSKOMSTFORHANDLINGER 2025

DM-Arbejdsgiver, Dansk Metal og Fagligt Fælles Forbund (3F)

Nr. 16

PROTOKOLLAT

om

vederlag til arbejdsmiljørepræsentanter

Overenskomstparterne er enige om, at arbejdsmiljørepræsentanter, der er medlem af et af CO-industris medlemsforbund, tildeles et vederlag for rollen som arbejdsmiljørepræsentant, udover den betaling, der følger af arbejdsmiljølovens § 10, stk. 1.

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

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

I overenskomstens § 20 indsættes et nyt stk. 9:

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

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

Ved bortfald af arbejdsmiljørepræsentanthvervet bortfalder vederlaget.

Vederlag til arbejdsmiljørepræsentanter organiseret i et af CO-industris medlemsforbund finansieres via Fællesudvalgets konto. Dennes bestyrelse bemyndiges til én gang årligt at fastsætte det særskilte bidrag med henblik på at opnå balance mellem indbetaling og udbetaling til vederlaget."

Parterne er derudover enige om at afvente, hvad CO-industri og Dansk Industri gør i forbindelse med administration og udbetaling. Når det foreligger, drøfter parterne det.

København, den 6. marts 2025

DM-Arbejdsgiver

Dansk Metal

Fagligt Fælles Forbund (3F)

PROTOKOLLAT

om

mulighed for afslag af overarbejde

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

For at tydeliggøre de situationer, hvor medarbejdere kan afslå at udføre overarbejde, er parterne enige om at indarbejde nedenstående i overenskomstens § 5:

” Afslag af overarbejde

Organisationerne er enige om, at overarbejde så vidt muligt bør undgås.

Der kan dog forekomme forhold, der nødvendiggør overarbejde af hensyn til virksomhedens drift eller rettidig færdiggørelse af indgåede ordrer, forpligtelser etc.

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

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

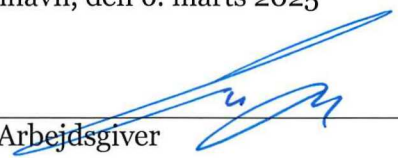
Hvad angår særlige akutte hændelser, skal medarbejderen gøre opmærksom på afslaget senest i forbindelse med, at overarbejdet varsles. Hvis årsagen til at afslå overarbejde opstår efter, at overarbejdet er varslet, skal medarbejderen meddele dette straks. Særlige akutte hændelser er medarbejderens eget akutte lægebesøg, der ikke kan flyttes til et andet tidspunkt, nærtståendes dødsfald samt akut assistance til nærtstående i forbindelse med akut lægebesøg, der ikke kan flyttes til et andet tidspunkt, samt akut hospitalsindlæggelse. Medarbejderen kan tillige afslå overarbejde i ovennævnte tilfælde, selv hvis de ikke måtte være akutte, hvis de er af afgørende helbredsmæssig betydning.

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

Overarbejde udføres efter nedenstående regler.”

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

København, den 6. marts 2025



DM-Arbejdsgiver



Dansk Metal



Fagligt Fælles Forbund (3F)

PROTOKOLLAT

om

Fællesudvalget

Parterne er enige om, at overenskomstens § 13, stk. 7, erstattes med følgende formulering:

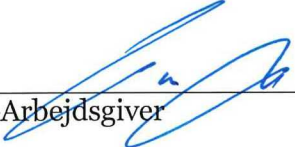
"Til Fællesudvalget indbetaler arbejdsgiveren pr. time:

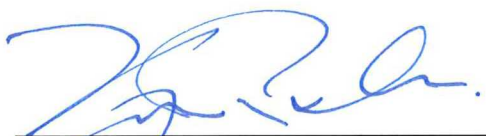
Pr. 1. marts 2025 – 70 øre

Pr. 1. marts 2026 – 75 øre

Pr. 1. marts 2027 – 80 øre"

København, den 6. marts 2025


DM-Arbejdsgiver


Dansk Metal


Fagligt Fælles Forbund (3F)

PROTOKOLLAT

om

kursus ved opsigelse

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

Der er i den forbindelse enighed om at det i kursiv indskrevne under § 14, stk. 7, slettes.

§ 14, stk. 7, erstattes af følgende:

”Stk. 7 – Kursus ved opsigelse

- a. Medarbejdere, som afskediges med opsigelsesvarsel på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukning eller andre på virksomheden beroende forhold, har nedennævnte rettigheder, afhængig af anciennitet.*
- b. 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.*
- c. Medarbejdere, som har mindst 6 måneders anciennitet i virksomheden, har ret til op til to ugers frihed i opsigelsesperioden til efter- eller videreuddannelse med støtte fra DM-A Kompetencefonden. Disse uger erstatter al ret til uddannelse i § 13.*
- d. Medarbejdere, der har været uafbrudt ansat i virksomheden i mindst 3 år, har ret til yderligere to ugers frihed til deltagelse i uddannelse med støtte fra DM-A Kompetencefonden.*
- e. Op til to ugers kursusdeltagelse efter litra d kan gennemføres i umiddelbar og uafbrudt forlængelse af den oprindelige opsigelsesperiode, og opsigelsesvarslet forlænges derved med kursusperioden. Virksomheden skal ikke afgive fornyet opsigelsesvarsel ved udskydelsen af fratrædelsen. Følgende betingelser skal være opfyldt:*
 - 1. Kursusdeltagelse skal i videst muligt omfang forsøges afholdt i den oprindelige opsigelsesperiode, hvilket såvel medarbejder som virksomhed skal medvirke til. DM-A Kompetencefonden kan kræve dokumentation fra begge parter.*

2. Medarbejderen skal hurtigst muligt efter modtagelsen af opsigelsen meddele virksomheden, at medarbejderen ønsker at udnytte sin ret til uddannelse og skal samtidig meddele hvilken uddannelse. Virksomheden skal indgive ansøgning til DM-A Kompetencefonden inden udløbet af det oprindelige opsigelsesvarsel. Der kan være tale om et eller flere kurser.
 3. Medarbejderen er arbejdssøgende og til rådighed for arbejde, idet kursus med støtte fra DM-A Kompetencefonden viger for tilbudt arbejde, også efter at kurset måtte være påbegyndt.
 4. Uddannelse i et forlænget opsigelsesvarsel er et valg, som træffes af medarbejderen, og som er til fordel for denne. Dette valg indebærer, at det forlængede opsigelsesvarsel ikke kan indgå i opnåelse eller forøgelse af eventuel fratrædelsesgodtgørelse efter overenskomstens eller funktionærlovens regler.
- f. Medarbejdere, som ikke benytter muligheden i litra e, kan alternativt modtage støtte fra DM-A Kompetencefonden til betaling af kursusgebyr, der vedrører uddannelse, som er påbegyndt, hvor der er givet tilsagn fra DM-A Kompetencefonden før opsigelsen, og hvor kurset afsluttes efter fratræden.
- g. Medarbejderen kan som alternativ til reglerne for uddannelse i litra a-f, vælge uddannelse efter § 13.

Ovenstående litra c træder i kraft med virkning for opsigelser afgivet fra 1. september 2025 eller senere.”

København, den 6. marts 2025

DM-Arbejdsgiver

Dansk Metal

Fagligt Fælles Forbund (3F)

PROTOKOLLAT

om

bilag 18 om natarbejde

Parterne er enige om at forenkle teksten i bilag 18, så anbefalingerne fra NFA om natarbejde ikke er gengivet i overenskomsten 1:1, men følger det, der løbende aftales mellem CO-industri og Dansk Industri.

I den forbindelse er parterne enige om, at teksten i bilag 18 erstattes med følgende:

"Nedenstående træder i kraft den 1. marts 2024.

Parterne er enige om at implementere Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA) anbefalinger om natarbejde som nyt bilag.

Natperiode

Natperioden aftales på den enkelte virksomhed.

Natperioden er på 7 timer og skal omfatte tidsrummet fra kl. 00.00 til kl. 5.00.

Træffes der ikke lokalaftale herom, er natperioden fra kl. 22.00 til kl. 5.00.

Natarbejder

Definition af natarbejde er:

- En medarbejder, der normalt udfører 3 timer af sin daglige arbejdstid i natperioden,*
- eller*
- En medarbejder, der udfører natarbejde i mindst 300 timer inden for en periode af 12 måneder.*

I relation til NFA's anbefalinger er parterne enige om at følge det, der løbende aftales mellem CO-industri og Dansk Industri for reglerne om natarbejde."

København, den 6. marts 2025

DM-Arbejdsgiver

Dansk Metal

Fagligt Fælles Forbund (3F)

PROTOKOLLAT

om

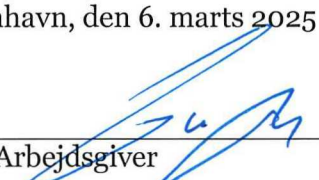
tilføjelse til DM-A Fritvalgskonto

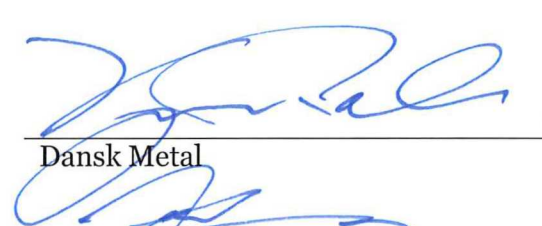
Parterne er enige om at ændre overenskomstens § 7, stk. 3, litra b, til følgende:

"Det kan aftales med den enkelte medarbejder, at bidraget efter stk. 3a – plus 1 pct., i alt 4 pct. – udbetales løbende sammen med lønnen. Det er dog en forudsætning, at virksomheden kan dokumentere, at der har været dialog om den løbende udbetaling.

Der kan ved lokalaftale jf. § 22, stk. 3, indgå aftale om, at der op til det fulde bidrag til "fritvalgsdelen" af DM-A Fritvalgskontoen løbende kan udbetales sammen med lønnen. Fritvalgsdelen udgør pr. 1. marts 2025 10 pct. og stiger pr. 1. marts 2026 med 1 pct. og pr. 1. marts 2027 med 1 pct. Hvis der ikke er valgt en tillidsrepræsentant, kan lokalafdelingen indgå en lokalaftale vedr. løbende udbetaling af fritvalg."

København, den 6. marts 2025


DM-Arbejdsgiver


Dansk Metal


Fagligt Fælles Forbund (3F)