

Marts 2023-2025

OVERENSKOMST

Vedrørende løn- og arbejdsvilkår



DM-Arbejdsgiver

 **DANSK
METAL**

3F

Indholdsfortegnelse

Præambel.....	5
Kapitel 1 – Ansættelsesregler	5
§ 1 – Ansættelsesbevis	5
§ 2 – Normal arbejdstid, herunder deltid og varierende arbejdstid.....	8
§ 3 – Søgnehelligdage, overenskomstmæssige fridage og feriefridage	10
Kapitel 2 – Aflønning og pensionsindbetaling	10
§ 4 – Lønforhold	10
§ 5 – Overarbejde	13
§ 6 – Ude- og rejsearbejde.....	17
§ 7 – DM-A Fritvalgskonto	19
§ 8 – Pensionsordning	24
Kapitel 3 – Forhold under ansættelsen.....	28
§ 9 – Sygdom, tilskadekomst og forsørgertabsydelse.....	28
§ 10 – Barsel, fædreorlov og forældreorlov	30
§ 11 – Barns sygdom, omsorgsdage m.v.....	33
§ 12 – Ferie.....	34
§ 13 – Faglig videreuddannelse.....	38
Kapitel 4 – Opsigelse og fratrædelse.....	42
§ 14 – Opsigelsesregler	42
§ 15 – Fratrædelsesgodtgørelse	46

Kapitel 5 – Særlige ansættelsesformer	48
§ 16 – Funktionærlignende ansættelse	48
§ 17 – Seniorordning	52
§ 18 – Traineeordning	53
§ 19 – Socialt Kapitel.....	54
Kapitel 6 – Tillidsrepræsentanter mv.	55
§ 20 – Tillidsrepræsentanter.....	55
§ 21 – Talsrepræsentanter mv.....	59
Kapitel 7 – Overenskomstmæssige forhold	59
§ 22 – Lokalaftaler – Forsøgsordninger	59
§ 23 – Organisationsforhold	61
§ 24 – Vikarer	62
§ 25 – Afgørelse af tvistigheder	63
§ 26 – Overenskomstens varighed	67
Bilag	
Bilag 1 – Implementering af direktiver	68
Bilag 2 – Udvalgsarbejde.....	69
Bilag 3 – Arbejdsmiljø.....	70
Bilag 4 – Værnefodtøj.....	73
Bilag 5 – Arbejdsfordeling	75
Bilag 6 – Elektroniske dokumenter	79
Bilag 7 – Sundhedsordning og hurtig diagnose.....	80
Bilag 8 – Fortolkning af systematisk overarbejde.....	81
Bilag 9 – Afklaring af anvendelse af vikararbejde omfattet af overenskomsten (vikarbureauer)	82
Bilag 10 – Funktionærer.....	84

Bilag 11 – Organisationsaftale om databeskyttelse	85
Bilag 12 – Rådighedstjeneste.....	86
Bilag 13 –EU-direktiv om gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår (arbejdsvilkårsdirektivet)	87
Bilag 14 – Den grønne omstilling.....	88
Bilag 15 – Fravigelse af ferielovens §§ 7 og 15	89
Bilag 16 – Lønforhold for udstationerede medarbejdere	90
Bilag 17 – Organisationernes rolle i forbindelse med den fagretlige behandling af uenigheder vedr. lokale lønforhandlinger.....	97
Bilag 18 – Regler og rammer om natarbejde.....	98
Bilag 19 – Ansættelsesbeviser	101

Løn- og arbejdsforhold for lærlinge

Kapitel 1 – Indledning og ansættelsesregler	112
§ 1 – Område	112
§ 2 – Den normale arbejdstid	112
§ 3 – Overarbejde	112
§ 4 – Søgnehelligdage, overenskomstmæssige fridage og feriefridage	113
Kapitel 2 – Aflønning og pensionsindbetaling	113
§ 5 – Mindstelønninger/lønforhold	113
§ 6 – Akkord og andre produktivitetsfremmende lønsystemer.....	116
§ 7 – Betaling for overarbejde	117
§ 8 – Betaling for arbejde på søgnehelligdage og fridage.....	117
§ 9 – Ude- og rejsearbejde.....	118
§ 10 – DM-A Fritvalgskonto	118
§ 11 – Pension.....	119

Kapitel 3 – Forhold under ansættelsen.....	120
§ 12 – Løn under sygdom og barsel mv.	120
§ 13 – Løn under barns sygdom mv.	121
§ 14 – Forsvarets Dag	121
§ 15 – Kursus.....	121
§ 16 – Ferie.....	122
§ 17 – Mødepligt under skoleophold	123
§ 18 – Kørekort	124
§ 19 – Værnefodtøj	125
Kapitel 4 – Supplerende forhold.....	125
§ 20 – Lokalt samarbejde.....	125
§ 21 – Arbejderorganisationernes påtaleret	126
§ 22 – Aftalens varighed	127
Bilag	
Bilag 1 – Løn mv. til praktikanter	128
Bilag 2 – Regler for opnåelse af faglig anerkendelse uden at have gennemgået en faglig ungdomsuddannelse inden for jern- og metalområdet	129
Bilag 3 – Befordringsgodtgørelse for lærlinge.....	130

Præambel

Overenskomsten er en områdeoverenskomst, som dækker alt arbejde udført inden for overenskomstens område.

Parterne finder det naturligt, at virksomheden fortrinsvis beskæftiger medarbejdere, der er medlemmer af ét af de to forbund: Dansk Metal eller 3F.

Parterne er enige om – udover de i denne overenskomst anførte bestemmelser samt til supplerung af disse – at rette sig efter overenskomsten mellem DI og CO-industri.

Den til enhver tid gældende hovedaftale samt samarbejdsaftale mellem Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen i Danmark er gældende.

Parterne er enige om, at fortolkning af overenskomsten sker i overensstemmelse med voldgiftspraksis i henhold til DI/CO-overenskomsten.

Kapitel 1 – Ansættelsesregler

§ 1 – Ansættelsesbevis

Stk. 1

Ved ansættelse af medarbejdere ud over 1 måned med en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på over 8 timer skal der udarbejdes et ansættelsesbevis. Dette udleveres senest 1 måned efter ansættelsesforholdets påbegyndelse.

Ansættelsesbeviset skal indeholde mindst samme oplysninger som fremhævet i det ansættelsesbevis, der er optrykt i dette bilag.

Stk. 2

Ved ændringer af de fremhævede oplysninger i ansættelsesbeviset samt ved eventuelle ændringer jf. § 6, II, stk. 5, skal der hurtigst muligt og senest 1 måned efter, at ændringen er trådt i kraft, gives skriftlig oplysning til medarbejderen herom.

Stk. 3

Såfremt ansættelsesbeviset ikke er udleveret til den ansatte i forbindelse med udløbet af de anførte tidsfrister, kan spørgsmålet behandles efter regler for afgørelse af tvistigheder, jf. § 25

Stk. 4

Hvis en medarbejder, der er ansat før den 1. juli 1993, ønsker oplysninger om ansættelsesvilkårene, skal arbejdsgiveren inden 2 måneder efter den ansattes anmodning efterkomme dette ønske.

Nedenstående stk. 1-5 erstatter ovenstående stk. 1-3 samme dato, som den danske lovgivning, der implementerer arbejdsvilkårsdirektivet, træder i kraft (pr. 1. juli 2023):

Stk. 1

Ved ansættelse skal der udarbejdes en ansættelsesaftale. Denne udleveres senest 7 kalenderdage efter ansættelsens start, inklusiv første ansættelsesdag. Dog kan visse oplysninger gives senest 1 måned efter ansættelsens start, jf. lov om ansættelsesbeviser og visse arbejdsvilkår.

Pligten til at udarbejde ansættelsesaftale gælder for medarbejdere med en aftalt eller faktisk gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på mere end 3 timer pr. uge i en referenceperiode på 4 på hinanden følgende uger, og ved ansættelse af medarbejdere uden et garanteret timetal eller garanteret mængde arbejde.

Arbejdstid hos alle arbejdsgivere, der udgør eller tilhører samme virksomhed, koncern eller enhed medregnes i opgørelsen af arbejdstid efter denne bestemmelse.

Ansættelsesaftalen skal indeholde mindst de samme oplysninger som fremhævet i aftalen, der er optrykt i bilag 19.

Stk. 2

Arbejdsgiver skal informere skriftligt om ændringer i oplysninger efter stk. 1, og oplysninger efter overenskomstens § 6, II, stk. 5, hurtigst muligt og senest på dagen, hvor ændringen træder i kraft. Dette gælder dog ikke æn-

dringer, der blot afspejler en ændring i love, administrative eller vedtægtsmæssige bestemmelser eller kollektive overenskomster, som ansættelsesaftalen henviser til.

Stk. 3

Parterne anbefaler, at de optrykte ansættelsesaftaler i bilag 19 anvendes.

Stk. 4

Såfremt oplysningerne ikke er udleveret til medarbejderen i forbindelse med udløbet af de i stk. 1, 2, 5 eller § 6, II, stk. 5, anførte tidsfrister, kan arbejdsgiveren pålægges at udrede en bod. Overtrædelse skal påtales over for arbejdsgiveren.

Er det påtalte forhold ikke bragt i orden inden 5 arbejdsdage, skal der herefter skriftligt rejses sag over for DM-Arbejdsgiver. Hvis mangler ved ansættelseskontrakten er rettet inden 5 arbejdsdage fra modtagelsen i DM-Arbejdsgiver, kan arbejdsgiveren ikke pålægges at udrede en bod, medmindre der foreligger systematisk brud på bestemmelsen om ansættelsesaftaler.

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

Stk. 5

Disse bestemmelser træder i kraft pr. 1. juli 2023.

Hvis en medarbejder, der var ansat før ikrafttrædelsesdatoen, måtte ønske en ansættelsesaftale udarbejdet i henhold til stk. 1 eller § 6, II, stk. 5, og fremsætter anmodning herom, skal arbejdsgiveren udlevere de nødvendige dokumenter senest 8 uger efter, anmodningen er modtaget, evt. i elektronisk form, jf. bilag 6.

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

§ 2 – Normal arbejdstid, herunder deltid og varierende arbejdstid

Stk. 1 – Normalarbejdstiden

- a. Den normale daglige arbejdstid skal lægges mellem kl. 6.00 og kl. 18.00.
- b. Den ugentlige arbejdstid er 37 timer fra mandag til fredag.
Den ugentlige arbejdstid reduceres forholdsmæssigt med 1/5, når en søgnehelligdag, feriedag eller overenskomst-mæssig fridag falder på en af ugens 5 første hverdage.
- c. Ingen arbejdsdag kan være under 6 timer, medmindre andet aftales lokalt.
- d. Parterne er enige om, at det er af afgørende betydning, at arbejdstiden på alle områder udnyttes effektivt, og at der undgås forstyrrelser i produktionen.

Stk. 2 – Deltidsbeskæftigelse

- a. Virksomheder og medarbejdere, der måtte være interesseret heri, kan træffe aftale om deltid-beskæftigelse under forudsætning af, at de pågældende ikke i forvejen har beskæftigelse på fuld tid i en anden virksomhed.
- b. Den ugentlige arbejdstid for deltid-beskæftigede skal udgøre mindst 8 timer.
- c. Virksomheden må ikke reducere antallet af fuldtidsbeskæftigede medarbejdere i forbindelse med nyansættelse af deltid-beskæftigede, for så vidt der er tale om medarbejdere med samme kvalifikationer.
- d. Aflønning af deltid-beskæftigede sker i henhold til de almindelige gældende overenskomst-mæssige bestemmelser, således at der ikke må ydes de deltid-beskæftigede nogen form for lønmæssig kompensation, fordi arbejdstiden er kortere end den normale.
- e. Parterne er endvidere enige om, at overarbejde i forbindelse med deltid-beskæftigelse kun undtagelsesvist bør finde sted.

Stk. 3 – Varierende ugentlig arbejdstid

- a. Under forudsætning af lokal enighed kan arbejdstiden for samtlige medarbejdere eller grupper af medarbejdere lægges med varierende ugentlige arbejdstider, dog maks. 48 timer pr. uge, blot den gennemsnitlige arbejdstid er 37 timer pr. uge over en 12 måneders periode.
- b. Timer ud over 37 timer pr. uge kan afvikles som hele fridage efter lokal forhandling, uden at disse er fastlagt i arbejdstidsplanen, dog inden for den aftalte periode, jf. pkt. a. Der kan aftales en lønmæssig opsparring til anvendelse ved de pågældende fritimer.
- c. Ved nyansættelse i en periode med et lavere timetal end gennemsnittet kan der for en periode etableres en lønudjævning.
- d. Overarbejde i forbindelse med den aftalte fastlagte, varierende, daglige arbejdstid betales i henhold til overenskomstens § 5.
- e. Sådanne aftaler kan opsiges med 1 måneds varsel til en periodes udløb i henhold til opsigelse af lokalaftaler.
- f. Ved opsigelser, hvor man i opsigelsesperioden ikke kan nå at indhente manglende eller afvikle overskydende timer, foretages lønregulering i form af udligning til 37 timer; ved underskud med normal timeløn og ved overskud med overtidsbetaling, jf. § 5.

Stk. 4 – Flekstid

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

Flekstiden skal lægges inden for tidsrummet kl. 6.00 til 18.00.

Den daglige arbejdstid bør normalt ikke være under 6 timer i virksomheder med 5-dages uge.

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

§ 3 – Søgnehelligdage, overenskomstmæssige fridage og feriefridage

Stk. 1 – SH-dage og overenskomstmæssige fridage

Udover de til enhver tid gennem lovgivning fastsatte helligdage er 1. maj, 5. juni (Grundlovsdag), 24. december (juleaftensdag) og 31. december (nytårsaftensdag) fridage.

Stk. 2 – Feriefridage

Medarbejderen har ret til 5 feriefridage i hvert år fra 1. januar til 31. december.

Feriefridagene placeres efter samme regler som placering af øvrig ferie, jf. overenskomsten og ferieloven.

Medarbejderen kan uanset jobskifte kun afholde fem feriefridage i løbet af kalenderåret.

Kapitel 2 – Aflønning og pensionsindbetaling

§ 4 – Lønforhold

Stk. 1

Fra begyndelsen af den lønningsuge, i hvilken 1. marts falder, udgør mindstebetalingen pr. time:

	1. marts 2023	1. marts 2024
For voksne medarbejdere	kr. 131,65	kr. 136,15
For medarbejdere under 18 år	kr. 75,80	kr. 78,40

Stk. 2 – Lokale lønforhandlinger

a. Lønnen for den enkelte medarbejder aftales i hvert tilfælde mellem arbejdsgiveren eller dennes repræsentant og medarbejderen uden indblanding fra organisationernes eller deres medlemmers side.

- b. Parterne er enige om, at organisationerne i tilfælde, hvor misforhold på dette område som helhed skønnes at være til stede, har påtaleret over for hinanden.
- c. Parterne er enige om, at timelønningerne på et arbejdssted må være påvirket af, om der er adgang til akkord eller til andre præstationsbestemte aflønningsformer.
- d. Organisationerne er enige om, at arbejdsgiveren bør lægge en systematisk vurdering til grund ved fastsættelsen af lønspredningen, således at der for den enkelte medarbejder tages behørigt hensyn til fx dennes dygtighed, erfaring, uddannelse og indsats i produktionen, ligesom der må tages hensyn til arbejdsgiverens krav til udøveren, herunder også særlige gener, der er forbundet med arbejdets udførelse.
- e. Der kan individuelt eller kollektivt aftales andre eller supplerende lønsystemer. Overenskomstparterne anser det for ønskeligt at anvende lønsystemer, der lokalt afpasses efter den enkelte virksomheds særlige forhold.
- f. Forhandling om lønændringer kan højst finde sted én gang i hvert overenskomstår.
- g. **Fritvalg og den lokale lønforhandling**
Overenskomstparterne finder det naturligt, at man medregner eksempelvis de lønstigninger, der følger af eventuelle stigninger i DM-A Fritvalgskontoen, i forbindelse med de lokale lønforhandlinger.
- h. Hvor de lokale parter ønsker at forhandle lønnen kollektivt, kan dette aftales efter reglerne i § 22.
- i. Med henblik på bedst muligt at kunne understøtte sine kolleger i forbindelse med indgåelse af aftaler om løn efter § 4, stk. 2, kan tillidsrepræsentanten anmode om at få belyst virksomhedens produktivitet, konkurrenceevne, økonomiske situation og fremtidsudsigter, herunder bl.a. ordrebeholdning, markedssituation og produktionsforhold.

Hvis virksomheden drives som enkeltmandsvirksomhed, skal der ved oplysninger om virksomhedens forhold kun orienteres om de driftsmæssige forhold og ikke virksomhedsejerens privatøkonomi.

Stk. 3 – Akkorder

Akkorder aftales ved fri forhandling mellem arbejdsgiveren og den eller de medarbejdere, der skal udføre arbejdet. Sådanne aftaler skal være skriftlige.

Stk. 4 – Lønningsperioder

- a. Lønningsperioden er kalenderugen/evt. 2 kalenderuger, og lønnen udbetales senest den følgende torsdag, medmindre anden aftale træffes mellem parterne. Falder lønningsdagen på en helligdag, udbetales lønnen to dage før.
- b. Lønnen overføres til en konto i et af medarbejderen valgt pengeinstitut. Der fremsendes en lønspecifikation, eventuelt elektronisk, til medarbejderen.
- c. Lønnen kan omlægges til månedsvis udbetaling. Overgangen til månedsløn skal varsles med mindst 2 måneder.

Lønnen er til medarbejderens rådighed senest sidste bankdag i måneden.

I forbindelse med overgang til månedsvis lønudbetaling kan medarbejderen anmode om et acantobeløb svarende til den nettoløn, den pågældende ville have oppebåret i den næstfølgende lønperiode, medmindre andet aftales.

Det ønskede acantobeløb udbetales på det tidspunkt, 14-dages-lønnen første gang ikke kommer til udbetaling i fuldt omfang. Beløbet tilbagebetales ved løntræk over de følgende 12 måneder med 1/12 af acantobeløbet pr. måned, medmindre andet aftales. Dog trækkes det resterende beløb i sidste løn, hvis medarbejderen fratræder.

Stk. 5 – Rørarbejde

Alt rørarbejde skal udføres og afregnes efter den mellem DI, TEKNIQ Arbejdsgiverne, Blik- og Rørarbejderforbundet i Danmark og Dansk Metal gældende rørprisliste.

Stk. 6 – Entreprenørarbejde

Entreprenørarbejde (jordarbejde, støbning af beton og lign.), som varer mere end 7 timer, aflønnes efter overenskomsten mellem DI Byggeri og 3F.

§ 5 – Overarbejde

Bestemmelsen gælder tillige for arbejde i forskudtidsperioden (kl. 18.00-6.00) og ved systematisk overarbejde.

Stk. 1 – Overarbejde på hverdage

For arbejde, der udføres uden for den i den enkelte uge fastlagte normale daglige arbejdstid, betales følgende tillæg:

Overarbejde på hverdage:	1. marts 2023	1. marts 2024
Første og anden klokke­time efter normal arbejdstid	kr. 44,05	kr. 45,35
Tredje og fjerde klokke­time efter normal arbejdstid	kr. 70,30	kr. 72,40
Femte klokke­time og derefter indtil den normale arbejds­ tids begyndelse	kr. 131,50	kr. 135,45
Overarbejde forud for normal arbejdstid, således at der arbejdes ind i den normale arbejdstid, såvel ved dagarbejde som ved forskudte hold, når overarbejdet ligger inden for tidsrummet fra kl. 6.00 til kl. 18.00	kr. 44,05	kr. 45,35
Overarbejde forud for normal arbejdstid, når overarbejdet ligger inden for tidsrummet fra kl. 18.00 til kl. 6.00	kr. 131,50	kr. 135,45

Stk. 2 – Arbejde på fridage, herunder lørdage og overenskomst-mæssige fridage

Tilsiges en medarbejder til at udføre arbejde på en i forvejen tilsikret hel hverdags fridag betales følgende tillæg:

Overarbejde på hverdage:	1. marts 2023	1. marts 2024
Timer mellem kl. 6.00 og kl. 18.00	kr. 70,30	kr. 72,40
Timer mellem kl. 18.00 og kl. 6.00	kr. 131,50	kr. 135,45

Stk. 3 – Arbejde på søn- og helligdage

For arbejde på søn- og helligdage betales følgende tillæg:

	1. marts 2023	1. marts 2024
Fra den daglige normale arbejdstids begyndelse og indtil kl. 12.00	kr. 87,60	kr. 90,25
Fra kl. 12.00 og til den normale arbejdstids begyndelse	kr. 131,50	kr. 135,45
Søndag morgen forud for den daglige normale arbejdstids begyndelse	kr. 131,50	kr. 135,45

Stk. 4 – Forskydning af spisepause

Tilsiges en medarbejder til at arbejde i spisepausen, og denne derved udskydes ud over en halv time, betales der:

Pr. 1. marts 2023	kr. 31,15
Pr. 1. marts 2024	kr. 32,10

Stk. 5 – Helligdage og fridage

Udover de til enhver tid gennem lovgivning fastsatte helligdage er 1. maj, 5. juni (Grundlovsdag), 24. december (juleaftensdag) og 31. december (nytårsaftensdag) fridage regnet fra kl. 6.00 morgen eller normal arbejdstids begyndelse til samme tidspunkt næste dag.

Såfremt der af enkelte medarbejdere forlanges presserende arbejde udført på denne dag, betales der et tillæg herfor i henhold til stk. 2.

Stk. 6 – Opgørelse af overarbejdstimer

- a. Ved opgørelsen af overarbejde fradrages den til spising og hvile medgåede tid, ligesom også forsømt tid af den normale ugentlige arbejdstid fradrages overarbejdstiden, medmindre forsømmelsen har fundet sted af en af medarbejderen utilregnelig grund, som rettidigt er anmeldt til arbejdsgiveren og godkendt af denne.

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

- b. Organisationerne er enige om, at overarbejde så vidt muligt bør undgås, men at der kan forekomme forhold, der nødvendiggør overarbejde af hensyn til virksomhedens drift eller rettidig færdiggørelse af indgåede ordrer, forpligtelser etc.
- c. Den enkelte medarbejder må ikke udføre mere afspadseringsfrit overarbejde end 8 timer i 4 på hinanden følgende uger og maks. 4 timer i én uge.

Omfanget af overarbejdet bør som regel ordnes mellem arbejdsgiverens repræsentant og den enkelte medarbejder personligt under hensyn til vedkommendes arbejdssteds særlige forhold og den enkelte medarbejders personlige forhold.

Bestemmelsen om hensyntagen til den enkelte medarbejders personlige forhold, når nødvendigt overarbejde skal udføres, giver ikke medarbejderen ret til generelt at nægte at påtage sig overarbejde.

- d. Overarbejde – ud over det i litra c anførte – hensættes til afspadsering, således at overtidsbetaling (dvs. tillægget) udbetales efter arbejdsudførelse. Den personlige timeløn (dvs. den normale timeløn) udbetales i forbindelse med afspadseringen.

- e. Parterne er indforstået med, at der i spidsbelastningsperioder kan søges dispensation fra de i denne paragraf gældende regler vedr. overarbejde. Dispensationsansøgning tilsendes de respektive organisationer, mens den praktiske tilrettelæggelse aftales lokalt mellem virksomheden og afdelingen.

Stk. 7 – Systematisk overarbejde

- a. Organisationerne er enige om, at overarbejde så vidt muligt bør undgås, men at der kan forekomme forhold, der nødvendiggør overarbejde af hensyn til virksomhedens drift eller rettidig færdiggørelse af indgåede ordrer, forpligtelser etc.

Tillidsrepræsentanten skal holdes orienteret om overarbejdets omfang.

- b. I virksomheder med varierende produktionsbehov, og hvor de lokale parter forgæves har søgt at opnå en lokalaftale om varierende ugentlig arbejdstid efter § 2, stk. 3, kan virksomheden varsle systematisk overarbejde.

Systematisk overarbejde kan maksimalt udgøre 5 timer pr. kalenderuge og 1 time pr. dag og skal lægges i tilknytning til den enkelte medarbejders normale arbejdstid.

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

Der betales normal overtidsbetaling.

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

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

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

Anmærkning:

Om forståelsen henvises til bilag 8.

§ 6 – Ude- og rejsearbejde

I – Udearbejde

Stk. 1 – Definition af udearbejde

- a. Ved beskæftigelse uden for virksomhedens område stilles befordringsmiddel til rådighed. Såfremt medarbejderen anvender eget befordringsmiddel, betales efter statens satser.
- b. Ved udearbejde forstås arbejde uden for det værksted eller den arbejdsplads, hvor medarbejderen er antaget, når arbejdet ikke kræver, at vedkommende skal overnatte på et fremmed sted.

Stk. 2 – Betaling for udearbejde

- a. Udearbejde betales – hvor anden aftale ikke foreligger – med medarbejderens gennemsnitsfortjeneste ved akkord- og timelønsarbejde tilsammen på værkstedet i det forudgående kvartal.
- b. For udearbejde betales herudover følgende udearbejdstillæg pr. præsteret arbejdstime:

Pr. 1. marts 2023	kr. 5,80
Pr. 1. marts 2024	kr. 6,00

Betaling af udearbejdstillæg medfører ingen ændringer i lokalt aftalte højere udearbejdstillæg.

Stk. 3 – Generelle betalingsregler, hvor medarbejderne benytter eget motorkøretøj i virksomhedens tjeneste

- a. Når medarbejderne benytter eget motorkøretøj i virksomhedens tjeneste, ydes der godtgørelse pr. kørt km svarende til statens takster.
- b. Organisationerne er i øvrigt enige om, at den enkelte medarbejder er frit stillet med hensyn til spørgsmålet om, hvorvidt han vil stille sit motorkøretøj til rådighed for virksomheden.

Bestående aftaler om betaling til medarbejderne for kørsel med eget motorkøretøj må ikke forringes ved denne aftale.

- c. Såfremt kørselsgodtgørelsen udbetales skattefrit i henhold til ovenstående regler, påhviler det arbejdsgiveren at føre den fornødne kontrol og kunne dokumentere dette.

II – Rejsearbejde

Stk. 1 – Definition af rejsearbejde

Ved rejsearbejde forstås arbejde på fremmed sted, hvor medarbejderen må overnatte.

Stk. 2 – Betaling for rejsearbejde

Rejsearbejdet betales, hvor anden aftale ikke foreligger, med medarbejderens gennemsnitsfortjeneste ved akkord- og timelønsarbejde tilsammen på værkstedet i det forudgående kvartal.

Stk. 3 – Betaling for rejsetid

- a. Rejsetiden regnes fra det tidspunkt, da medarbejderen forlader værkstedet for at træffe de til rejsen nødvendige forberedelser. Når rejsetiden ligger uden for normal arbejdstid, tillægges den officielt medgående rejsetid med offentligt befordringsmiddel 3 timer til forberedelse mv., herunder evt. lokal transport.
- b. Betaling for rejsetid fastsættes ved lokal forhandling. Såfremt enighed ikke opnås, betales rejsetiden som følger:
- 1) Inden for normal arbejdstid med normal betaling ved timelønsarbejde
 - 2) Uden for normal arbejdstid med 75 pct. af mindstebetalingen

Stk. 4 – Betaling for udgifter til befordring, kost og logi

Ved befordring forstås ud- og hjemtransport samt eventuel lokaltransport.

Medarbejderen får godtgjort befordringsudgifter, og for så vidt vedkommende ikke får kost og logi på arbejdsstedet ved arbejdsgiverens foranledning, betales kost og logi efter godkendt regning, medmindre anden aftale foreligger.

Stk. 5 – Rejsearbejde i udlandet

Når medarbejdere udsendes til arbejde uden for Danmark, skal der forud for rejsens påbegyndelse træffes skriftlig aftale om arbejdstid, løn og arbejdsvilkår, befordring, den valuta, hvori lønnen udbetales, eventuelle tillæg i form af kontanter eller naturalier under opholdet, herunder kost og logi, varigheden af det arbejde, der skal udføres i udlandet, eventuelle forsikringer, der er tegnet for medarbejderen, samt vilkår ved eventuel efterfølgende fortsættelse af ansættelsen i Danmark.

§ 7 – DM-A Fritvalgskonto

For oversigt over samlet bidrag, se anmærkningen i stk. 3.

Stk. 1

For at imødekomme individuelle ønsker om frit valg får den enkelte medarbejder sin egen DM-A Fritvalgskonto med det formål at yde medarbejderen betaling til:

- Søgnehelligdage (§ 3, stk. 1)
- Overenskomstmæssige fridage (§ 3, stk. 1)
- Feriefridage (§ 3, stk. 2), hvis dette administreres over fritvalgskontoen
- Børneomsorgsdage (§ 11, stk. 3)
- Barns 2. sygedag (§ 11, stk. 1)
- Barns lægebesøg (§ 11, stk. 4)
- Seniorfridage (§ 17, stk. 2)
- Løn i forbindelse med fritid (§ 7, stk. 6a)
- Pension (§ 8)

Stk. 2 – Løbende opsparing på DM-A Fritvalgskonto

a. *Timelønnede*

For medarbejdere, som ikke modtager løn på søgnehelligdage, afsætter virksomheden et beløb pr. 1. marts 2019 svarende til 9,5 pct. af medarbejderens ferieberettigede løn. I beløbet er indeholdt feriegodtgørelse af søgnehelligdagsbetaling.

b. **Funktionærlignende ansatte og lærlinge**

For medarbejdere, som modtager løn på søgnehellidage (ansatte på funktionærlignende vilkår og lærlinge), afsætter virksomheden for hver medarbejder et beløb pr. 1. marts 2019 svarende til 5 pct. af medarbejderens ferieberettigede løn. I beløbet er indeholdt feriegodtgørelse af søgnehellidagsbetaling.

c. **Betaling for feriefridage**

- Hvis betaling af feriefridage afholdes af DM-A Fritvalgskontoen, afsætter virksomheden yderligere 2,50 pct. af lønnen oven i de i pkt. a og b anførte satser.
- Hvis betaling af feriefridage ikke afholdes fra DM-A Fritvalgskontoen, udbetales sædvanlig dagløn på feriefridage.

Når feriefridagene ikke er afholdt ved kalenderårets udløb, udbetales sædvanlig dagløn pr. ikke-afholdte feriefridage.

- d. Opsparingen til DM-A Fritvalgskonto indeholder feriegodtgørelse samt ferietillæg af opsparingen.

Stk. 3

- a. Med virkning fra 1. marts 2022 indbetales yderligere 3 pct. af den ferieberettigede løn, der stilles til rådighed for medarbejderens frie valg.
- b. Det kan aftales med den enkelte medarbejder, at bidraget efter stk. 3a 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, indgås 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 2022 8 pct. og stiger pr. 1. marts 2024 med 2 pct.

Anmærkning: Bidrag til DM-A Fritvalgskonto

Indbetalingen beregnes af medarbejderens ferieberettigede løn.

<i>Timelønnede (medarbejdere, som ikke modtager løn på søgnehelligdage):</i>			
	<i>1. marts 2023</i>	<i>1. marts 2024</i>	
<i>Hvis feriefridage aflønnes med sædvanlig løn</i>	<i>12,50 pct.</i>	<i>14,50 pct.</i>	
<i>Hvis feriefridage betales af DM-A Fritvalgskontoen</i>	<i>15,00 pct.</i>	<i>17,00 pct.</i>	
<i>Funktionærlignende ansatte og lærlinge (medarbejdere, som modtager løn på søgnehelligdage)</i>			
	<i>1. marts 2023</i>	<i>1. marts 2024</i>	
<i>Hvis feriefridage aflønnes med sædvanlig løn</i>	<i>8,00 pct.</i>	<i>10,00 pct.</i>	
<i>Hvis feriefridage betales af DM-A Fritvalgskontoen</i>	<i>10,50 pct.</i>	<i>12,50 pct.</i>	

Stk. 4

På virksomheder, hvor der for medarbejdere omfattet af overenskomstens pensionsordning er aftalt et højere pensionsbidrag end 12,75 pct., kan virksomheden og medarbejderen aftale at indbetale det ekstra beløb til DM-A Fritvalgskontoen i stedet for til pensionsordningen.

Stk. 5

Medarbejderens tilgodehavende opsparring på DM-A Fritvalgskontoen er omfattet af garantien i lov om Lønmodtagernes Garantifond. Hvis dette ikke er tilfældet, forpligter DM-Arbejdsgiver sig til at drage omsorg for, at garanti-forpligtelsen løses på anden måde.

Stk. 6

Medarbejderen kan frit vælge mellem følgende:

a. Løn i forbindelse med fritid

Alle medarbejdere kan vælge dette element.

Når medarbejderen holder fri i forbindelse med ferie, feriefridage, søgne-helligdage eller overenskomstmæssige fridage i henhold til §§ 3 og 12, kan medarbejderen vælge at få udbetalt et beløb fra sin DM-A Fritvalgs-konto.

Hvis medarbejderen er berettiget til frihed i forbindelse med børneom-sorgsdage, barns 2. sygedag, barns lægebesøg eller seniorfridage kan medarbejderen ligeledes vælge at få udbetalt et beløb fra sin DM-A Frit-valgskonto.

Medarbejderen vælger selv, hvor stor udbetalingen skal være, idet der dog aldrig kan udbetales større beløb, end der til enhver tid indestår på den pågældende medarbejders opsparingskonto.

Virksomheden fastsætter passende procedurer og frister for administrati-onen.

b. Pension

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

Medarbejdere skal senest den 1. december oplyse, hvor stor en andel af opsparingen til DM-A Fritvalgskontoen, der ønskes afsat til pension igen-nem det kommende år.

Når der vælges pension, indbetales den aftalte andel til pensions-selska-bet og dermed ikke til DM-A Fritvalgskontoen. Indbetaling af pension ud-løser ikke arbejdsgiverbidrag.

Stk. 7 – Restopsparing på DM-A Fritvalgskonto

Hvis der er indestående midler på DM-A Fritvalgskontoen ved kalenderårets udløb, skal disse udbetales med den førstkommende lønudbetaling, med-mindre andet aftales lokalt.

Midler, som medarbejderen har valgt at hensætte til afholdelse af seniorfridage efter § 17, skal dog ikke udbetales.

Ved fratrædelse opgøres DM-A Fritvalgskontoen, og eventuelt overskud udbetales sammen med sidste lønudbetaling fra virksomheden.

En medarbejder, der fratræder, kan alternativt vælge at få overført restsaldoen til sit feriekort, således at saldoen tillægges feriepengene.

Anmærkning 1:

Hvis der arbejdes på en søgnehelligdag, 1. maj, 5. juni (Grundlovsdag), 24. december (juleaftensdag) eller 31. december (nytårsaftensdag) har medarbejderen, foruden overenskomstmæssig betaling for arbejde på en sådan dag, krav på betaling fra DM-A Fritvalgskontoen.

Såfremt der af medarbejderen på disse dage forlanges arbejde udført, betales et tillæg i henhold til § 5, stk. 1 og 2.

Anmærkning 2:

I tilfælde af dødsfald tilfalder midler på DM-A Fritvalgskontoen afdødes bo.

Stk. 8

a. Nyoptagne medlemmer af DM-Arbejdsgiver, der forinden indmeldelsen ikke har etableret en DM-A Fritvalgskonto eller tilsvarende ordning, eller som har en fritvalgskonto eller tilsvarende ordning med lavere bidrag, kan indtræde i overenskomstens DM-A Fritvalgskonto efter nedenstående regler.

Virksomheder, der forinden indmeldelsen har en fritvalgskonto eller tilsvarende ordning med samme bidrag som § 7, stk. 2, er ikke omfattet af nedenstående pkt. b-d.

b. Virksomhederne kan i lønnen jf. § 4 fradrage det på indmeldelsestidspunktet gældende bidrag til DM-A Fritvalgskontoen § 7, stk. 2, fraregnet 9,50 procentpoint (fra 1. marts 2024 11,50 procentpoint) (for medarbejdere der ikke modtager løn på søgnehelligdage) eller 5,00 procentpoint (fra 1. marts 2024 7,00 procentpoint) (for medarbejdere der modtager løn på søgnehelligdage).

c. Virksomhederne er fra indmeldelsen forpligtede til at betale bidrag til DM-A Fritvalgskontoen efter § 7, stk. 2, fraregnet 9,50 procentpoint (fra 1. marts 2024 11,50 procentpoint) (for medarbejdere der ikke modtager løn

på søgnehelligdage) eller 5,00 procentpoint (fra 1. marts 2024 7,00 procentpoint) (for medarbejdere der modtager løn på søgnehelligdage) samt bidrag efter nedenstående optrapningsordning. Såfremt virksomheden ikke ønsker optrapning, betales det fulde bidrag efter § 7, stk. 2.

- d. For så vidt angår de 9,50 procentpoint (for medarbejdere der ikke modtager løn på søgnehelligdage) eller 5,00 procentpoint (for medarbejdere der modtager løn på søgnehelligdage) kan nyoptagne medlemmer af DM-Arbejdsgiver kræve optrapning som følger:
- Senest fra tidspunktet for DM-Arbejdsgivers meddelelse til de overenskomstbærende forbund om virksomhedens optagelse i DM-Arbejdsgiver skal virksomheden indbetale 25 pct. i bidrag til DM-A Fritvalgskontoen.
 - Senest 1 år efter skal virksomheden indbetale 50 pct. i bidrag til DM-A Fritvalgskontoen.
 - Senest 2 år efter skal virksomheden indbetale 75 pct. i bidrag til DM-A Fritvalgskontoen.
 - Senest 3 år efter skal virksomheden indbetale fuldt bidrag til DM-A Fritvalgskontoen.

Optrapningsordningen skal senest 2 måneder efter indmeldelsen protokoleres mellem DM-Arbejdsgiver og de overenskomstbærende forbund efter begæring fra DM-Arbejdsgiver, eventuelt i forbindelse med tilpasningsforhandlinger.

- e. En eventuel fritvalgslønkonto eller tilsvarende ordning, der bestod på indmeldelsestidspunktet, ophører og erstattes af overenskomstens DM-A Fritvalgskonto.

§ 8 – Pensionsordning

Stk. 1 – Alders- og anciennitetskrav

Arbejdsgiveren skal indbetale pensionsbidrag for lønmodtagere, der er fyldt 18 år, og som i mindst 2 måneder har arbejdet inden for området.

Anciennitetskravet er opfyldt for lønmodtagere, der ved ansættelsen enten er omfattet af denne pensionsordning fra tidligere ansættelse, eller som i

deres tidligere ansættelsesforhold har været omfattet af en anden overenskomstaftalt arbejdsmarkedspension.

Stk. 2 – Lærlinge og elever

Se § 11 i lærlingebestemmelserne.

Stk. 3 – Bidrag til pensionsordningen

		pr. 1. juni 2023
Arbejdsgiverbidrag	8,50 pct.	10,50 pct
Lønmodtagerbidrag	4,25 pct.	2,25 pct.
Samlet bidrag	12,75 pct.	12,75 pct.

Bidrag ydes som en procentsats af arbejdstagernes A-indkomst.

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.

Stk. 4 – Pension under barsel

Pr. 1. juli 2023 erstattes stk. 4 af følgende:

Under de 10 ugers orlov efter § 10, stk. 3, indbetales et ekstra pensionsbidrag til medarbejdere med 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt.

Pensionsbidraget udgør:

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

Før 1. juli 2023 gælder følgende:

Under de 14 ugers barselorlov indbetales et ekstra pensionsbidrag til medarbejdere med 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt.

Pensionsbidraget udgør:

	<i>kr. pr. time/kr. pr. måned</i>	<i>Pr. 1. juli 2014</i>
<i>Arbejdsgiverbidrag</i>	<i>7,00/1.120,00</i>	<i>8,50/1.360,00</i>
<i>Arbejdstagerbidrag</i>	<i>3,50/560,00</i>	<i>4,25/680,00</i>
<i>Samlet bidrag</i>	<i>10,50/1.680,00</i>	<i>12,75/2.040,00</i>

Arbejdsgiveren tilbageholder arbejdstagerbidraget og indbetaler dette sammen med eget bidrag til PensionDanmark.

Stk. 5 – Arbejde efter aktivering af arbejdsmarkedspension

Medarbejdere, som har aktiveret en løbende udbetaling af sin arbejdsmarkedspension eller fortsat er i beskæftigelse efter at have nået folkepensionsalderen, kan vælge, om opsparing til pension skal fortsætte, eller om pensionsbidraget løbende skal udbetales som løn.

Arbejdsgiverandelen af pensionsbidraget udbetales til medarbejderen sammen med den aftalte løn. Beløbet skal fremgå af medarbejderens lønseddel.

Parterne anbefaler, at medarbejderen kontakter PensionDanmark før valget træffes.

Stk. 6 – Pension af sygeferiepenge

Der beregnes pension af sygeferiegodtgørelse til medarbejdere, der er berettiget til pension jf. overenskomstens § 8. Både arbejdsgiverens bidrag og medarbejderens eget bidrag beregnes af sygeferiegodtgørelsen og indbetales til pensionselskabet.

Arbejdsgiverens andel udredes af arbejdsgiveren ud over sygeferiepengene. Medarbejderens andel fradrages i feriegodtgørelsen inden endelig afregning af denne.

Stk. 7 – Nyoptagne virksomheder

Nyoptagne virksomheder, der forinden indmeldelsen ikke har etableret en pensionsordning for medarbejdere omfattet af dækningsområdet for nær-

værende overenskomst, eller som for disse medarbejdere har en pensionsordning med lavere pensionsbidrag, kan kræve, at pensionsbidraget fastsættes således:

- Senest fra tidspunktet for indmeldelsen skal arbejdsgiverbidraget henholdsvis lønmodtagerbidraget udgøre mindst 25 pct. af de overenskomstmæssige bidrag.
- Senest 1 år efter skal bidraget udgøre mindst 50 pct. af de overenskomstmæssige bidrag.
- Senest 2 år efter skal bidraget udgøre mindst 75 pct. af de overenskomstmæssige bidrag.
- Senest 3 år efter skal bidraget udgøre mindst fuldt overenskomstmæssigt bidrag.

Nyoptagne virksomheder, der ved indmeldelsen har en pensionsordning, som har eksisteret i minimum 3 år forud for indmeldelsen, og som minimum svarer til overenskomstens, kan bibeholde denne for de medarbejdere, der er ansat på indmeldelsestidspunktet. Nye medarbejdere omfattes af pensionsordningen i PensionDanmark.

Stk. 8 – Overførsel af pensionsdepot fra PensionDanmark

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 kr. 60.000,00.

Kapitel 3 – Forhold under ansættelsen

§ 9 – Sygdom, tilskadekomst og forsørgertabsydelse

Stk. 1 – Opgørelse af løn under sygdom og barsel mv.

Til medarbejdere, der er berettiget til løn under sygdom og barsel mv., udbetales fuld løn, jf. anmærkningen.

Arbejdsgiverens forpligtelse til at betale løn i forbindelse med sygdom og orlov er betinget af, at der ydes refusion til arbejdsgiveren af sygedagpenge eller barseldagpenge.

Hvis dagpengesatsen nedsættes, reguleres maksimumbeløbet tilsvarende.

Anmærkning:

Det lidte tab opgøres som det, vedkommende ville have oppebåret den pågældende periode. Dvs. personlig løn plus fast påregnelige tillæg.

Hvis det lidte tab ikke kan opgøres i den pågældende periode, opgøres lønnen på grundlag af gennemsnitsfortjenesten for medarbejderen i det afsluttede kvartal.

Stk. 2 – Løn under sygdom

Til medarbejdere med mindst 6 måneders anciennitet betaler arbejdsgiveren løn jf. stk. 1 i indtil 14 uger ved rettidigt anmeldt og dokumenteret sygdom, hvoraf de sidste 5 uger er ekskl. genetillæg.

Stk. 3 – Løn ved tilskadekomst på arbejdspladsen

Ved tilskadekomst på arbejdspladsen, hvor den pågældende medarbejder må forlade sit arbejde, betales vedkommende løn jf. stk. 1 i indtil 9 uger.

Dette gælder alle medarbejdere uanset anciennitet.

Stk. 4 – Optjening af ferie- og søgnehelligdagsgodtgørelse

Når arbejdsgiveren udbetaler fuld løn under sygdom, tilskadekomst eller barsel, beregnes ferie- og søgnehelligdagsgodtgørelse af den samlede løn.

For medarbejdere, der ikke modtager fuld løn, beregnes sygeferiegodtgørelse efter ferieloven, dog således at beregningen sker efter stk. 1.

Stk. 5 – Sygdom enkelte timer

Ved sygdom, hvor den pågældende medarbejder efter forudgående aftale med arbejdsgiveren må forlade sit arbejde, betales vedkommende for de manglende timer den pågældende dag, hvis medarbejderen i øvrigt er berettiget til løn under sygdom efter stk. 2 eller stk. 3.

Stk. 6 – Tilbagefald

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

Stk. 7 – Langvarig eller kronisk sygdom

Medarbejdere, der har indgået en godkendt aftale i henhold til dagpengelovens § 56 (kronisk syge), er undtaget fra sygelønsordningen i § 9, stk. 2, for så vidt angår den sygdom, aftalen vedrører.

Stk. 8 – Sygdom i forbindelse med arbejdsfordeling

For medarbejdere, der skal indgå i arbejdsfordeling, betales fuld løn, såfremt sygemelding er sket inden den dag, hvor meddelelse om iværksættelse af arbejdsfordeling sker.

Stk. 9 – Sygdom og afspadsring

Sygdom betragtes som en hindring for afspadsring, forudsat medarbejderen melder sig syg inden normal arbejdstids begyndelse den dag, hvor afspadsringen skulle have fundet sted.

Er der planlagt flere dages afspadsring, gælder afspadsningshindringen også for sygdom på eventuelle efterfølgende afspadsningsdage.

Stk. 10 – Forsørgertabsydelse (død ved arbejdsulykke)

Dør en medarbejder i ansættelsestiden som følge af en arbejdsulykke i virksomheden, tilkommer der medarbejderens ægtefælle eller børn under 18 år, over for hvem medarbejderen har forsørgerpligt, 4, 8 eller 12 ugers løn, når

medarbejderen ved dødsfaldet har haft ansættelse i virksomheden i henholdsvis 1, 2 eller 3 år.

§ 10 – Barsel, fædreorlov og forældreorlov

For børn født eller modtaget 1. juli 2023 eller senere gælder følgende:

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 (før: graviditetsorlov). Endvidere betales til samme medarbejder løn under fravær i indtil 10 uger efter fødslen (før: barselorlov).

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.

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 (før: fædreorlov).

Stk. 3

Under samme betingelser som i stk. 1 betaler arbejdsgiveren herudover fuld løn under orlov i indtil 24 uger (før: forældreorlov).

Af disse 24 uger har den forælder, der afholder orlov efter stk. 1, ret til at holde 9 uger, og den anden forælder har ret til at holde 10 uger.

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

De resterende 5 ugers orlov ydes enten til den ene eller anden forælder eller deles mellem dem.

De 24 uger skal afholdes inden for 52 uger efter fødslen. Hver af forældrenes orlov kan maksimalt deles i to perioder, medmindre andet aftales.

Anmærkning:

Under de 10 ugers orlov efter stk. 1 ydes forhøjet pensionsbidrag, jf. § 8, stk. 4.

Stk. 4

Lønnen svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden, jf. § 9, stk. 2, og anmærkningen.

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

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

Stk. 5

Alle eventuelt eksisterende ordninger med arbejdsgiverbetaling ved barsel kan opsiges til bortfald efter reglerne i § 22.

Stk. 6 – Varsling af orlov

Hvis de i nærværende aftale eller de i lovgivningen fastsatte frister for varsling af orlov for mandlige og kvindelige lønmodtagere ikke overholdes, kan den ønskede orlov først påbegyndes ved udløbet af de angivne frister regnet fra varslingens afgivelse, medmindre andet aftales mellem virksomheden og den enkelte medarbejder.

Oversigt over fordeling af uger

Graviditetsorlov	Barsel (mor)	Fædreorlov (far/den anden forælder)	Forældreorlov (mor og/eller far/ den anden forælder)
4 uger	10 uger	2 uger	9 uger til mor 10 uger til far 5 uger til mor eller far (kan deles)

For børn født eller modtaget før 1. juli 2023 gælder følgende:

Stk. 1 – Opgørelse af løn under barsel, fædreorlov og forældreorlov

Lønnen opgøres efter § 9, stk. 1.

Stk. 2 – Orlov til mødre

Arbejdsgiveren udbetaler til den kvindelige medarbejder, der på fødselstidspunktet har 9 måneders anciennitet, løn jf. stk. 1, under fravær på grund af barsel i alt i 18 uger, tidligst fra 4 uger før forventet fødselstidspunkt og senest fra fødselstidspunktet (graviditetsorlov/barselsorlov).

Stk. 3 – Orlov til adoptanter

Til adoptanter udbetales løn, jf. stk. 1, i 18 uger i forbindelse med adoptionen.

Stk. 4 – Orlov til fædre

Til fædre med 9 måneders anciennitet på fødselstidspunktet betaler arbejdsgiveren løn jf. stk. 1 i indtil to uger (fædreorlov). Fædreorloven kan placeres i perioden fra fødselstidspunktet og 15 uger frem.

Stk. 5 – Yderligere orlov til mødre og fædre (forældreorlov)

Arbejdsgiveren yder endvidere fuld løn, jf. stk. 1, under forældreorlov i indtil 16 uger.

Af disse 16 uger har den forælder, der afholder barselsorloven, ret til at holde 5 uger, og den anden forælder ret til at holde 8 uger.

Holdes orloven, der er reserveret til den enkelte forælder ikke, bortfalder betalingen. De resterende 3 ugers orlov ydes enten til den ene eller anden forælder.

De 16 uger skal afholdes inden for 52 uger efter fødslen.

Medmindre andet aftales, skal de 16 uger varsles med 3 uger.

Hver af forældrenes orlov kan maksimalt deles i to perioder, medmindre andet aftales.

Stk. 6 – Varsling af orlov

Hvis de i nærværende aftale eller de i lovgivningen fastsatte frister for varsling af orlov for mandlige og kvindelige lønmodtagere ikke overholdes, kan den ønskede orlov først påbegyndes ved udløbet af de angivne frister regnet fra varslingsens afgivelse, medmindre andet aftales mellem virksomheden og den enkelte medarbejder.

§ 11 – Barns sygdom, omsorgsdage m.v.

Stk. 1 – Barns første og anden sygedag

Medarbejdere har ret til at få fri, når dette er nødvendigt af hensyn til pasning af dennes syge hjemmeværende barn/børn under 14 år.

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

Hvis barnet bliver sygt i løbet af arbejdsdagen, og medarbejderen derfor må forlade arbejdet, er der desuden ret til frihed de resterende arbejdstimer den pågældende dag.

Medarbejdere med under 9 måneders anciennitet får betaling svarende til sygedagpenge. Medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet får fuld løn, jf. § 9, stk. 1.

Såfremt barnet fortsat er sygt efter første hele sygedag, har medarbejderen ret til yderligere én fridag. Denne fridag afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin DM-A Fritvalgskonto.

Stk. 2 – Barns indlæggelse på hospital

Medarbejdere har ret til at få fri, når det er nødvendigt i forbindelse med hospitalsindlæggelse, herunder når indlæggelsen sker helt eller delvist i hjemmet.

Reglen vedrører børn under 14 år.

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

Medarbejderen skal på opfordring fremlægge dokumentation for hospitalsindlæggelsen.

Der ydes fuld løn, jf. § 9, stk. 1.

Stk. 3 – Børneomsorgsdage

Medarbejdere har ret til 2 børneomsorgsdage pr. kalenderår. Medarbejderen kan højst holdes 2 børneomsorgsdage pr. kalenderår, uanset hvor mange børn medarbejderen har.

Reglen vedrører børn under 14 år.

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

Børneomsorgsdagene afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin DM-A Fritvalgskonto.

Stk. 4 – Lægebesøg i forbindelse med barns sygdom

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

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

Frihed til lægebesøg afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin DM-A Fritvalgskonto.

§ 12 – Ferie

Stk. 1 – Feriens placering

a. Ferien kan af de enkelte virksomheder iværksættes enten ved lukning af virksomheden eller ved, at der successivt gives medarbejderne ferie.

Vælges den sidstnævnte fremgangsmåde, fremlægger virksomheden senest den 1. februar en tegningsliste, hvorpå den enkelte medarbejder kan angive det tidspunkt, på hvilket sommerferie ønskes.

- b. I virksomheder, hvor ferien iværksættes successivt, kan en medarbejder, som ikke har været fuldt beskæftiget i det foregående optjeningsår, kræve feriedagene nedsat i forhold til den mindre feriebetaling.
- c. Den del af ferien, der er omtalt i ferielovens § 8, stk. 2 (hovedferien), kan, såfremt der lokalt træffes aftale herom – evt. mellem den enkelte medarbejder og arbejdsgiveren – lægges uden for perioden 1. maj til 30. september (ferieperioden).

Stk. 2 – Afvikling af ferie

Ferie i hele uger

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

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 arbejdsfrie dage, der ikke er erstatningsfridage, og arbejdsdage indgår forholds-mæssigt. Ferien skal så vidt muligt afholdes i hele uger.

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

Stk. 3 – Udbetaling

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

Stk. 4 – Beregningsgrundlag

- a. Ved beregning af feriegodtgørelse ses bort fra sådanne tillæg til lønnen eller lønandele, som ikke er indkomstskattepligtige.
- b. Hvor arbejdsgiveren i medfør af ferielovens § 10, stk. 2, og § 20 er forpligtet til at betale løn eller sygeferiegodtgørelse, beregnes lønnen på grundlag af medarbejderens indtjening i det sidste kvartal før fraværet.
- c. Sygeferiepenge for perioden, hvor arbejdsgiveren betaler fuld løn, beregnes af den samlede udbetalte løn, jf. § 9, stk. 1.
- d. Ferielovens § 20 har bestemmelser om sygeferiegodtgørelse til medarbejdere, der ikke har ret til fuld løn under sygdom.
- e. Reklamationer vedrørende arbejdsgiverens beregning af feriegodtgørelse må ske ved fremvisning af lønsedler eller andre lønopgørelser.

Stk. 5 – Overførsel af ferie

- a. Medarbejder og arbejdsgiver kan aftale, at optjente og ikke-afviklede feriedage ud over 20 dage kan overføres til den følgende ferieafholdelsesperiode.
- b. Der kan maksimalt overføres sammenlagt 10 feriedage.
- c. Medarbejderen og arbejdsgiveren skal skriftligt indgå en aftale inden den 31. december.
- d. Hvis en medarbejder, der har overført ferie, fratræder, inden al overført ferie er afviklet, udbetales feriegodtgørelse for resterende overførte feriedage.
- e. Ved overførsel af ferie skal arbejdsgiveren inden den 31. december skriftligt meddele den, der skal udbetale feriegodtgørelsen, at ferien overføres.
- f. 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.

Stk. 6 – Raskmelding i forbindelse med kollektiv ferielukning

Såfremt en medarbejder, der er sygemeldt inden ferien begynder, raskmelder sig under kollektiv ferielukning, genoptager medarbejderen arbejdet og har krav på at få ferien placeret på et andet tidspunkt.

Er det ikke muligt at tilbyde medarbejderen beskæftigelse i perioden, 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.

Stk. 7 – Brudte feriedage

Hvor ferien udgør en halv dag eller mere, gives en hel dags frihed, dog kun med den indtjente feriebetaling. Hvor ferieretten udgør mindre end en halv dag, bortfalder selve friheden, mens pengene udbetales.

Stk. 8 – Brudte måneder

Når medarbejdere, der modtager løn under ferie, men ikke har optjent løn/feriepenge, er fraværende på grund af ferie, beregnes lønnen ved, at der i medarbejderens månedsløn fradrages et beløb svarende til 1/160,33 af månedslønnen ved fuld tid (svarende til 37 timers ugentlig arbejdstid) pr. faktiske fraværstimer.

Såfremt den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er en anden end 37 timer, fx på skiftehold, ændres forholdstallet tilsvarende.

Stk. 9 – Garantiordningen

a. Overenskomstparterne er enige om, at feriegarantiordningen benyttes af de af forbundenes medlemmer, der er beskæftiget på virksomheder omfattet af denne overenskomst.

Såfremt enkelte virksomheder skulle ønske at benytte FerieKonto, er organisationerne dog enige om, at dette kan finde sted. I givet fald skal virksomheden skriftligt orientere medarbejderne herom forud for overgangen til FerieKonto. Ved eventuel tilbagevenden til feriegarantiordningen skal medarbejderne orienteres på samme måde.

b. DM-Arbejdsgiver garanterer for al optjent feriegodtgørelse, herunder for overført ferie.

Stk. 10 – Tvister om ferie

Feriebetalingen er en del af vedkommende medarbejders løn og kan i mangel af ydelse – på samme måde som arbejds løn – inddrives ved retsforfølgning over for den pågældende arbejdsgiver. Tvistløsning i det fagretlige system omhandler alene de i overenskomsten aftalte fravigelser fra ferieloven.

Stk. 11 – Lokale ordninger

Hidtil bestående ferieordninger må ikke gennem denne ordning forringes.

Stk. 12 – Fravigelser

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

§ 13 – Faglig videreuddannelse

Stk. 1 – DM-A Kompetencefond

Fonden tager udgangspunkt i retningslinjerne for Industriens Kompetenceudviklingsfond og er tilpasset de forhold, der er gældende for overenskomsten mellem DM-Arbejdsgiver og Dansk Metal/3F.

Der indbetales kr. 520,00 pr. medarbejder pr. år.

Betaling for selvvalgt uddannelse i § 13, stk. 2, 3 og 4, betales af fonden.

Stk. 2

Organisationerne er enige om at samarbejde om, at medarbejderne får den fornødne efter- og videreuddannelse for herigennem at styrke branchen.

Virksomhederne og medarbejderne opfordres derfor til at foretage en uddannelsesplanlægning på basis af branchens kursusudbud.

Organisationerne er derfor enige om, at medarbejdere under fornøden hensyntagen til virksomhedens produktionsforhold har ret til at deltage i 2 ugers efter- og videreuddannelse efter eget valg med fuld løn, jf. dog stk. 3.

Stk. 3

Organisationerne er enige om, at ajourførte grundlæggende skolekundskaber er en vigtig forudsætning for at vedligeholde og videreudvikle de faglige kvalifikationer i takt med den tekniske udvikling. Derfor er der enighed om, at medarbejderen har ret til deltagelse i uddannelse/efteruddannelse og fx kurser til personlig udvikling efter eget valg, jf. stk. 2.

Stk. 4

Der kan deltages i kurser, hvortil der ydes VEU-godtgørelse. VEU-refusionen tilfalder virksomheden. Endvidere afholder virksomheden kursusgebyrer og andre udgifter under kurset. Anden kursusdeltagelse er efter retningslinjer bestemt af Fællesudvalget.

Hvis parterne overtager ansvaret for det nuværende VEU-godtgørelses-system, vil overenskomstparterne arbejde for, at ansvaret for opkrævning og udbetaling af bidrag i den forbindelse overtages af den mellem parterne etablerede uddannelsesfond.

Stk. 5 – Støtte fra DM-A Kompetencefond til aftalt uddannelse

Ved lokal enighed kan virksomheden søge støtte i DM-A Kompetencefonden til aftalt uddannelse. En medarbejder kan på dette grundlag med virksomheden aftale en uddannelsesplan. Planen skal aftales og indsendes til fonden.

Støtte kan søges for medarbejdere med 12 måneders anciennitet i virksomheden, eventuel læretid indgår ikke heri. Støtte til aftalt uddannelse træder i stedet for støtte til selvvalgt uddannelse i de kalenderår, uddannelsesplanen løber over.

Medarbejderen modtager løn svarende til § 9, stk. 1 og 2, om løn under sygdom. Når en medarbejder indgår i en uddannelsesaftale under erhvervsuddannelsesloven, betales løn i henhold til lærlingebestemmelsernes § 5, stk. 3.

Virksomheden kan søge støtte fra fonden til uddannelse, der er fastlagt i en uddannelsesplan, som er aftalt med medarbejderen.

Inden en virksomhed kan aftale uddannelsesplaner med medarbejdere, skal der på virksomheden være lokal enighed om, at virksomheden kan ansøge om støtte til aftalt uddannelse. Virksomheden skal over for DM-A Kompetencefond bekræfte, dels at uddannelsesplaner, hvortil der søges støtte, vil understøtte virksomhedens langsigtede udviklingsmål, dels at der er lokal enighed om, at virksomheden søger støtte til aftalt uddannelse. Virksomheden indsender aftalen til fonden senest samtidig med første ansøgning om støtte.

Bestyrelsen for DM-A Kompetencefond fastlægger årligt en ramme og regler for støtte til aftalt uddannelse.

Fondens bestyrelse udfærdiger en liste over uddannelser, hvortil der kan søges støtte til aftalt uddannelse.

Stk. 6

Der er særlige regler om uddannelse i forbindelse med afskedigelse i § 14, stk. 7.

Stk. 7

Der opkræves følgende beløb pr. time pr. beskæftiget medarbejder til vederlag og uddannelsesaktiviteter:

Pr. 1. januar 2022:

DA/LO Udviklingsfonden: 82 øre

Beløbet opkræves i henhold til aftale mellem DA/LO, idet der betales 55 øre til Fællesudvalget og 27 øre til DA/LO Udviklingsfonden.

Tillidsrepræsentantvederlag og -uddannelse: 20 øre

Pr. 1. juli 2023:

DA/LO Udviklingsfonden: 92 øre

Beløbet opkræves i henhold til aftale mellem DA/LO, idet der betales 65 øre til Fællesudvalget og 27 øre til DA/LO Udviklingsfonden.

Tillidsrepræsentantvederlag og -uddannelse: 20 øre

Stk. 8 – Optrapning af fondsbidrag til DM-A Kompetencefond for nyoptagne virksomheder

Nyoptagne medlemmer af DM-Arbejdsgiver kan kræve, at bidraget til DM-A Kompetencefonden, jf. overenskomstens § 13, stk. 1, fastsættes således:

Senest fra tidspunktet for DM-Arbejdsgivers meddelelse til Dansk Metal og 3F om virksomhedens optagelse i DM-Arbejdsgiver skal virksomheden indbetale 25 pct. af det overenskomstmæssige bidrag.

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

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

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

Optrapningsordningen skal senest 2 måneder efter indmeldelsen protokolles mellem DM-Arbejdsgiver, Dansk Metal og 3F efter begæring af DM-Arbejdsgiver, eventuelt i forbindelse med tilpasningsforhandlinger.

Stk. 9

DM-Arbejdsgiver varetager på vegne af uddannelsesfonden opkrævning af det i § 13, stk. 1 og stk. 7, nævnte bidrag hos alle medlemsvirksomheder, der er omfattet af overenskomsten, herunder virksomheder der er udmeldt af DM-Arbejdsgiver, men som på udmeldestidspunktet er omfattet af overenskomsten.

Stk. 10 – Uddannelsesrepræsentant

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

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

Herudover kan uddannelsesrepræsentanten bistå virksomheden i at skabe overblik over, hvor der kan uddannes lærlinge og elever til at dække virksomhedens kompetencebehov.

Kapitel 4 – Opsigelse og fratrædelse

§ 14 – Opsigelsesregler

Stk. 1 – Opsigelsesvarsler

- a. Inden for de første 6 måneder er ingen af parterne forpligtede til at afgive noget varsel i forbindelse med en afbrydelse af ansættelsesforholdet, idet dog sidste arbejdsdag altid skal være en fredag eller ugens sidste arbejdsdag.
- b. For medarbejdere, der uden anden afbrydelse end de i stk. 5 nævnte, har været beskæftiget på samme virksomhed i de nedenfor anførte tidsrum, gælder følgende opsigelsesvarsler (læretid tæller med):

<i>Opsigelse fra arbejdsgiverens side:</i>	
Efter 6 måneders beskæftigelse	2 uger
Efter 9 måneders beskæftigelse	3 uger
Efter 2 års beskæftigelse	4 uger
Efter 3 års beskæftigelse	8 uger
Efter 6 års beskæftigelse	10 uger
Medarbejdere, der er fyldt 50 år og har mindst 9 års anciennitet på virksomheden	3 mdr.
Medarbejdere, der er fyldt 50 år og har mindst 12 års anciennitet på virksomheden	4 mdr.

<i>Opsigelse fra medarbejderens side:</i>	
Efter 6 måneders beskæftigelse	1 uge
Efter 3 års beskæftigelse	2 uger
Efter 6 års beskæftigelse	3 uger
Efter 12 års beskæftigelse	4 uger

Det er ancienniteten på opsigelsestidspunktet, der er afgørende for de anførte opsigelsesvarsler.

Opsigelse skal altid ske til udløbet af en uge.

- c. Ved opsigelsesvarsler regnes altid med løbende dage, mens erstatning for manglende varsel (se stk. 5) kun beregnes for mistede arbejdsdage.

Opsigelsen skal være meddelt senest dagen før, varslet skal begynde at løbe – dvs. torsdag i en uge til fratræden en fredag. Feriefridage kan ikke indgå i varslet.

- d. Som afbrydelse af ansættelsesforholdet regnes ikke:

- Sygdom, der uden ugrundet ophold anmeldes til arbejdsgiveren
- Indkaldelse til militærtjeneste
- Barselshvile
- Afbrydelse af arbejdet hidhørende fra maskinstandsning, materiale-mangel eller lign., såfremt medarbejderen genoptager arbejdet, når dette tilbydes denne

Stk. 2 – Opsigelse under sygdom og ferie

- a. Medarbejdere, 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.

Skyldes uarbejdsdygtigheden uforskyldt tilskadekomst ved arbejde for virksomheden, herunder erhvervsbetinget lidelse, der åbenbart skyldes arbejde for virksomheden, kan medarbejderen ikke opsiges inden for de første 6 måneder af den periode, hvori vedkommende er dokumenteret uarbejdsdygtig på grund af tilskadekomsten.

- b. For medarbejdere med opsigelsesvarsel i henhold til stk. 1 kan en opsigelse ikke fra nogen af siderne finde sted under ferie.

Er der forud for afskedigelsen fastlagt samlet ferie af mindst 10 feriedages varighed (2 uger), skal opsigelsesvarslet være af en sådan længde, at der til søgning af nyt arbejde, henholdsvis ny arbejdskraft, bliver i alt 21 dage (3 uger) til rådighed uden for ferien. Denne rådighedsperiode kan dog ikke være længere, end den pågældendes opsigelsesvarsel. Søgnehelligdage kan indgå i varslet.

Stk. 3 – Bortfald af opsigelsesvarsler

For medarbejdere, der er antaget til at udføre et bestemt bygningsarbejde uden for virksomhedens område, gælder ingen opsigelsesvarsler. Dette meddeles medarbejderen skriftligt ved ansættelsen.

Stk. 4 – Generhvervelse af ancienniteten

Medarbejdere, som afskediges med 14 dages varsel eller mere i henhold til stk. 1, og medarbejdere uden opsigelsesvarsel, som afbrydes i arbejdet på grund af arbejdsmangel eller en af de i stk. 5 nævnte grunde, men genoptager arbejdet, når dette tilbydes dem inden for et tidsrum af 12 måneder, genindtræder i tidligere på virksomheden opnået anciennitet. Ancienniteten akkumuleres.

Arbejdere, som er fratrukket virksomheden med det i stk. 1 gældende varsel, kan dog efter varselsperiodens udløb tilbydes genansættelse for kortere varighed end det opnåede opsigelsesvarsel, når der i hvert tilfælde er givet skriftlig meddelelse herom ved arbejdets begyndelse.

Stk. 5 – Erstatning for manglende varsel

- a. Såfremt en medarbejder, som ifølge foranstående har krav på opsigelsesvarsel, afskediges af en af medarbejderen utilregnelig grund uden det gældende varsel, eller såfremt en medarbejder forlader virksomheden uden at give mindst det varsel, vedkommende har pligt til, skal den overtrædende part til modparten erlægge et beløb svarende til vedkommende medarbejders timeløn for det antal arbejdsdage, overtrædelsen andrager.
- b. Såfremt en medarbejder, der har modtaget eller betalt erstatning for manglende varsel ved afskedigelse eller opsigelse, genansættes inden for opsigelsesvarslets løbetid, har den part, der har betalt erstatning, ret til at kræve den del af erstatningen, der modsvarer den resterende del af opsigelsesperioden, tilbagebetalt.

Stk. 6 – Aftale om kortere opsigelsesvarsel

Uanset medarbejderens pligt til at give opsigelsesvarsel bør arbejdsgiveren ikke vægre sig ved at træffe aftale om, at medarbejderen straks kan fratræde arbejdet, hvis medarbejderen beviser, at der er tilbudt ham en fast

plads eller lignende, der nødvendiggør, at opsigelsesvarslet ikke kan overholdes.

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, der har været ubrudt ansat i virksomheden i mindst 3 år, har ret til 2 ugers frihed i opsigelsesperioden til deltagelse i uddannelse med støtte fra DM-A Kompetencefonden.
- d. Medarbejdere, der har ret til frihed efter pkt. c, har ret til støtte efter betalingsreglerne i § 13, stk. 2, og § 14, stk. 7, for hele perioden.
Der kan ud over kurser, der er relevante for beskæftigelse under overenskomstens dækningsområde, endvidere søges støtte til udvalgte offentligt støttede kurser, der retter sig mod beskæftigelse inden for persontransport, kantineområdet og rengøringsområdet.

Hvis Folketinget imødekommer parternes ønsker til tilpasninger i lovgivningen, vil nedenstående træde i kraft som erstatning for ovenstående stk. 7:

- 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, der har været ubrudt ansat i virksomheden i mindst 3 år, har ret til 2 ugers frihed i opsigelsesperioden til deltagelse i uddannelse med støtte fra DM-A Kompetencefonden.*

- d. Medarbejdere, der har ret til frihed efter pkt. c, har ret til støtte efter betalingsreglerne i § 13, stk. 2, og § 14, stk. 7, for hele perioden. Der kan ud over kurser, der er relevante for beskæftigelse under overenskomstens dækningsområde, endvidere søges støtte til udvalgte offentligt støttede kurser, der retter sig mod beskæftigelse inden for persontransport, kantineområdet og rengøringsområdet.
- e. Kursusdeltagelse efter pkt. c samt op til 2 ugers ikke-forbrugt frihed efter § 13, stk. 2, kan gennemføres efter fratrædelse, hvis følgende betingelser er opfyldt:
- Kursusdeltagelse skal i videst muligt omfang forsøges afholdt i opsigelsesperioden, hvilket såvel medarbejder som virksomhed skal medvirke til. Fondens bestyrelse kan kræve dokumentation fra begge parter.
 - Medarbejderen skal have søgt og modtaget tilsagn fra DM-A Kompetencefonden om støtte til konkret, tidsfastsat kursus inden udløbet af opsigelsesvarslet. Der kan være tale om et eller flere kurser.
 - Den pågældende er fortsat arbejdssøgende og til rådighed for arbejde, idet kursus med støtte fra DM-A Kompetencefonden viger for tilbudt arbejde, også efter kurset måtte være påbegyndt.
 - Kompetenceudvikling med støtte fra DM-A Kompetencefonden skal være gennemført senest 3 måneder efter udløbet af medarbejderens opsigelsesvarsel.

Støtten fra DM-A Kompetencefonden til deltagelse i kursus efter fratrædelse beregnes på baggrund af ansøgers løn på ansøgningstidspunktet.

§ 15 – Fratrædelsesgodtgørelse

Stk. 1

Hvis 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 stk. 2.

Stk. 2

Den særlige fratrædelsesgodtgørelse udgør et beløb svarende til forskellen mellem det til enhver tid gældende dagpengebeløb pr. måned og lønnen til lagt fritvalgsbidrag med fradrag af 15 pct. I fastsættelsen af dagpengebeløbet medregnes ikke det særlige beskæftigelsestillæg, medarbejderen måtte have krav på i henhold til arbejdsløshedsforsikringslovens § 48, stk. 8.

Fratrædelsesgodtgørelsen kan minimum udgøre kr. 2.500,00 pr. måned og maksimum kr. 15.000,00 pr. måned.

Lønnen opgøres pr. måned på baggrund af den løn, medarbejderen ville have oppebåret under sygdom, jf. § 9, stk. 2. Pensionsbidraget indgår ikke i beregningsgrundlaget.

Stk. 3

Stk. 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 funktionærlignede ansat eller i forvejen har krav på fratrædelsesgodtgørelse, forlænget opsigelsesvarsel eller lignende vilkår, der giver en bedre ret end overenskomstens almindelige opsigelsesregler.

Stk. 4

Medarbejdere, der oppebærer godtgørelse i henhold til stk. 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 stk. 1 er opfyldt i relation til den nye ansættelse.

Stk. 5

Såfremt den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er andet end 37 timer, ændres forholdstallet tilsvarende.

Stk. 6

Medarbejdere, der har fast bopæl uden for Danmark, kan være berettiget til fratrædelsesgodtgørelse i henhold til § 15, selvom de ikke oppebærer dagpenge.

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

- Medarbejderen er på grund af gældende regler afskåret fra at være medlem af en dansk a-kasse og dermed ikke omfattet af de danske dagpengeregler.
- Medarbejderen er eller har været medlem af en dansk a-kasse og ville på fratrædelsestidspunktet have oppebåret dagpenge, hvis medarbejderen fortsat var bosat i Danmark og stod til rådighed for det danske arbejdsmarked, men medarbejderen oppebærer ikke dagpenge, alene fordi medarbejderen er vendt tilbage til sin bopæl uden for Danmark.
- Medarbejderen har under ansættelsen ikke været medlem af en dansk a-kasse, men har under ansættelsen i Danmark været omfattet 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.

Medarbejderen skal opfylde de øvrige betingelser i § 15 for at modtage fratrædelsesgodtgørelsen.

Fratrædelsesgodtgørelsen beregnes med den dagpengesats, som medarbejderen ville have modtaget i Danmark.

Kapitel 5 – Særlige ansættelsesformer

§ 16 – Funktionærlignende ansættelse

Stk. 1

Organisationerne anbefaler, at de virksomheder, der for visse medarbejdere med mere end 9 måneders anciennitet ønsker at indføre funktionærlignende ansættelsesforhold, fortrinsvis følger de retningslinjer, der er anført nedenfor.

Stk. 2 – Ufravigelighed

Følgende bestemmelser er ufravigelige:

- a. Reglerne i funktionærlovens § 8 om efterløn ved død
- b. 120-dages-reglen kan – selv om den er skriftligt aftalt – ikke gøres gældende, hvis den ansattes opsigelsesvarsel er omfattet af overenskomstens § 14

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

Stk. 3

Funktionærlignende ansættelsesforhold kan aftales individuelt med medarbejdere, der udfører særligt betroet/kvalificeret arbejde.

Aftaler om ansættelse på funktionærlignende vilkår er kun gyldige, såfremt de er udformet skriftligt.

Stk. 4

Senest 1 måned efter indgåelse af aftalen om funktionærlignende ansættelse skal den ansatte skriftligt oplyses om ansættelsesvilkårene. Ansættelsesbeviset i bilag 19 anbefales anvendt af organisationerne.

Ansættelsesbeviset kan efter underskrift kræves indsendt til den respektive organisation.

Stk. 5 – Aflønning

- a. Lønnen skal give udtryk for den enkelte medarbejders kvalifikationer, ansvar, indsats og dygtighed.
- b. Én gang om året tages lønnen for den enkelte op til vurdering og eventuel regulering. Reguleringstidspunktet kan være det samme som for funktionærer ansat på virksomheden. Uoverensstemmelse vedrørende lønniveau eller lønregulering kan fagretlig behandles efter overenskomstens regler.
- c. Ved ansættelse på funktionærlignende vilkår omregnes timelønnen til månedsløn med det gældende timetal, pt. 160,33. Lønnen udbetales på samme datoer, som er gældende for virksomhedens funktionærer.

Stk. 6 – Anciennitet og opsigelse

- a. Anciennitet ved ansættelse på funktionærlignende vilkår regnes fra den 1. i den måned, hvor aftalen træder i kraft.
- b. I tilfælde af opsigelse regnes opsigelsesvarslets længde efter reglerne i funktionærlovens § 2. Parterne er enige om, at opsigelsesvarslets længde ikke kan blive kortere end de i henhold til overenskomstens opnåede ved overgang til funktionærlignende ansættelse.
- c. Opsigelse kan finde sted under sygdom. Overenskomstens opsigelsesregler finder ikke anvendelse på aftaler om funktionærlignende ansættelser.
- d. Det kan i den enkelte kontrakt aftales, at medarbejderen kan opsiges med en måneds varsel til en måneds udgang, når den pågældende inden for et tidsrum af 12 på hinanden følgende måneder har oppebåret løn under sygdom i alt i 120 dage.

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

Stk. 7

Arbejdstiden, herunder eventuel overtid, skiftehold og forskudt tid tillige med betalingen herfor, fastsættes i henhold til overenskomstens bestemmelser. Ved overarbejde i forbindelse med det arbejde, de pågældende normalt udfører, er de ikke omfattet af overenskomstens § 5, stk. 6, litra c. Tillidsrepræsentanten har påtaleret ved misbrug.

Stk. 8 – Ferie

- a. Ved ansættelse på funktionærlignende vilkår holdes ferie med løn eller ferie med feriegodtgørelse. Nærværende bestemmelse erstatter overenskomstens § 12, stk. 3.
- b. Parterne er enige om, at funktionærlignende ansatte forinden optjeningsårets afslutning kan meddele arbejdsgiveren, hvorvidt vedkommende ønsker at overgå fra ferie med løn til ferie med feriegodtgørelse i henhold til den til enhver tid gældende ferielovs bestemmelser, samtidig med at

vedkommende i forbindelse med afholdelse af søgnehellidage og feriefri-dage får udbetalt de i overenskomsten til enhver tid gældende forskuds-beløb.

- c. Der gives fuld løn på søgnehellidage og andre arbejdsfri dage, jf. overenskomstens § 3. Virksomheden betaler fuld løn under sygdom.

Stk. 9 – Funktionærlovens bestemmelser

Medarbejdere ansat på funktionærlignende vilkår er omfattet af funktionærlovens §§ 2, 2a, 2b, 3, 5, 8, 16 og 17a.

Stk. 10

Hvor intet andet er nævnt i nærværende aftale eller i det mellem parterne udarbejdede ansættelsesbevis, er medarbejderen omfattet af reglerne i overenskomsten.

Stk. 11

Eventuelle uoverensstemmelser vedrørende forståelsen af de individuelle aftaler eller af nærværende retningslinjer behandles efter overenskomstens regler for afgørelse af tvistigheder, jf. § 25.

Stk. 12 – Ophør af aftale

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

Efter udløbet af ovennævnte varsler anses medarbejderen alene for at være omfattet af overenskomsten.

Stk. 13 – Eksisterende aftaler

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

§ 17 – Seniorordning

Stk. 1

Parterne er enige om, at en virksomhed har pligt til at efterkomme et ønske fra en medarbejder på 58 år eller derover om afholdelse af en seniorsamtale.

Formålet med en sådan samtale er at aftale evt. ændringer i arbejdsforholdene, som måtte være nødvendige for, at medarbejderen kan fastholdes på arbejdspladsen.

Stk. 2

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

I seniorordningen kan medarbejderen vælge at anvende indbetalingen til DM-A Fritvalgskontoen til finansiering af seniorfridage.

Såfremt medarbejderen ønsker yderligere seniorfridage, kan dette ske ved at konvertere løbende pensionsbidrag, jf. § 8. Det konverterede pensionsbidrag indsættes ligeledes på medarbejderens DM-A fritvalgskonto.

- b. Medarbejderen og virksomheden kan aftale, at medarbejderen, fra 5 år før seniorordningen kan iværksættes, kan opspare værdien af ikke-afholdte feriefridage, jf. overenskomstens § 7, og akkumulere disse. Værdien heraf kan komme til udbetaling i forbindelse med afholdelse af yderligere seniorfridage.

Efter denne bestemmelse kan der maksimalt afholdes så mange feriefridage, som det opsparede beløb svarer til, jf. betalingen nedenfor.

Ved afholdelse af seniorfridage reduceres DM-A fritvalgskontoen med et beløb svarende til løn under sygdom.

- c. Medmindre andet aftales, skal medarbejderen senest 1. december give virksomheden skriftlig besked om, hvorvidt medarbejderen ønsker at indgå i en seniorordning med seniorfridage i det kommende kalenderår og i så fald, hvor stor en andel af pensionsbidraget medarbejderen ønsker at konvertere til løn. Endvidere skal medarbejderen give besked om, hvor mange seniorfridage medarbejderen ønsker at holde det kommende år.

Dette valg er bindende for medarbejderen og vil fortsætte i de følgende år. Medarbejderen kan dog hvert år inden 1. december meddele virksomheden, om der ønskes ændringer for det kommende år.

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

Placeringen af seniorfridage sker, medmindre andet aftales, efter de samme regler, som er gældende for placeringen af feriefridage, jf. § 3, stk. 2.

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

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

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

Stk. 3

Medarbejderen og virksomheden kan aftale, at medarbejderen, fra 5 år før seniorordningen kan iværksættes, kan opspare værdien af ikke-afholdte feriefridage, jf. overenskomstens § 3, stk. 2, og akkumulere denne.

Værdien heraf kan – eventuelt sammen med øvrige indbetalinger på fritvalgsordningen – komme til udbetaling i forbindelse med en seniorordning.

§ 18 – Traineeordning

Stk. 1

Dansk Metal og DM-Arbejdsgiver er enige om at videreføre den etablerede traineeordning omfattende 15 til 17-årige.

Formålet med etableringen er gennem praktisk arbejde i virksomheden at styrke unges kompetencer og give dem kendskab til samt forudsætninger for senere uddannelse inden for området.

Baggrunden for ordningen er, at Dansk Metal og DM-Arbejdsgiver ønsker at kunne tiltrække den nødvendige kvalificerede arbejdskraft til virksomhederne og bidrage til, at flere unge opnår forudsætninger for at gennemføre en erhvervsuddannelse.

Stk. 2

Traineeaftalen indebærer en ansættelse af maksimalt 6 måneders varighed, og der skal udstedes et ansættelsesbevis, som kan fås ved henvendelse til organisationerne. Aftalen kan opsiges af begge parter under ansættelsesforløbet med dags varsel.

Stk. 3

DM-Arbejdsgiver og Dansk Metal er enige om at følge mindstebetalingssatsen i overenskomstens § 4, stk. 1 (for unge under 18 år).

Stk. 4

Arbejdstiden aftales frit mellem virksomhed og trainee.

Stk. 5

Aftalen omfatter trainee-ophold på virksomhederne, som er godkendt til lærlinge inden for rammerne af Metalindustriens Uddannelsesudvalg samt arbejdsområder, der knytter sig til de erhvervsuddannelser, som er udarbejdet i dette regi.

§ 19 – Socialt Kapitel

Ud fra ønsket om at udsatte grupper bevarer – og får – plads på arbejdsmarkedet, kan der, for medarbejdere med varig eller midlertidig nedsat arbejdsevne, aftales muligheder for lokale initiativer, der sikrer arbejdsvilkår med udgangspunkt i overenskomstens gældende bestemmelser.

Aftaler og sikring af vilkår, som eksempelvis en personalepolitik på området, sker på den enkelte arbejdsplads i samarbejde mellem ledelse og tillidsrepræsentant. Hvor der ikke er valgt tillidsrepræsentant, vil den lokale afdeling skulle indgå en sådan aftale med virksomheden

Kapitel 6 – Tillidsrepræsentanter mv.

§ 20 – Tillidsrepræsentanter

Stk. 1

På en arbejdsplads, der beskæftiger mere end 4 medarbejdere, har disse ret til af deres midte at vælge en tillidsrepræsentant.

Stk. 2 – Valg af tillidsrepræsentant

- a. Parterne er enige om, at der ikke må lægges hindringer i vejen for virksomhedens og medarbejdernes organisering.
- b. Tillidsrepræsentanten gives mulighed for i arbejdstiden at mødes med nyansatte medarbejdere. Formålet med mødet er at orientere om tillidsrepræsentantens samarbejde med virksomheden og muligheden for medlemskab af organisationerne. Et møde kan for eksempel etableres i forbindelse med en introduktionsdag for nye medarbejdere i virksomheden, når en virksomhed har ansat et vist antal nye medarbejdere eller med en fast frekvens.
- c. Tillidsrepræsentanten skal vælges af de ansatte og blandt de anerkendt dygtige medarbejdere, der er medlem af et af de overenskomstbærende forbund, og som har arbejdet mindst 9 måneder i de sidste 2 år på det pågældende arbejdssted.
Hvor sådanne medarbejdere ikke findes i et antal af mindst 5, suppleres der op til dette blandt de medlemmer, der har arbejdet længst på virksomheden.
- d. Tillidsrepræsentanten forelægger alene forslag, henstillinger og klager fra medlemmer af et af de overenskomstbærende forbund for ledelsen.

- e. Valget er ikke gyldigt, før det er godkendt af forbundet, og at dette er meddelt DM-Arbejdsgiver – dog indtræder tillidsrepræsentantbeskyttelsen, når valget er meddelt arbejdsgiveren.

Forbundet må dog ikke godkende og videresende meddelelse til DM-Arbejdsgiver om et tillidsrepræsentantvalg, før det er godtgjort, at de i stk. 1 og 2 anførte bestemmelser er overholdt.

I forbundets meddelelse om tillidsrepræsentantvalg anføres, hvornår valget har fundet sted, samt hvor mange medarbejdere henhørende under tillidsrepræsentantens område, der da var beskæftiget i den pågældende virksomhed eller værkstedsafdeling.

- f. Ungarbejdere og lærlinge har valget, men er ikke valgbare.
- g. Når der på en virksomhed er beskæftiget medlemmer af forbundene, men ingen af forbundene er repræsenteret med over 4 medlemmer, kan de i fællesskab vælge en tillidsrepræsentant efter de i stk. 2 opstillede retningslinjer, hvis der tilsammen er beskæftiget mere end 4 medlemmer af de pågældende forbund.
- h. Valg af tillidsrepræsentant foregår i arbejdstiden. Dette aftales lokalt.
- i. Vikarer fra vikarbureauer har ikke stemmeret.

Stk. 3 – Opsigelse af tillidsrepræsentant

- a. Hvis en arbejdsgiver finder, at der foreligger tvingende årsager til at opsiges en tillidsrepræsentant, der er valgt efter reglerne i stk. 2, skal virksomheden rette henvendelse til DM-Arbejdsgiver, der herefter kan rejse spørgsmål i henhold til reglerne for afgørelse af tvistigheder.
- b. Mæglingsmødet skal i så fald afholdes senest 14 kalenderdage efter mæglingsbegæringens fremkomst, og den fagretlige behandling skal i øvrigt fremmes mest muligt.

Såfremt der ikke opnås enighed på mæglingsmødet, og virksomheden ønsker sagen videreført, eller der på mæglingsmødet opnås enighed om afskedigelsen, skal der på mødet afleveres en formel opsigelse til tillidsrepræsentanten. I begge situationer regnes opsigelsesvarslet fra datoen for mæglingsmødets afholdelse.

Såfremt sagen ikke afsluttes på mæglingsmødet, videreføres sagen af arbejdsgiversiden til organisationsmøde og om nødvendigt til faglig voldgift.

- c. En tillidsrepræsentants afskedigelse skal begrundes i tvingende årsager, og arbejdsgiveren er pligtig at give vedkommende 5 måneders varsel.
- d. Såfremt en tillidsrepræsentant har fungeret som sådan i en sammenhængende periode på mindst 5 år, har han dog krav på 6 måneders varsel.

Stk. 4 – Ophør

En tillidsrepræsentant, der er valgt under en periode med et større antal medarbejdere, ophører med at være tillidsrepræsentant, hvis medarbejderantallet i en periode af 3 måneder har været 5 eller derunder, medmindre der træffes skriftlig aftale mellem parterne om stillingens opretholdelse.

Stk. 5 – Faglig opdatering af ophørte tillidsrepræsentanter

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

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

Medarbejderen modtager løn efter § 10 under den faglige opdatering. Det er en forudsætning, at der kan ydes lovbestemt løntabsgodtgørelse til uddannelsen. Løntabsgodtgørelse tilfalder virksomheden.

Der kan ydes støtte fra uddannelsesfonden.

Ved faglig opdatering, hvor der ydes VEU-godtgørelse, henvises til § 13.

Stk. 6 – Nyoptagne virksomheder

Nyoptagne virksomheder skal over for DM-Arbejdsgiver oplyse om valgte tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter. Disse oplysninger videregives til forbundene.

Stk. 7 – IT-faciliteter

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

Stk. 8 – Vederlag til tillidsrepræsentanter

Vederlaget udbetales hvert kvartal bagud til tillidsrepræsentanten.

Beløbet udgør kr. 17.500,00 pr. år.

Parterne er enige om, at bestyrelsen for uddannelsesfonden efterfølgende aftaler de nærmere retningslinjer for udbetalingen.

Ubrugte midler herfra overføres til Fællesudvalgets konto.

Anmærkning:

Vederlaget til tillidsrepræsentanter efter overenskomstens § 20 finansieres af arbejdsgiverne i fællesskab gennem indbetalinger til uddannelsesfonden.

Stk. 9

Tillidsrepræsentantens rettigheder, pligter eller opgaver er, udover i overenskomstens § 20, nævnt i følgende bestemmelser:

- § 2, stk. 3 Varierende ugentlig arbejdstid
- § 4, stk. 2e Kollektivt aftalt lønfastsættelse
- § 5, stk. 7 Overarbejde
- § 16, stk. 7 Funktionærlignende ansættelser
- § 19 Socialt kapital
- § 22 Lokalaftaler
- § 24 Vikarer
- § 25, stk. 1 Lokalforhandling
- Bilag 3 Arbejds miljø
- Bilag 5, stk. 2 Arbejdsfordeling
- Bilag 9 Afklaring af anvendelse af vikararbejde omfattet af overenskomsten (vikarbureauer)

Lærlinge bestemmelserne:

- § 20, stk. 1 Lokalt samarbejde
- Bilag 2 Faglig anerkendelse

Listen er ikke udtømmende.

§ 21 – Talsrepræsentanter mv.

Stk. 1 – Talsrepræsentant

På virksomheder, hvor der ikke er valgt en tillidsrepræsentant, kan medarbejderne ved afgivelse af fuldmagt bemyndige en kollega (talsrepræsentant) til i konkrete anliggender at indgå og opsige lokalaftaler med ledelsen.

Talsrepræsentanten skal være medlem af et af de overenskomstbærende forbund og have modtaget fuldmagt fra over halvdelen af de medarbejdere, der udgør valggrundlaget.

Stk. 2 – Bistand fra lokalafdelingen

Såfremt der opstår en faglig uoverensstemmelse af individuel karakter på virksomheder, hvor der ikke er valgt tillidsrepræsentanter, kan den medarbejder, uoverensstemmelsen vedrører, anmode en repræsentant fra den lokale afdeling om at bistå sig under den lokale forhandling.

Stk. 3

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

Kapitel 7 – Overenskomstmæssige forhold

§ 22 – Lokalaftaler – Forsøgsordninger

Stk. 1 – Lokalaftaler

- a. Der kan på virksomheden indgås lokale aftaler. Disse kan af begge parter opsiges med 2 måneders varsel til den 1. i en måned, medmindre der er truffet aftale om længere varsel.
- b. I tilfælde af opsigelse skal den opsigende part foranledige lokal forhandling herom. For så vidt der ikke opnås enighed, behandles sagen ved et mæglingssmøde, evt. organisationsmøde.

c. Parterne er ikke løst fra den opsagte aftale, før de i pkt. b anførte regler er iagttaget.

Stk. 2 – Rådighedstjeneste

De lokale parter kan indgå skriftlig lokalaftale om, at når de ansatte kaldes til arbejde under rådighedstjeneste, kan den daglige hvileperiode på 11 timer, for arbejde som ikke er omfattet af bilaget til bekendtgørelse nr. 324 af 23. maj 2002 om hvileperiode og fridøgn, udskydes, således at den gives umiddelbart efter afslutningen af det sidste arbejde, og at hvileperioden kan ligge i rådighedstjenesten. Hvis de 11 timers hvile herved strækker sig ind i det efterfølgende døgn, skal medarbejderen inden for dette døgn tillige have den sædvanlige hvileperiode på 11 timer. Denne hvileperiode kan tilsvarende udskydes.

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

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

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

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

Aftaler i henhold til denne bestemmelse kan opsiges i henhold til overenskomstens § 22, stk. 1.

Stk. 3 – Forsøgsordninger

Under forudsætning af lokal enighed kan der gennemføres forsøg, som fraviger overenskomstens bestemmelser. Sådanne lokalaftaler indgås med en tillidsrepræsentant. Såfremt en sådan ikke er valgt, kan lokalaftalen indgås med den/de lokale afdelinger.

Lokalaftaler om fravigelser kan alene indgås inden for følgende områder:

- Arbejdstid
- Overtid
- Udearbejde
- Rejsearbejde

- Deltidsbeskæftigelse
- Løbende udbetaling af DM-A Fritvalgskonto med fradrag af SH-betaling, jf. § 7, stk. 3a.

Lokalaftaler om forsøgsordninger kan opsiges i henhold til stk. 1.

§ 23 – Organisationsforhold

Stk. 1 – Indmeldelse i DM-Arbejdsgiver

Virksomheder, som ved deres optagelse i DM-Arbejdsgiver har overenskomst med Dansk Metal eller 3F (herunder særoverenskomster, tiltrædelsesoverenskomster og lokalaftaler), omfattes – uden særlig opsigelse af den pågældende overenskomst – af nærværende overenskomst fra tidspunktet for indmeldelsen i DM-Arbejdsgiver.

Der optages snarest efter virksomhedens optagelse i overenskomsten mellem DM-Arbejdsgiver og Dansk Metal/3F tilpasningsforhandlinger med det formål at indgå lokale aftaler på en sådan måde, at det tidligere overenskomstforhold ikke forrykkes som helhed.

Sådanne lokalaftaler vil tidligst kunne opsiges ved udløb af den tidligere overenskomst.

Stk. 2 – Medlem af anden arbejdsgiverorganisation

Virksomheder, der er medlem af en anden arbejdsgiverorganisation, med hvem Dansk Metal og 3F har overenskomst, kan melde sig ind i DM-Arbejdsgiver og fortsat opretholde overenskomstforhold i den anden organisation.

Såfremt virksomheden senere måtte melde sig ud af den anden organisation, optages der hurtigst muligt tilpasningsforhandlinger, jf. stk. 1 og 2.

§ 24 – Vikarer

Stk. 1 – Indlejede vikarer

Vikarer, som indlejes fra en virksomhed, der er medlem af Dansk Arbejdsgiverforening, og som er omfattet af en overenskomst, er omfattet af den for denne virksomhed gældende overenskomst.

Vikarer, som indlejes fra virksomheder, der ikke er medlem af Dansk Arbejdsgiverforening eller ikke har overenskomst med Dansk Metal eller 3F, vil være omfattet af nærværende overenskomst.

Medlemsvirksomheden udleverer kopi af denne overenskomst til den udlejende virksomhed.

På anmodning fra brugervirksomhedens tillidsrepræsentant eller forbundene 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.

Parterne er enige om, at der efterfølgende evt. optages drøftelse omkring implementering af vikardirektivet.

Stk. 2 – Overførsel af anciennitet fra vikarbureau til rekvirentvirksomhed

Såfremt vikarbureauvikaren har arbejdet hos rekvirentvirksomheden i mindst 3 måneder uden afbrydelse, overføres ancienniteten fra vikarbureauet til rekvirentvirksomheden, når vikarbureauvikaren ansættes på rekvirentvirksomheden i direkte forlængelse af vikararbejdet.

Stk. 3 – Overførsel af anciennitet imellem vikarbureauer

Hvis en vikar, der har været udsendt til en rekvirentvirksomhed, udsendes af et nyt vikarbureau til samme rekvirentvirksomhed, inden der er gået 10 arbejdsdage fra hans ophør på rekvirentvirksomheden, kan vikaren på anmodning få sin anciennitet under nærværende overenskomst overført til det nye vikarbureau. Det er alene anciennitet fra det seneste arbejdsforhold i rekvirentvirksomheden, der overføres.

Vikaren skal anmode det nye vikarbureau om overførsel af anciennitet senest to uger efter, han er påbegyndt sin udsendelse til rekvirentvirksomheden og skal på forlangende kunne dokumentere ancienniteten, der ønskes overført. Vikaren bevarer den overførte anciennitet, så længe vikaren er udsendt til samme rekvirentvirksomhed.

Stk. 4 – Overførsel af anciennitet fra rekvirentvirksomhed til vikarbureau

Hvis en vikar, der har været ansat på en rekvirentvirksomhed, udsendes af et vikarbureau til samme rekvirentvirksomhed, inden der er gået 10 arbejdsdage fra hans ophør på rekvirentvirksomheden, kan vikaren på anmodning få sin seneste anciennitet under nærværende overenskomst hos rekvirentvirksomheden overført til vikarbureauet.

Vikaren skal anmode vikarbureauet om overførsel af anciennitet senest to uger efter, han påbegynder sin udsendelse til rekvirentvirksomheden, og skal på forlangende kunne dokumentere ancienniteten, der ønskes overført. Vikaren bevarer den overførte anciennitet, så længe vikaren er udsendt til samme rekvirentvirksomhed, hvor han var ansat.

Stk. 5 – Afklaring af anvendelse af vikarer omfattet af overenskomsten (vikarbureauer)

Om forståelsen henvises til bilag 9.

§ 25 – Afgørelse af tvistigheder

Uoverensstemmelser behandles i henhold til reglerne i denne paragraf.

Stk. 1 – Lokale forhandlinger

Uoverensstemmelser af faglig karakter kan søges løst ved forhandling mellem parterne på virksomheden, evt. med inddragelse af den lokale afdeling.

Stk. 2 – Mæglingsmøde

- a. Kan der ikke opnås enighed ved den lokale forhandling, kan de respektive organisationer begære mægling i sagen.
- b. Mæglingsbegæringen skal være skriftlig og indeholde en kort beskrivelse af uoverensstemmelsen, således at temaet på mæglingsmødet klart fremgår af begæringen.
- c. Alle sager, hvor der ønskes mæglingsmøde, sendes gennem forbundet.
- d. Sager, der vedrører direkte fortolkning af overenskomsten – eller sager af principiel karakter – forhandles af forbundet.
- e. Arbejdsgiverforeningen ønsker at bibeholde muligheden for at fastholde, at det er forbundet, der har mæglingsmødet i konkrete sager, selvom sagen rejses af en lokal afdeling.
- f. For så vidt mæglingsmøde er begæret i medfør af bestemmelserne i overenskomstens § 22, stk. 1, vedrørende opsigelse af lokale aftaler, kutymer eller reglementer, skal begæringen om mæglingsmødets afholdelse være den modstående organisation i hænde inden for de i § 22, stk. 1, angivne opsigelsesfrister – det vil sige senest den sidste hverdag i måneden.
- g. Mæglingsmøde skal så vidt muligt holdes på den virksomhed, hvor uoverensstemmelsen er opstået.
- h. Mæglingsmødet skal afholdes hurtigst muligt og senest 15 arbejdsdage efter mæglingsbegæringens modtagelse i den modstående organisation. Tidsfristen kan fraviges efter aftale mellem organisationerne.
- i. Ved afskedigelsessager, hvor den lokale afdeling har haft mæglingsmøde, gælder fristen jf. Hovedaftalen mellem DA/LO først efter et organisationsmøde ved videreførelse i Afskedigelsesnævnet.
- j. Ved mæglingsmødet genoptages forhandlingerne med bistand af organisationernes mæglingsrepræsentanter, der herefter ved direkte indbyrdes forhandlinger søger at tilvejebringe en løsning af uoverensstemmelsen. Organisationerne kan aftale, at mæglingsmødet aftales med en mæglingsrepræsentant fra den lokale afdeling.
- k. Der udarbejdes referat af forhandlingsresultatet, som underskrives med bindende virkning af parterne.

Stk. 3 – Organisationsmøde

- a. Er der ikke opnået enighed ved mæglingsmødet, kan de respektive organisationer begære sagen videreført ved et organisationsmøde.
- b. Skriftlig begæring herom skal meddeles den modstående organisation senest 10 arbejdsdage efter mæglingsmødets afholdelse.
- c. Organisationsmødet afholdes hurtigst muligt og senest 15 arbejdsdage efter begæringens modtagelse i den modstående organisation.

Tidsfristen kan fraviges efter aftale mellem organisationerne.

- d. På organisationsmødet deltager repræsentanter fra organisationerne.

De i sagen direkte implicerede parter har pligt til at deltage i organisationsmødet, medmindre ganske særlige omstændigheder foreligger.

Plenarmøde kan afholdes, såfremt en af parterne anmoder herom.

Der udarbejdes referat af forhandlingsresultatet, som underskrives med bindende virkning af parterne.

Stk. 4 – Faglig voldgift

- a. Opnås der ikke ved mæglingsmødet/organisationsmødet en løsning af uoverensstemmelsen, og sagen angår forståelsen af en mellem parterne indgået overenskomst eller aftale, kan en af organisationerne begære sagen afgjort ved en faglig voldgift.
- b. Den organisation, der ønsker sagen videreført, skal senest 10 arbejdsdage efter organisationsmødets afholdelse skriftligt begære afholdelse af faglig voldgift.

Denne tidsfrist kan fraviges efter aftale.

- c. Klager fremsender til modparten og retsformanden 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 senest kl. 16.00 20 arbejdsdage før retsmødet.
- d. Svarskrift fremsendes af den modstående organisation til den klagende organisation og retsformanden, bilagt kopi af de akter, der ønskes fremlagt. Svarskriftet anses for rettidigt modtaget, såfremt det er den klagende organisation i hænde senest kl. 16.00 10 arbejdsdage før retsmødet.

Replik fremsendes til den indklagede organisation og retsformanden og anses for at være rettidigt modtaget, såfremt den er den modstående organisation i hænde senest kl. 16.00 5 arbejdsdage før retsmødet.

Duplik fremsendes og anses for at være rettidigt modtaget, såfremt den er den modstående organisation og retsformanden i hænde senest kl. 16.00 2 arbejdsdage før retsmødet.

Er klageskrift ikke modtaget rettidigt, betragtes sagen som afsluttet og kan ikke rejses igen.

Dog kan sagen genoptages, såfremt klagerne senest kl. 16.00, 3 arbejdsdage efter fristens udløb, til den modstående organisation fremsender klageskrift og tillige tilkendegiver at være villig til at betale den i overenskomsten fastsatte bod. Bodsbeløbet er kr. 100.000,00.

Fristen for aflevering af svarskrift er herefter senest kl. 16.00 6 arbejdsdage før retsmødet.

Supplerende processkrifter kan udveksles og skal i så fald være den modstående organisation i hænde senest kl. 16.00 2 arbejdsdage før retsmødet.

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

Såfremt der på retsmødet fremkommer materiale, som en af parterne – trods protest – ønsker at fremlægge, afgør retsformanden, hvorvidt materialet skal indgå i vurderingen af sagen.

Stk. 5 – Principielle uoverensstemmelser

Uoverensstemmelser af principiel karakter mellem organisationerne vedrørende forståelse af overenskomsten og dermed ligestillede aftaler kan direkte forhandles.

Mødet kan begæres af en af overenskomstparterne, og det skal aftales senest 1 måned efter begæringen. Begæring om et sådant møde suspenderer frister for sagens videreførelse.

§ 26 – Overenskomstens varighed

Denne overenskomst træder i kraft fra den 1. marts 2023 og er bindende for undertegnede organisationer, indtil den af en af parterne i henhold til de til enhver tid gældende regler inden for området opsiges til ophør den 1. marts, dog tidligst den 1. marts 2025.

Protokollaterne i bilag 1-19 samt aftale om løn- og arbejdsforhold for lærlinge anses for en del af overenskomsten.

København, marts 2023

For DM-Arbejdsgiver:
Jens-Aage Jensen

For 3F:
Jens Peter Christensen

For Dansk Metal:
Keld Bækkelund Hansen

Bilag 1 – Implementering af direktiver

Parterne er enige om, at følgende EU-direktiver anses for implementerede i overenskomsten:

- Direktiv om arbejdstid
- Direktiv vedrørende børn og unges arbejde
- Udstationeringsdirektivet
- Direktiv om deltidsarbejde og holddriftsarbejde
- Direktiv vedrørende tidsbegrænset ansættelse
- Direktiv vedrørende afskedigelser i større omfang
- Direktiv om ansættelsesbeviser

Såfremt der er yderligere direktiver af betydning for overenskomstområdet, er parterne endvidere enige om at optage drøftelser om implementering heraf.

Bilag 2 – Udvalgsarbejde

Parterne er enige om at holde sig orienteret om udvalgsarbejde, der pågår mellem Dansk Industri og CO-industri for så vidt angår:

- Arbejdsudleje
- Afdækningen af udviklingen i andre arbejdsformer
- Gennemgang af indberetning og indbetaling til uddannelses- og samarbejdsfonde
- Forenklet lønstruktur for lærlinge
- Guidelines til et godt lokalt samarbejde mellem virksomheden og tillidsrepræsentanten
- Databeskyttelse
- Udvalgsarbejde om uddannelse samt informations- og vejledningsmateriale om natarbejde

Parterne er enige om at sætte sig sammen i forbindelse med færdiggørelsen af disse for at se, om det giver anledning til, at det skal tilpasses i vores overenskomst.

Bilag 3 – Arbejdsmiljø

Parterne er enige om, at arbejdsmiljølovens bestemmelser skal overholdes, og at arbejdsmiljøspørgsmål bedst løses af overenskomstparterne, og derfor behandles uenighed om arbejdsmiljø efter de almindelige fagretlige regler.

Klager skal dog, hvor arbejdsmiljøorganisation findes, forinden behandles af virksomhedens arbejdsmiljøorganisation, og såfremt der ikke her findes en løsning, fremsender den klagende part gennem sin organisation begæring om fagretlig behandling. Sådant begæring skal være ledsaget af et referat fra behandlingen i arbejdsmiljøorganisationen, ligesom tillidsrepræsentanten/erne for det pågældende område orienteres om den fremsendte begæring.

Forud for en eventuel fagretlig behandling bidrager organisationernes fælles arbejdsmiljøudvalg, "Arbejds miljøudvalget for Maskinhandlere", til at løse arbejdsmiljøspørgsmålene. Der udarbejdes referat fra Arbejds miljøudvalgets behandling.

Et godt arbejdsmiljø gavner medarbejderne. Det bidrager også til større produktivitet og til, at kræfterne på virksomhederne bliver brugt effektivt. Virksomheder med styr på arbejdsmiljøet mindsker spild, og kvaliteten øges, når medarbejderne kan udføre deres arbejde farefrit.

DM-Arbejdsgiver, Dansk Metal og 3F har indgået denne aftale for at understøtte virksomhedernes egen forebyggende arbejdsmiljøindsats og udbrede kendskabet til fordelene ved et godt arbejdsmiljø.

Organisationerne vil i fællesskab arbejde for at skabe et sikkert, sundt og udviklende arbejdsmiljø på de virksomheder, som er omfattet af organisationernes overenskomst. Målet er, at virksomhedernes ledelse og ansatte samarbejder om en systematisk forebyggende arbejdsmiljøindsats, som både hindrer arbejdsskader, og som inddrager et godt arbejdsmiljø i virksomhedernes planlægning, tilrettelæggelse og udførelse af arbejdet.

Organisationerne vil:

- Gennem årlige informationsmøder udbrede kendskabet til redskaber i arbejdsmiljøindsatsen, som virksomhederne kan anvende til at styrke forebyggelsen.

- Fremme samarbejdet om arbejdsmiljøet mellem ledelse og ansatte, herunder bistå virksomhederne i forbindelse med eventuelle uenigheder på den enkelte virksomhed.
- Udbrede information om relevante arbejdsmiljøspørgsmål, herunder arbejdsmiljølovens regler, organisering af arbejdsmiljøarbejdet, anvendelse af rådgivning fra Avidenz A/S, udarbejdelse af arbejdspladsvurderinger, erhvervelse af arbejdsmiljøcertifikat m.m.
- Tilbyde virksomhedernes ledelse og repræsentanter for de ansatte uddannelse i virksomhedsnære arbejdsmiljøspørgsmål, som supplerer den lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse.
- Udbrede kendskabet til betydningen af et sikkert, sundt og udviklende arbejdsmiljø blandt lærlinge, herunder gennem samarbejde med uddannelsesstederne og virksomheder med lærlinge.

Arbejdsmiljørepræsentanternes deltagelse i relevante arbejdsmiljøkurser

Efter aftale med arbejdsgiveren gives arbejdsmiljørepræsentanten den nødvendige frihed til at deltage i forbundenes relevante arbejdsmiljøkurser.

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

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

Arbejdsmiljøudvalget for Maskinhandlere

Udvalget har til opgave at sikre gennemførelsen af denne aftale.

Udvalget består af repræsentanter fra:

- DM-Arbejdsgiver, der udpeger 2 repræsentanter
- Dansk Metal og 3F, der hver udpeger 1 repræsentant

De enkelte organisationer kan udpege 1 suppleant for hver af deres repræsentanter i udvalget, som kan deltage i udvalgets møder i tilfælde af forfald i organisationen.

Avidenz A/S deltager som observatør i udvalget ved direktøren.

Arbejdsmiljøudvalget foretager hvert år en vurdering af resultaterne af deres indsatser med henblik på at forbedre den fælles indsats for det kommende år. Arbejdsmiljøudvalget udarbejder en årlig kort og præcis redegørelse for sine aktiviteter til brug for organisationerne.

Økonomi

Udgifterne til de gennemførte aktiviteter finansieres af organisationerne i fællesskab. Der anvendes så vidt muligt desuden eksterne midler, eksempelvis via de offentlige bidrag, til parternes arbejdsmiljøindsats, herunder branchearbejdsmiljørådene.

Organisationerne afholder selv udgifterne til udvalgsmedlemmernes og suppleanternes deltagelse i udvalgets møder.

Bilag 4 – Værnefodtøj

Aftale om fordeling af udgifterne til anskaffelse, vedligeholdelse og renholdelse af værnefodtøj.

Stk. 1

Virksomheden yder tilskud til køb af egnet, godkendt værnefodtøj til de ansatte:

- a. hvor arbejdsforholdene pga. særlig risiko for fodskader, der kan undgås ved at bruge værnefodtøj, kræver det,
- b. hvor virksomhedens arbejdsmiljøorganisation anbefaler det, eller
- c. hvor den enkelte ansatte ønsker det.

Det normale tilskud svarer til prisen for almindelige vænetræsko i henhold til listens punkt I.

Hvor særlige arbejdsforhold nødvendiggør anvendelse af vænesko, fastsættes tilskuddet til prisen for almindelige vænesko i henhold til listens punkt II.

Hvor særlige arbejdsforhold nødvendiggør anvendelse af værnefodtøj med ankelstøtte, fastsættes tilskuddet til prisen for vænestøvler i henhold til listens punkt III.

Hvor lægelig anvisning nødvendiggør brug af ortopædisk værnefodtøj, ydes tilskud i henhold til listen.

Ejendomsretten til værnefodtøj, hvortil virksomheden yder tilskud i henhold til foranstående bestemmelser, tilfalder den ansatte.

Stk. 2

Hvor særlige arbejdsforhold nødvendiggør anvendelse af andre typer værnefodtøj end nævnt i stk. 1, betales udgiften af virksomheden, og fodtøjet forbliver dennes ejendom.

Stk. 3

Ansatte, der modtager tilskud i henhold til stk. 1, er pligtig til at anvende værnefodtøj under arbejdet, medmindre der lokalt er truffet anden aftale.

Stk. 4

Det påhviler den ansatte for egen regning at sørge for renholdelse og normal vedligeholdelse (eksklusiv egentlige reparationer) af det værnefodtøj, den ansatte anvender under udførelse af arbejde i virksomheden.

Stk. 5

Værnefodtøj, hvortil virksomheden yder tilskud, indkøbes efter aftale med virksomheden.

Fornyelse af nedslidt eller ødelagt værnefodtøj, der ikke længere opfylder sit formål, skal aftales med virksomheden.

Listepris pr. 1. marts 2023:

- I (træsko) kr. 519,00
- II (sko) kr. 822,00
- III (støvler) kr. 964,00

Organisationerne regulerer ovennævnte liste årligt pr. 1. marts med udgangspunkt i udviklingen i det almindelige pristal.

Stk. 6

Uoverensstemmelser om ovenstående behandles i henhold til overenskomstens § 25 om regler for afgørelse af tvistigheder.

Stk. 7

Denne aftale betragtes som et tillæg til overenskomsten imellem DM-Arbejdsgiver og Dansk Metal/3F og løber sammen med denne.

Der sker ikke med nærværende ændringer i bestående lokale aftaler.

Bilag 5 – Arbejdsfordeling

Der er enighed om, at arbejdsfordeling i konkrete situationer kan være velegnet til imødegåelse af afskedigelser som følge af midlertidig produktionsnedgang. De ansatte bevarer tilknytningen til virksomheden og føler sig ikke sat udenfor som dem, der er fuldt ledige, og virksomhederne opnår en nødvendig reduktion af lønudgifterne og får samtidig mulighed for at bevare tilknytningen til en velkvalificeret medarbejderstab, således at produktionen, normalt uden forsinkelse og ekstraomkostninger til oplæring, igen hurtigt kan forøges.

Organisationerne finder, at indførelse af arbejdsfordeling ikke må medføre indskrænkninger i arbejdskraftens geografiske og faglige mobilitet og dermed hindre fremtidig strukturtilpasning.

Arbejdsfordeling er en hjælp til selvhjælp for de ansatte og virksomhederne i en aktuell beskæftigelsessituation og bør derfor kun iværksættes af driftsmæssige årsager som fx ordrenedgang. Det skal fremhæves, at indførelse af arbejdsfordeling med oppebærelse af dagpenge betyder, at den ansatte, uanset gældende opsigelsesvarsler, har pligt til at påtage sig andet af Jobcentret anvist arbejde, således at andre virksomheder fortsat kan få anvist den nødvendige kvalificerede arbejdskraft.

Organisationerne er derfor enige om nedenstående retningslinjer for indførelse af arbejdsfordeling.

Stk. 1

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

Stk. 2

Arbejdsfordeling aftales ved lokale forhandlinger. 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 afgørelse af tvistigheder.

For så vidt en uoverensstemmelse om en arbejdsfordeling indankes til fagretlig behandling, kan arbejdsfordelingen ikke træde i kraft, før mægling møde har været afholdt. Et begæret mægling møde skal i alle tilfælde være

afholdt inden 14 dage. Hvis en af organisationerne ikke overholder denne tidsfrist, er arbejdsgiveren berettiget til at igangsætte den pågældende arbejdsfordeling. Det samme er tilfældet, såfremt enighed om sagen ikke opnås på mæglingsmødet.

Spørgsmålet om, hvorvidt arbejdsfordelingsordningen er tilstrækkelig begrundet i virksomhedens tarv, kan herefter videreføres på normal måde i henhold til regler for afgørelse af tvistigheder.

Stk. 3

Aftale om arbejdsfordeling skal træffes på en sådan måde, at den enkelte medarbejder inden for 12 på hinanden følgende måneder ikke kan deltage i arbejdsfordelinger i mere end sammenlagt 13 uger.

Såfremt de maksimale 13 uger opdeles i flere perioder, kan ingen periode være under 4 uger i de tilfælde, hvor der foretages 1 uges lukning/1 uges arbejde, hvorimod fordeling med 2 eller 3 dages ledighed pr. uge kan etableres for minimum 3 uger. Etableres fordeling i henhold til ovennævnte og afbrydes inden udløbet af nævnte perioder på henholdsvis 4 og 3 uger, betragtes disse som forbrugt.

Såfremt arbejdsfordelingen aftales for sammenhængende 13 uger med en uges ledighed/en uges fri, kan den for den enkelte bestå af 7 ugers ledighed og 6 ugers arbejde eller omvendt.

Stk. 4

Arbejdsfordeling kan ligeledes etableres ved weekendarbejde. Særligt i forhold til weekendarbejde er der mellem parterne enighed om, at på virksomheder, i afdelinger eller produktionsområder, hvor der er etableret weekendhold, indgår weekendholdet på lige fod med de øvrige i fordelingen.

Der kan ved arbejdsfordelinger, hvor weekendhold skal indgå, alene etableres fordelinger med 1 uges ledighed/1 uges arbejde, idet en weekends arbejde svarer til en uges arbejde. Samtidig er der mellem parterne enighed om, at weekendhold, der er beskæftiget i et andet produktionsområde/en anden afdeling end det produktionsområde/den afdeling, hvor der er etableret arbejdsfordeling, kan holdes uden for arbejdsfordelingen.

Stk. 5

Kollektiv ferielukning tælles ikke med i arbejdsfordelingsperioden. Kollektiv ferielukning medfører ikke en afbrydelse af arbejdsfordelingen og medfører derfor ikke betaling af G-dage.

En medarbejder tages ud af fordelingen, når denne skal deltage i kursus planlagt forud for en arbejdsfordeling. Ved deltagelse i kurser planlagt under arbejdsfordelingen kan en medarbejder tilsvarende tages ud af fordelingen. En medarbejder indgår i arbejdsfordeling efter endt orlov på lige fod med de øvrige, i det omfang pågældendes jobfunktion er omfattet af arbejdsfordelingen.

Medarbejdere, der kommer til skade på virksomheden før eller under en etableret arbejdsfordeling, aflønnes efter § 9, stk. 3.

Stk. 6

Beskyttede medarbejdere deltager i lokalt aftalte arbejdsfordelinger.

De beskyttede medarbejdere er under deltagelse i arbejdsfordelingsordninger fortsat omfattet af § 20.

Parterne er tillige enige om, at beskyttede medarbejders deltagelse i arbejdsfordelingsordning ikke ændrer i bestående praksis vedrørende fritstilling og suspension af beskyttede medarbejdere.

Stk. 7

Ledighed skal tilstræbes samlet i større sammenhængende perioder. Der kan ikke etableres arbejdsfordeling, hvor den daglige arbejdstid nedsættes, eller hvor ledigheden omfatter mindre end 2 dage pr. uge.

Stk. 8

Arbejdsfordelinger skal indberettes til DM-Arbejdsgiver og de respektive forbund, senest 1 uge inden ordningen iværksættes. Samtidig hermed orienteres Jobcentret skriftligt om arbejdsfordelinger, der påtænkes iværksat, herunder hvilke personer der omfattes heraf.

Stk. 9

Da formålet med arbejdsfordeling blandt andet er at undgå afskedigelser, som ellers ville være nødvendige, kan afskedigelser under en løbende arbejdsfordeling kun ske af årsager, der er begrundet i den pågældendes egne forhold. Viser det sig herudover under løbende arbejdsfordeling nødvendigt at foretage afskedigelser, skal arbejdsfordelingen forinden tages op til en ny lokal drøftelse. Kan enighed ikke her opnås, kan sagen gøres til genstand for nærmere drøftelse under organisationernes medvirken.

Afskedigede medarbejdere kan ikke indgå i arbejdsfordeling, medmindre de holdes skadesfrie i opsigelsesperioden. Parterne anbefaler, at det sker ved enten at flytte de afskedigede medarbejdere til afdelinger eller produktionsområder, hvor der ikke er etableret fordeling, eller ved at de indgår i arbejdsfordelingen, således at de i fordelingsperioderne er fritstillet med løn. Arbejdsfordeling kan tidligst indføres 4 uger efter afslutningen af en tidligere gennemført fordeling i den pågældende afdeling/arbejdsområde.

Stk. 10

Organisationerne anbefaler, at der ved arbejdsmangel forud for etablering af arbejdsfordeling gennemføres en dialog om alternativt at benytte mulighederne for støtte til aftalt uddannelse fra DM-A Kompetencefond efter § 13.

Anvendelse af muligheden for støtte efter § 13 forbruger af mulighederne for at etablere arbejdsfordeling i de op til 13 uger, der er fastlagt i overenskomsten. Tilsvarende reducerer brugen af arbejdsfordeling efter overenskomstens regler mulighederne for støtte efter overenskomstens § 13.

Ved arbejdsmangel kan virksomheden ved lokal enighed ansøge DM-A Kompetencefonden om støtte til uddannelse omfattet af § 13.

Ordningen træder i kraft med virkning fra 1. januar 2024.

Bilag 6 – Elektroniske dokumenter

Der indføres i overenskomsten mulighed for, at virksomhederne med frigørende virkning kan aflevere feriekort og lønsedler og eventuelle andre dokumenter, der skal udveksles under eller efter det løbende ansættelsesforhold, via de elektroniske postløsninger, som måtte være til rådighed, fx e-Boks eller via e-mail.

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

Bilag 7 – Sundhedsordning og hurtig diagnose

Den mellem parterne aftalte sundhedsordning pr. 1. januar 2013 indeholder hurtig diagnose. Dette gælder derfor også lærlinge for hvem, der ikke indbetales pensionsbidrag.

Bilag 8 – Fortolkning af systematisk overarbejde

Tanken bag den beskrevne model om systematisk overarbejde i § 5, stk. 7, har været at skabe mulighed for, at virksomheder med varierende produktionsbehov, hvor de lokale parter forgæves har søgt at opnå en lokal aftale om varierende ugentlig arbejdstid, kan varsle systematisk overarbejde på en sådan måde, at man inden for en periode på maksimalt 12 måneder skal have udlignet det systematiske overarbejde gennem afspadsring.

Modellen kan ikke anvendes til en permanent udvidelse af virksomhedernes produktionskapacitet i form af fx en fast 42-timers arbejdsuge med løbende afspadsring, medmindre de lokale parter aftaler det.

Der er ikke tale om en rullende 12-måneders afviklingsperiode efter sammen princip som for afspadsring af øvrigt overarbejde, hvor der er tale om en rullende 4-måneders periode. Der er derimod tale om en periode på maksimalt 12 måneder fra etableringen af det systematiske overarbejde inden for hvilken, det systematiske overarbejde skal være afspadseret. Afspadseres systematisk overarbejde inden udløbet af 12-måneders perioden, betragtes overarbejdet som udlignet, og der vil ved ny varsling af systematisk overarbejde løbe en ny 12-måneders periode.

Bilag 9 – Afklaring af anvendelse af vikararbejde omfattet af overenskomsten (vikarbureauer)

Afklaring af om en udefrakommende virksomhed udfører vikararbejde

Stk. 1

Med henblik på hurtig afklaring af, om der i konkrete tilfælde er tale om vikararbejde omfattet af overenskomsten, kan tillidsrepræsentanten på en rekvirentvirksomhed anmode om at få oplysninger fra rekvirentvirksomheden om udefrakommende virksomheder, der udfører arbejde for rekvirentvirksomheden, som ellers naturligt kunne udføres af rekvirentvirksomhedens ansatte medarbejdere.

Stk. 2

Anmodningen skal ske i tilknytning til en eller flere udefrakommende virksomheders arbejde for rekvirentvirksomheden.

Stk. 3

Hvis der efter den lokale informationsudveksling og drøftelse fortsat er uenighed om, hvorvidt der er tale om vikararbejde omfattet af overenskomsten, kan de overenskomstbærende forbund begære et afklarende møde over for DM-Arbejdsgiver. Referat af de lokale drøftelser fremsendes sammen med mødebegæringen.

Stk. 4

De overenskomstbærende forbund kan ligeledes begære et afklarende møde over for DM-Arbejdsgiver i de tilfælde, hvor der ikke har kunnet ske en lokal drøftelse af en udefrakommende virksomheds arbejde for rekvirentvirksomheden, fordi der ikke er valgt tillidsrepræsentant på rekvirentvirksomheden.

Stk. 5

Et afklarende møde skal afholdes hurtigst muligt og senest 7 arbejdsdage efter modtagelse af begæringen på rekvirentvirksomheden, medmindre andet aftales imellem parterne.

Stk. 6

På mødet skal der som minimum oplyses om følgende:

- Den udefrakommende virksomheds navn og CVR-nummer (P-nummer) eller RUT-nummer
- Navnet på rekvirentvirksomhedens kontaktperson hos den udefrakommende virksomhed
- Beskrivelse af den udefrakommende virksomheds opgaver i rekvirentvirksomheden 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.

Stk. 7

Hvis parterne er enige om, at den udefrakommende virksomhed udfører vikarbejde omfattet af overenskomsten, foregår en eventuelt videre behandling af sagen i henhold til reglerne i overenskomsten, der gælder for henholdsvis vikarbureauer, der ikke er medlem af DM-Arbejdsgiver, og vikarbureauer medlem af DM-Arbejdsgiver.

Er der uenighed om, hvorvidt den udefrakommende virksomhed udfører vikarbejde omfattet af overenskomsten, kan sagen videreføres efter reglerne om afgørelse af tvistigheder i overenskomsten. Det kan i denne forbindelse aftales imellem parterne, at sagen behandles direkte på et organisationsmøde. I så fald regnes fristen for begæring af dette fra afholdelsen af det afklarende møde.

Bilag 10 – Funktionærer

Der vil i overenskomstperioden blive forsøgt at tilvejebringe grundlag for at indgå en ny overenskomst om funktionæransættelse af medarbejdere, der udfører teknisk betonet arbejde som funktionærer med baggrund i henholdsvis Dansk Metals og 3F's uddannelses- og beskæftigelsesområder eller tilsvarende kvalifikationer.

Dette omfatter ikke ledere og medarbejdere under overenskomsten mellem DM-Arbejdsgiver og HK.

Det er en forudsætning, at medarbejderen udfører arbejde, der er omfattet af funktionærloven.

Bilag 11 – Organisationsaftale om databeskyttelse

DM-Arbejdsgiver, Dansk Metal og 3F er enige om, at bestemmelser i overenskomsten og den sagsbehandling, der knytter sig hertil, skal fortolkes og behandles i overensstemmelse med Databeskyttelsesforordningen (EU 2016/679), der finder anvendelse i Danmark fra den 25. maj 2018.

Ved gennemførelsen af Databeskyttelsesforordningen skal det sikres, at den nuværende praksis for indsamling, opbevaring, behandling og udlevering af personoplysninger i henhold til de ansættelses- og arbejdsretlige forpligtelser kan fortsætte.

Bilag 12 – Rådighedstjeneste

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

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

Lokale aftaler om rådighedstjeneste indgået før 1. marts 2020 berøres ikke af ovenstående.

Bilag 13 –EU-direktiv om gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår (arbejdsvilkårsdirektivet)

Parterne har indgået protokollat om implementering af direktiv (EU) 2019/1152 af 20. juni 2019 om gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår i Den Europæiske Union (arbejdsvilkårsdirektivet). Direktivet har til formål at forbedre arbejdsvilkårene ved at fremme mere gennemsigtig og forudsigelig ansættelse samtidig med, at arbejdsmarkedets tilpasningsevne sikres.

Parterne har i overensstemmelse med bilag 1 implementeret direktivet med præcise begreber, der ligger så tæt som muligt på direktivets tekst og anser dermed direktivet i sin helhed som implementeret i overenskomsten.

Parterne er enige om, at implementeringsprotokollatet alene er indgået med den hensigt at implementere arbejdsvilkårsdirektivet i overenskomsten i overensstemmelse med bilag 1 om implementering af direktiver. Implementeringsprotokollatet ændrer således ikke indholdet eller fortolkningen af bestemmelser i overenskomsten, der ikke er udtrykkeligt angivet i implementeringsprotokollatet.

Parterne er derfor enige om, at hverken bilag 1 eller denne aftale kan bruges som fortolkningsbidrag eller anvendes i forbindelse med behandling af uoverensstemmelser, herunder i forhold til om arbejdstidsreglerne i overenskomsten åbner mulighed for indgåelse af nul-timers-kontrakter, jf. § 1, stk. 4, i implementeringsprotokollatet.

Forbundene har i forbindelse med implementeringen tilkendegivet, at der kun er adgang til at indgå nul-timers-kontrakter efter overenskomsten, hvis der indgås en overenskomstfravigende lokalaftale efter overenskomstens § 22, stk. 3.

DM-A har ikke i forbindelse med implementeringen forholdt sig til, hvilke muligheder overenskomsten i sig selv indeholder for at indgå sådanne aftaler.

Bilag 14 – Den grønne omstilling

Parterne er enige om, at der nedsættes et udvalgsarbejde i overenskomstperioden med henblik på at udarbejde en fælles målsætning for, at virksomheder og medarbejdere samarbejder for at udnytte mulighederne i den grønne omstilling, som er en afgørende forudsætning for virksomhedernes tilpasning og innovationsevne.

Bilag 15 – Fravigelse af ferielovens §§ 7 og 15

Det kan aftales, at medarbejderne tildes op til 5 ugers ferie ved ferieårets start den 1. september. Medarbejdere, der tiltræder i løbet af ferieåret, tildes 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.

Bilag 16 – Lønforhold for udstationerede medarbejdere

Afsnit A

Følgende afsnit gælder for udstationerede medarbejdere omfattet af overenskomsten.

En tilpasning af lønniveauet for udstationerede medarbejdere skal ske efter følgende grundlæggende principper:

- Ud fra et princip om ligebehandling skal lønnen for udstationerede medarbejdere omfattet af overenskomsten fastsættes efter overenskomstens lønbestemmelser.
- Opgørelse og sammenligning af lønniveauet skal baseres på den udstationerede virksomheds samlede relevante medarbejderomkostninger, dvs. lovgivningsmæssige sociale forpligtelser og overenskomstmæssige forpligtelser, uanset om de hidrører fra hjemlandet eller Danmark.
- Den udstationerede virksomhed må hverken stilles ringere eller bedre end en tilsvarende dansk virksomhed. Der sammenlignes således med de tilsvarende medarbejderomkostninger, som den danske virksomhed ville have i samme situation.

1. Lønfastsættelse

Lønnen fastsættes efter § 4.

Ved fastsættelse af lønnen for udstationerede medarbejdere skal der tages højde for, efter hvilke af omtalte bestemmelser lønnen ydes.

Endvidere bygger denne overenskomst på et princip om, at den enkelte medarbejders løn skal aftales mellem virksomheden og den enkelte medarbejder, dog således at der gælder en mindstebetalingssats. Forhandlinger om lønændringer kan højst finde sted én gang i hvert overenskomstår, dvs. i perioden 1. marts til 1. marts.

Ved fastsættelse af lønnen skal der tages hensyn til fx den enkelte medarbejders dygtighed, erfaring, uddannelse, indsats i produktionen og arbejdets krav til medarbejderen, herunder også de særlige gener, der er forbundet med arbejdet. Der henvises til overenskomstens § 4, stk. 2, litra d.

Endelig kan der individuelt eller kollektivt aftales lønsystemer, som supplerer lønnen, fx resultatløns, bonus eller produktionstillæg. Disse bør afpasses til de forhold, der gør sig gældende for den enkelte virksomhed, og bør aftales skriftligt.

Der henvises til overenskomstens § 4, stk. 2, litra e.

Oplysninger om danske virksomheders anvendelse af lønbestemmelserne i deres overenskomster for de relevante arbejdsfunktioner vil fremgå på det nationale websted for udstationerede.

2. Særligt om pension

Virksomhedens dokumenterede bidragsomkostninger til en arbejdsmarkedspension i hjemlandet kan modregnes i pensionsbidraget, virksomheden skal betale i henhold til overenskomsten.

Anciennitetskravet for at opnå pension efter overenskomstens § 8 anses for opfyldt, såfremt den udstationerede medarbejder har været omfattet af en arbejdsmarkedspensionsordning i hjemlandet i minimum 2 måneder.

Pensionsbidraget skal beregnes af de samme løndele, som indgår i pensionsgrundlaget i henhold til overenskomsten. Dette uanset om den pågældende løndel er skattepligtig i hjemlandet.

Hvis der foretages indbetaling af pensionsbidrag til en arbejdsmarkedspensionsordning i hjemlandet under udstationeringen, modregnes det indbetalte i pensionsbidraget til PensionDanmark.

Et differencebeløb indbetales efter aftale mellem den udstationerende virksomhed og medarbejderen til den gældende arbejdsmarkedspensionsordning i hjemlandet, udbetales som løn eller indbetales til PensionDanmark.

3. Særligt om fritvalgsbidrag og feriefridage

Hvis tillægget fremgår tydeligt af medarbejdernes lønseddel eller tilsvarende opgørelse, kan en udstationerende virksomhed undlade at etablere en fritvalgsopsparing, men i stedet udbetale fritvalgsbidraget løbende som et tillæg til lønnen, herunder betalingen for fravalgte feriefridage.

4. Særligt om ferie

Hvis udstationerede medarbejdere i henhold til feriereglerne i hjemlandet har ret til færre dages betalt ferie pr. ferieår end den danske ferielov giver, supplerer virksomheden op til niveauet i den danske ferielov, forholdsmæssigt i relation til perioden, hvor medarbejderne udfører arbejde i Danmark.

Alternativt kan det aftales mellem parterne, at virksomheden, i det omfang den til enhver tid gældende lovgivning tillader det, udbetaler medarbejderen kompensation for de manglende feriedage.

5. Særligt om udstationeringstillæg

Godtgørelse som udstationerede medarbejdere modtager til dækning af reelt afholdte udgifter i forbindelse med udstationeringen, for eksempel til rejse, kost og logi, kan ikke indgå i opgørelsen af aflønningen efter overenskomsten og den udstationerende virksomheds medarbejderomkostninger.

Udstationeringstillæg, som ikke er udbetalt som godtgørelse for medarbejderens udgifter i forbindelse med udstationeringen, indgår i opgørelsen af aflønningen efter overenskomsten og den udstationerende virksomheds samlede medarbejderomkostninger.

Hvis det ikke er angivet nærmere eller belyst, om en ydelse reelt er afholdt som godtgørelse for udgifter i forbindelse med udstationeringen eller som et udstationeringstillæg, anses hele ydelsen for at være betalt som godtgørelse for udgifter, jf. udstationeringsdirektivets artikel 3, stk. 7.

6. Særligt om uddannelsesfonde

Den udstationerende virksomhed er fritaget for overenskomsternes regler om uddannelsesfonde og kompetenceudviklingsfonde.

Dog skal en tilsvarende dansk virksomheds bidragsomkostninger til uddannelsesfonde og kompetenceudviklingsfonde i henhold til overenskomsten indgå i opgørelsen af de samlede medarbejderomkostninger.

7. Særligt om genebetalinger

Den udstationerende virksomheds medarbejdere betales i henhold til overenskomstens regler om genebetalinger. Genetillæg skal opgøres og betales særskilt.

8. Gennemskuelighed i opgørelsen af løn

Lønnen for udstationerede medarbejdere fastlægges i henhold til overenskomstens § 4 og skal fremgå for den enkelte udstationerede medarbejder.

Udstationerende virksomheder skal således være i stand til at fremlægge gennemskuelige opgørelser af den udbetalte løn og øvrige overenskomstmæssige lønandele.

9. Lokalaftaler

Virksomheder omfattet af dette afsnit kan indgå lokalaftaler efter bestemmelserne i overenskomsten.

10. Særligt om opgørelse af de sociale bidrag efter Eurostat

Hvis parterne er enige om dette, kan opgørelsen af virksomhedens omkostninger til sociale bidrag i den konkrete sag ske på baggrund af en procentsats baseret på Eurostats oplysninger.

Én gang om året fastsætter parterne på baggrund af Eurostats seneste opgørelse:

- a. Hvor stor en andel i procent de sociale bidrag udgør af de samlede lønomkostninger i hvert enkelt land.
- b. Hvilke lovpligtige og overenskomstmæssige ydelser, der er indeholdt i de sociale bidrag.

Følgende ydelser i overenskomsten indgår ved aftalens underskrift i Eurostats opgørelse af sociale bidrag:

- Arbejdsgivers Pensionsbidrag (§ 8).
- Fratrædelsesgodtgørelse (§ 15, stk. 2).
- Løn under sygdom (§ 9).
- Løn under barsel (§ 10).
- Betalinger til uddannelsesfonde og kompetenceudviklingsfonde (§ 13)

Overenskomstmæssige forpligtelser, som er indeholdt i procentsatsen for de sociale bidrag, anses for opfyldt af virksomheden, hvis parterne vælger at opgøre omkostninger til sociale bidrag efter denne model.

Disse overenskomstmæssige forpligtelser indgår derfor ikke separat i opgørelsen af medarbejderomkostninger, ligesom den udstationerende virksomhed ikke skal betale disse særskilt. Dog kan parterne vælge at udskille virksomhedens bidrag til arbejdsmarkedspension til separat udmøntning.

Hvis den udstationerende virksomhed også betaler visse sociale bidrag i Danmark, skal der tages højde for disse i opgørelsen af virksomhedens samlede medarbejderomkostninger.

Opgørelsen af virksomhedens omkostninger til sociale bidrag efter denne model kan kun ske, hvis virksomheden dokumenterer, at den betaler de obligatoriske sociale bidrag i hjemlandet under udstationeringen til Danmark, herunder hvilke dele af lønnen de sociale bidrag beregnes ud fra.

Parterne er enige om, at det som udgangspunkt er tilstrækkelig dokumentation, hvis virksomheden fremlægger en erklæring fra en autoriseret revisor eller tilsvarende, hvoraf det fremgår, hvilke sociale bidrag virksomheden betaler i hjemlandet.

En opgørelse efter denne model afskærer ikke Dansk Metal eller 3F fra at rejse sager om misforhold, jf. § 4, stk. 2, litra b.

11. Øvrige forhold

Denne aftale rykker ikke ved, hvilke overenskomstkraav der lovligt kan støttes med varsel af konflikt i henhold til udstationeringslovens § 6a.

Parterne er enige om at revidere denne aftale, hvis forudsætningerne i den nuværende lovgivning, herunder udstationeringsdirektivet og den danske implementering heraf, ændres.

Begge parter tager forbehold for, at der kan indgå andre elementer end dem nævnt i aftalen, når de samlede medarbejderomkostninger for en udstationerende virksomhed opgøres.

Eksempler på opgørelse efter Eurostat

Nedenstående er alene forenklede eksempler på opgørelser. Parterne tager med eksemplerne ikke stilling til, hvad virksomheder skal betale for at leve op til overenskomsten, herunder overenskomstens § 4. Med eksemplerne tager parterne heller ikke stilling til, hvad der kan indgå i opgørelsen af de samlede medarbejderomkostninger. Ligesom eksemplerne ikke kan indgå som fortolkningsbidrag i en eventuel uenighed om fortolkning af denne aftale.

Eksempel A

De samlede medarbejderomkostninger er sammensat af løn og betalinger til sociale bidrag. Efter parternes seneste fælles opgørelser udgør de sociale bidrag 12,7 pct. af de samlede medarbejderomkostninger i Danmark og 22 pct. i Tyskland.

Det svarer til, at de sociale bidrag udgør 28 pct. (eller en faktor 1,28) af de samlede lønomkostninger i Tyskland og 14 pct. (eller en faktor 1,14) af de samlede lønomkostninger i Danmark.

En tysk virksomhed vil efter indmeldelse i DM-Arbejdsgiver tilpasse deres lønniveau til danske forhold.

De giver deres medarbejdere en timeløn på kr. 80,00. Vi antager, at dette er den eneste løndel, som de betaler sociale bidrag af. Timelønnen plus sociale bidrag i Tyskland udgør herefter kr. 102,40, hvilket ikke lever op til overenskomstens bestemmelser.

Den tyske virksomhed ønsker at tilpasse deres lønniveau svarende til en "dansk" timeløn på kr. 140,00.

En dansk virksomhed ville med en timeløn på kr. 140,00 have medarbejderomkostninger inklusive sociale bidrag svarende til kr./time 160,00.

På denne baggrund vælger den tyske virksomhed at give et tillæg til lønnen på kr. 45,00 i timen under udstationeringen i Danmark. De betaler også sociale bidrag af dette tillæg. Dermed er de samlede medarbejderomkostninger tillagt sociale bidrag i Tyskland på kr. 160,00 ($125 \times 1,28$).

Eksempel B

I situationen fra eksempel A ønsker parterne at udmønte virksomhedens bidrag til arbejdsmarkedspension separat.

Arbejdsgiverbidraget til den tyske pensionsordning er 5 pct. De fratrækkes procentsatsen anvendt til at udregne sociale bidrag. Til gengæld skal virksomheden i alt betale 8 pct. i arbejdsgiverbidrag i henhold til overenskomsten. De 5 pct. afregnes til den tyske pensionsordning. Differencen på 3 pct. mellem det danske og det tyske pensionsbidrag afregner den tyske virksomhed til PensionDanmark som tillæg til lønnen eller indbetaler den på arbejdsmarkeds- eller virksomhedspensionsordningen i hjemlandet.

Virksomheden vælger på denne baggrund at give et tillæg til lønnen på kr./time 42 under udstationeringen til Danmark, som de også betaler sociale bidrag og pensionsbidrag af. Dermed bliver deres samlede medarbejderomkostninger kr./time 160,00 ($122 + 0,23 \cdot 122 + 0,08 \cdot 122$).

Afsnit B

Overenskomstparterne er enige om, at Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 96/71/EF af 16. december 1996 om udstationering af arbejdstagere som led i udveksling af tjenesteydelser (direktivet) for så vidt angår direktivets artikel 3, stk. 1, andet led, alene finder anvendelse inden for de i nærværende protokollat, Afsnit B, pkt. a, nævnte områder.

Overenskomstparterne er endvidere enige om:

- a. at i den udstrækning overenskomsten dækker områder, som er omfattet af bilaget, optrykt i Europa Parlamentets og Rådets direktiv 96/71/EF af 16. december 1996 om udstationering af arbejdstagere som led i udveksling af tjenesteydelser, skal de i overenskomsten fastsatte regler samt de på den danske virksomhed, hvor den udstationerede udenlandske arbejdstager udfører sit arbejde, gældende lokalaftaler og kutymer overholdes i forhold til de arbejdstagere, der udfører arbejde inden for disse områder i Danmark i forbindelse med levering af tjenesteydelser.
- b. at uoverensstemmelser vedrørende arbejds- og ansættelsesvilkår for arbejdstagere, der er udstationeret i Danmark inden for de i nærværende protokollat, AFSNIT B, pkt. a, nævnte områder, behandles i henhold til overenskomstens regler for behandling af faglig strid.

Bilag 17 – Organisationernes rolle i forbindelse med den fagretlige behandling af uenigheder vedr. lokale lønforhandlinger

Parterne er enige om, at løndannelsen i overenskomsten skal ske lokalt, og at både de lokale parter og overenskomstparterne har en fælles interesse i at understøtte mindstebetalingssystemet.

Hvis de lokale parter ønsker, at lønnen forhandles kollektivt, er overenskomstparterne enige om, at dette er en naturlig model, der kan rummes af overenskomsten. Overenskomstparterne finder det hensigtsmæssigt, at der i givet fald indgås aftale herom efter reglerne i overenskomstens § 22.

Under lokale lønforhandlinger er de lokale parter forpligtede til at indgå i reelle forhandlinger, idet der hermed ikke stilles krav om forhandlingernes form, omfang og indhold eller til resultatet af forhandlingerne.

DM-Arbejdsgiver og Dansk Metal/3F skal ved fagretlig behandling af sager vedrørende lokale lønforhandlinger understøtte et roligt og godt samarbejde mellem de lokale parter og sørge for, at de lokale parter lever op til overenskomstens regler og intentionerne med disse.

DM-Arbejdsgiver og Dansk Metal/3F kan forud for afvikling af mæglingsmøde opfordre de lokale parter til at genoptage de lokale lønforhandlinger og til at fremsende et fyldestgørende referat fra de lokale lønforhandlinger, der belyser, hvilke elementer der har været drøftet.

Endvidere kan DM-Arbejdsgiver og Dansk Metal/3F opfordre virksomheden til over for en på virksomheden valgt tillidsrepræsentant at redegøre for virksomhedens produktivitet, konkurrenceevne, økonomiske situation og fremtidsudsigter, herunder bl.a. ordrebeholdning, markedssituation og produktionsforhold.

Uden at forpligte de lokale parter kan DM-Arbejdsgiver og Dansk Metal/3F komme med forslag til tiltag, der med udgangspunkt i ovenstående kan medvirke til en lønforbedring for medarbejderne.

Hvor de lokale parter genoptager de lokale lønforhandlinger efter ovenstående regler, suspenderes fristen i overenskomstens § 25.

Bilag 18 – Regler og rammer om natarbejde

Nedenstående træder i kraft den 1. marts 2024.

Parterne er enige om at implementere Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø's (NFA) anbefalinger om natarbejde i overenskomsten 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.

NFA's anbefalinger er:

- Højst tre nattevagter i træk
- Højst 9 timer ad gangen
- Mindst 11 timer mellem to vagter
- Gravide normalt arbejder maksimalt 1 nattevagt om ugen for at mindske risiko for abort og andre graviditetskomplikationer.

Ved iværksættelse af natarbejde skal følgende efterleves:

1. Der indføres pligt til, at de lokale parter, evt. i samarbejde med arbejdsmiljøorganisationen, drøfter, om man på virksomheden lever op

til NFA's anbefalinger i de områder af virksomheden, hvor der udføres natarbejde. Drøftelsen skal:

- a. Gennemføres ved iværksættelse af natarbejde og derefter løbende én gang om året
 - b. Dokumenteres ved udfyldelse af et af parterne udarbejdet skema, som indeholder en gennemgang af anbefalingerne
2. Hvis de lokale parter, evt. i samarbejde med arbejdsmiljøorganisationen, vurderer, at NFA's anbefalinger ikke følges, sættes følgende aktiviteter i værk for medarbejdere, hvis normale arbejdstid ikke er tilrettelagt i overensstemmelse med NFA's anbefalinger:
- a. Virksomheden skal tilbyde årlig helbreds kontrol til natarbejderne
 - i. Det er obligatorisk for natarbejderen at gennemføre helbreds kontrollen hvert andet år
 - ii. For de natarbejdere, der er fyldt 50 år, anvendes en udvidet helbreds kontrol
 - b. Gennemførelse af en årlig særlig APV rettet mod natarbejde
 - i. Identifikation og kortlægning af risici ved natarbejde
 - ii. Vurdering af risici ved natarbejde
 - iii. Prioritering og udarbejdelse af handlingsplan
 - iv. Opfølgning på handlingsplan
3. Hvis de lokale parter, evt. i samarbejde med arbejdsmiljøorganisationen, vurderer, at NFA's anbefalinger følges, anvendes nuværende regler i overenskomsten uændret.

Overenskomstparterne er enige om, at tilrettelæggelsen af natarbejde følger anbefalingerne fra NFA, herunder de særlige anbefalinger for gravide.

I relation til NFA's anbefalinger er parterne endvidere enige om, at nedenstående, der er aftalt mellem CO-industri og Dansk Industri ved overenskomstfornyelsen 2023, ligeledes følges:

- Gravides natarbejde
 - Angår, at gravide natarbejdere maksimalt arbejder én nattevagt om ugen for at mindske risiko for abort og andre graviditetskomplikationer.
- Ny viden om tilrettelæggelse af natarbejde
 - Angår behov for yderligere målrettet forskning om, hvordan arbejdstiden kan tilrettelægges mest hensigtsmæssigt inden for industrien under hensyntagen til NFA's anbefalinger.
- Anbefalinger om øget screening af natarbejdere
 - Angår, at parterne er enige om at anmode regeringen om at sikre, at natarbejdere tilbydes den tilstrækkelige og nødvendige screening for kræftformer relateret til natarbejde.
- Overvågning af natarbejde
 - Angår dokumentation for, at medarbejderen tilbydes helbreds-kontrol i form af en årlig tilbagevendende statistik over omfanget af natarbejde.

Herudover følger parterne ligeledes udvalgsarbejde om NFA's anbefalinger iværksat af CO-industri og Dansk Industri ved overenskomstfornyelsen 2023:

- Udvalgsarbejde om uddannelse samt informations- og vejledningsmateriale om natarbejde
 - Angår udarbejdelse af:
 - Dokumentationsskema
 - Minimumskrav til en specifik APV rettet mod natarbejde
 - Uddannelses tilbud rettet mod medarbejdere, tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter samt virksomhedsrepræsentanter
 - Opdatering af fælles materialer om natarbejde
 - Minimumskrav til spørgeskema mv. til brug for særlig helbreds kontrol af natarbejdere, der er fyldt 50 år.

Bilag 19 – Ansættelsesbeviser

Ansættelsesbevis for timelønnede og ansættelsesbevis for funktionærlignende ansættelse

Parterne anbefaler, at ansættelsesbeviserne i dette bilag anvendes. De er optrykt på de efterfølgende sider.

Ansættelsesbevis for timelønnede

i henhold til overenskomsten mellem DM-Arbejdsgiver og Dansk Metal/3F
(undtaget værkførere, funktionærlignende ansættelse og lærlinge)

Undertegnede arbejdsgiver (virksomhedens navn)	CVR-/SE-nr.
Adresse	Tlf.nr.
Postnr./by	

ansætter herved

Medarbejderens fulde navn	Fødselsdato
Adresse	Tlf.nr.
Postnr./by	Kommune
Reg.nr. og kontonr.	

Stillingsbetegnelse:
Tiltrædelsesdato:

Ansættelsesforholdet er
<input type="checkbox"/> Tidsbegrænset og ophører senest den _____
<input type="checkbox"/> Opgavebestemt og ophører senest, når udførelsen af følgende opgave(r) er tilendebragt:

Fast arbejdssted eller hovedarbejdssted (virksomhedens adresse)

Skiftende arbejdssteder

Arbejdstid

Den normale gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er i henhold til overenskomsten:

37 timer pr. uge

Der er tale om deltidsansættelse på _____ timer pr. uge

Arbejdstiden er hverdage fra kl. _____ til kl. _____

eller

Arbejdstiden fastlægges efter en arbejdstidsplan, som udleveres til medarbejderen, eller som medarbejderen gøres bekendt med på anden måde.

For så vidt angår arbejdstid (den normale arbejdstid, weekendarbejde, deltidsbeskæftigelse, flekstid, arbejde på forskudt tid og skiftehold) henvises til kapitel 1 i overenskomsten samt eventuelle lokalaftaler.

Overarbejde kan forekomme, jf. kapitel 2 i overenskomsten.

Løn

Timeløn på ansættelsestidspunktet udgør kr. _____

Fritvalgsopsparring betales i henhold til overenskomsten.

Ligeledes ydes der betaling efter gældende overenskomst for overarbejde, forskudt tid, ude- og rejsearbejde samt genetillæg.

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

Lønnen udbetales bagud: Hver 14. dag Månedsvis Andet

Lønperioden er: _____

Pension

I henhold til kapitel 2 i overenskomsten er medarbejderen efter 2 måneders anciennitet omfattet af pensionsordningen i PensionDanmark fra det fyldte 18. år. I de 2 måneders anciennitet indgår anciennitet fra tidligere ansættelser inden for de seneste 2

år, hvor medarbejderen har arbejdet under en overenskomst, som giver ret og pligt til medlemskab af PensionDanmark.

Hvis medarbejderen ved ansættelsen er omfattet af pensionsordningen i PensionDanmark eller anden arbejdsmarkedspension, skal der betales bidrag straks ved ansættelsens start.

Hvis medarbejderen opfyldt ét af nedenstående vilkår, skal der sættes kryds:

- Medarbejderen er omfattet af pensionsordningen i PensionDanmark eller anden arbejdsmarkedspension ved ansættelsens start.
- Medarbejderen er fyldt 18 år, og anciennitet fra tidligere ansættelser inden for de seneste 2 år før ansættelsen medregnes i beregningen af de 2 måneders anciennitet.

Dokumentation herfor fremlægges af medarbejderen.

Hvis medarbejderen ønsker tidligere indbetalte pensionsbidrag opsparet i anden pensionsordning overført til PensionDanmark, skal medarbejderen kontakte pensionselskabet.

Sygdom

Det fremgår af overenskomstens kapitel 3, hvornår medarbejderen har ret til løn under sygdom.

Medarbejderen skal melde sygdom til

Ferie

Ferie afholdes i henhold til ferieloven og kapitel 3 i overenskomsten.

Uddannelse

Medarbejderen har ret til uddannelse, jf. overenskomsten.

Sociale sikringsordninger

- Medarbejderen er omfattet af ATP.

Medarbejderen er omfattet af Arbejdsmarkedets Erhvervssikring.

Virksomheden har tegnet arbejdsskadeforsikring hos:

Medarbejderen er omfattet af sundhedsordningen i PensionDanmark.

- Medarbejderen har desuden mulighed for at blive omfattet af en supplerende sundhedsordning.

Opsigelse

Der henvises til bestemmelserne i kapitel 4 i overenskomsten.

Behandling af personoplysninger

I forbindelse med ansættelsen behandler virksomheden en række personoplysninger om medarbejderen. Virksomheden behandler overordnet oplysningerne for at sikre, at virksomheden lever op til sine forpligtelser over for medarbejderen i henhold til ansættelsesaftalen, overenskomsten og den lovgivning, virksomheden skal overholde, eller for at dokumentere historikken i ansættelsesforholdet.

I virksomhedens persondatapolitik er det beskrevet nærmere, hvilke oplysninger virksomheden behandler, formålet hermed samt hvilke rettigheder, medarbejderen har efter databeskyttelsesreglerne.

Eventuelle supplerende oplysninger

Overenskomst

For ansættelsesforholdet i øvrigt gælder den indgåede overenskomst mellem DM-Arbejdsgiver og Dansk Metal/3F. Overenskomsten er tilgængelig på organisationernes hjemmesider. Desuden gælder eventuelle indgåede lokalaftaler på virksomheden.

I øvrigt henvises til eventuelle personaleregulativer fastlagt på virksomheden. Disse regulativer er samtidig udleveret til medarbejderen eller gjort medarbejderen bekendt på anden måde.

Ansættelsesbevis udfærdiget den _____

Virksomhed

Medarbejder

Ansættelsesbevis for funktionærlignende ansættelse i henhold til overenskomsten mellem DM-Arbejdsgiver og Dansk Metal/3F

Undertegnede arbejdsgiver (virksomhedens navn)	CVR-/SE-nr.
Adresse	Tlf.nr.
Postnr./by	

har indgået følgende aftale om ansættelse på funktionærlignende vilkår med

Medarbejderens fulde navn	Fødselsdato
Adresse	Tlf.nr.
Postnr./by	
Kommune	
Reg.nr. og kontonr.	

Stillingsbetegnelse
Ansættelsen på funktionærlignende vilkår gælder fra den _____
Føregående anciennitet som timelønnet fra _____
Ansættelsesforholdet er
<input type="checkbox"/> Tidsbegrænset og ophører senest den _____
<input type="checkbox"/> Opgavebestemt og ophører senest, når udførelsen af følgende opgave(r) er tilendebragt:

Fast arbejdssted eller hovedarbejdssted (virksomhedens adresse)

Skiftende arbejdssteder

Arbejdstid

Den normale gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er i henhold til overenskomsten:

37 timer pr. uge

Der er tale om deltidsansættelse på _____ timer pr. uge

Arbejdstiden er hverdage fra kl. _____ til kl. _____

eller

Arbejdstiden fastlægges efter en arbejdstidsplan, som udleveres til medarbejderen, eller som medarbejderen gøres bekendt med på anden måde.

For så vidt angår arbejdstid (den normale arbejdstid, weekendarbejde, deltidsbeskæftigelse, flekstid, arbejde på forskudt tid og skiftehold) henvises til kapitel 1 i overenskomsten samt eventuelle lokalaftaler.

Overarbejde kan forekomme, jf. kapitel 2 i overenskomsten.

Løn

Lønnen er aftalt til kr. _____ pr. måned, som udbetales månedsvis bagud på sidste bankdag i måneden.

Fritvalgsopsparing betales i henhold til overenskomsten.

Der ydes fuld løn på søgne- og helligdage og andre arbejdsfrie dage.

Ligeledes ydes der betaling efter overenskomsten for overarbejde, forskudt tid, ude- og rejsearbejde samt genetillæg.

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

Pension

I henhold til kapitel 2 i overenskomsten er medarbejderen efter 2 måneders anciennitet omfattet af pensionsordningen i PensionDanmark fra det fyldte 18. år. I de 2 måneders anciennitet indgår anciennitet fra tidligere ansættelser inden for de seneste 2

år, hvor medarbejderen har arbejdet under en overenskomst, som giver ret og pligt til medlemskab af PensionDanmark.

Hvis medarbejderen ved ansættelsen er omfattet af pensionsordningen i PensionDanmark eller anden arbejdsmarkedspension, skal der betales bidrag straks ved ansættelsens start.

Hvis medarbejderen opfyldt ét af nedenstående vilkår, skal der sættes kryds:

- Medarbejderen er omfattet af pensionsordningen i PensionDanmark eller anden arbejdsmarkedspension ved ansættelsens start.
- Medarbejderen er fyldt 18 år, og anciennitet fra tidligere ansættelser inden for de seneste 2 år før ansættelsen medregnes i beregningen af de 2 måneders anciennitet.

Dokumentation herfor fremlægges af medarbejderen.

Hvis medarbejderen ønsker tidligere indbetalte pensionsbidrag opsparet i anden pensionsordning overført til PensionDanmark, skal medarbejderen kontakte pensionselskabet.

Sygdom

Der ydes fuld løn under sygdom.

Medarbejderen skal melde sygdom til

Ferie

Der ydes ferie med løn, medmindre medarbejderen inden ferieårets begyndelse har meddelt, at medarbejderen ønsker ferie med feriegodtgørelse.

Ferie afholdes i henhold til ferieloven og kapitel 3 i overenskomsten.

Uddannelse

Medarbejderen har ret til uddannelse, jf. overenskomsten.

Sociale sikringsordninger

- Medarbejderen er omfattet af ATP.

Medarbejderen er omfattet af Arbejdsmarkedets Erhvervssikring.

Virksomheden har tegnet arbejdsskadeforsikring hos:

Medarbejderen er omfattet af sundhedsordningen i PensionDanmark.

- Medarbejderen har desuden mulighed for at blive omfattet af en supplerende sundhedsordning.

Anciennitet/opsigelse

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

I tilfælde af opsigelse af ansættelsesforholdet henvises til funktionærlovens regler. Opsigelsesvarslets længde kan ikke blive kortere end de i henhold til overenskomsten opnåede ved overgang til funktionærlignende ansættelse.

120-dages-reglen

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 alt i 120 dage.

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

Behandling af personoplysninger

I forbindelse med ansættelsen behandler virksomheden en række personoplysninger om medarbejderen. Virksomheden behandler overordnet oplysningerne for at sikre, at virksomheden lever op til sine forpligtelser over for medarbejderen i henhold til ansættelsesaftalen, overenskomsten og den lovgivning, virksomheden skal overholde, eller for at dokumentere historikken i ansættelsesforholdet.

I virksomhedens persondatapolitik er det beskrevet nærmere, hvilke oplysninger virksomheden behandler, formålet hermed samt hvilke rettigheder, medarbejderen har efter databeskyttelsesreglerne.

Eventuelle supplerende oplysninger

Aftalen og ophør heraf

Denne aftale er et tillæg til den til enhver tid gældende overenskomst mellem DM-Arbejdsgiver og Dansk Metal/3F. Hvor intet andet er aftalt, gælder overenskomsten mellem DM-Arbejdsgiver og Dansk Metal/3F.

Ansættelsen sker i henhold til aftale om vilkår for funktionærlignende ansættelser af april 1993 mellem DM-Arbejdsgiver og Dansk Metal/3F.

Ansatte på funktionærlignende vilkår er omfattet af funktionærlovens §§ 2, 2a, 2b, 3, 5, 8, 16 og 17a.

Nærværende aftale kan opsiges af begge parter med det i funktionærlovens § 2 gældende opsigelsesvarsel. Efter udløbet af ovennævnte varsel anses medarbejderen alene for at være omfattet af overenskomsten.

Overenskomst

For ansættelsesforholdet i øvrigt gælder den indgåede overenskomst mellem DM-Arbejdsgiver og Dansk Metal/3F. Overenskomsten er tilgængelig på organisationernes hjemmesider. Desuden gælder funktionærloven samt eventuelle lokalaftaler på virksomheden.

I øvrigt henvises til eventuelle personaleregulativer fastlagt på virksomheden. Disse regulativer er samtidig udleveret til medarbejderen eller gjort medarbejderen bekendt på anden måde.

Ansættelsesbevis udfærdiget den _____

Virksomhed

Medarbejder

Løn- og arbejdsforhold
for lærlinge
aftalt mellem DM-Arbejdsgiver
og
Dansk Metal

Marts 2023-2025

Kapitel 1 – Indledning og ansættelsesregler

§ 1 – Område

Stk. 1

Reglerne i denne aftale gælder for lærlinge og voksne lærlinge, som ansættes i henhold til lov om erhvervsuddannelser.

Stk. 2

Bestemmelserne omfatter desuden øvrige lærlinge, der uddannes af voksne, omfattet af overenskomsten mellem DM-Arbejdsgiver og Dansk Metal/3F.

Stk. 3 – Erhvervsgrunduddannelsen

Bortset fra §§ 18, 20 og 21 gælder lærlingebestemmelser for elever under praktikdelen af Erhvervsgrunduddannelsen (EGU).

Stk. 4

For alle forhold, som ikke er nævnt i nærværende lærlingebestemmelser, gælder overenskomsten mellem DM-Arbejdsgiver og Dansk Metal/3F.

§ 2 – Den normale arbejdstid

Lærlingens normale arbejdstid skal være sammenfaldende med den for virksomhedens medarbejdere fastsatte.

§ 3 – Overarbejde

Stk. 1

Arbejdstiden for lærlinge under 18 år må normalt ikke overstige den sædvanlige arbejdstid for voksne. Lærlinge under 18 år må ikke beskæftiges mere end i alt 10 timer pr. dag.

§ 4 – Søgnehelligdage, overenskomstmæssige fridage og feriefridage

Stk. 1 – SH-dage og overenskomstmæssige fridage

Udover de til enhver tid gennem lovgivning fastsatte helligdage er 1. maj, 5. juni (Grundlovsdag), 24. december (juleaftensdag) og 31. december (nytårsaftensdag) fridage.

Stk. 2 – Feriefridage

Medarbejderen har ret til 5 feriefridage i hvert år fra 1. januar til 31. december.

Feriefridagene placeres efter samme regler som placering af restferie, jf. DM-Arbejdsgivers overenskomst og ferieloven.

Stk. 3 – Betaling

Lærlingen honoreres svarende til normal løn på de i stk. 1-2 anførte dage.

Kapitel 2 – Aflønning og pensionsindbetaling

§ 5 – Mindstelønninger/lønforhold

Stk. 1

Mindstebetaling for lærlinge, såvel under som over 18 år, udgør:

Satstrin	1. marts 2023	1. marts 2024
1. år	kr. 77,05	kr. 79,75
2. år	kr. 87,35	kr. 90,40
3. år	kr. 93,90	kr. 97,20
4. år	kr. 108,75	kr. 112,55

For uddannelser, der varer mere end 4 år, betaler DM-arbejdsgiver overenskomstens minimumsløn efter 4 år.

For uddannelser, der varer 3,5 år, betales sats 1 i et halvt år, hvorefter eleven overgår til 2. trin.

Stk. 2 – Satsændringer og merit

Lærlinge overgår fra sats 1 til sats 2:

- a. efter udløbet af uddannelsesaftalens 1. år, hvis uddannelsen ikke indeholder et indledende grundforløb på skole (fx mesterlære), eller
- b. efter opnået bevis for bestået grundforløb og et halvt års virksomhedspraktik inden for den pågældende uddannelse.

Hvor en lærling med baggrund i tidligere beskæftigelse og/eller uddannelse samt ved beskæftigelse i skolepraktik får merit, afkortes i de laveste satser.

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

Stk. 3 – Løn til voksne lærlinge

- a. Ved voksne lærlinge forstås lærlinge, der ved uddannelsesaftalens indgåelse er fyldt 25 år.
- b. Voksne lærlinge, som gennemgår en faglig oplæring i henhold til lov om erhvervsuddannelser, anbefales lønnet efter DM-Arbejdsgivers overenskomsts § 2, såfremt virksomheden modtager forhøjet tilskud under skoleophold, jf. AER-bestemmelserne.
- c. Voksne lærlinge, der i mindst 12 måneder forud for uddannelsesaftalens oprettelse har været ansat i den pågældende virksomhed, aflønnes dog i henhold til DM-Arbejdsgivers overenskomsts § 4.

Stk. 4

Da lønsatserne i stk. 1 er mindstebetalingssatser, er organisationerne enige om, at virksomheden bør lægge en systematisk vurdering til grund for fastsættelsen af lønspredningen, der for den enkelte lærling tages hensyn til dennes dygtighed og indsats i produktionen, ligesom der bør tages hensyn

til arbejdets art, herunder også særlige gener, der er forbundet med arbejdets udførelse.

Såfremt forbundet ikke mener, at ovenstående er overholdt, er DM-Arbejdsgiver indforstået med at tage en drøftelse med forbundet herom.

Stk. 5 – Skoleophold

Lønnen under skoleophold beregnes på grundlag af virksomhedens normale ugentlige arbejdstid i skoleperioden.

Stk. 6 – Skolehjem

Virksomheden skal betale udgiften til ophold på skolehjem, som fastlægges i de årlige finanslove:

- a. Hvor lærlingen beordres til skoleophold i henhold til gældende regler om frit skolevalg.
- b. Hvor lærlingens deltagelse i uddannelse alene kan finde sted på en skole, som berettiger til optagelse på skolehjem med betaling efter den takst (2020-niveau: kr./uge 542,00), som er fastsat i de årlige finanslove.

Nødvendigt forskud til afholdelse af disse udgifter udbetales til lærlingen forud for skoleopholdets påbegyndelse, og lærlingen foretager afregning umiddelbart efter hjemkomsten til virksomheden.

Der henvises i øvrigt til bilag 3 om beføringsgodtgørelse.

Virksomheden afholder udgifterne til voksenlærlinges undervisning på skole, eventuelt supplerende uddannelse uden for virksomheden og til svendep prøve.

Stk. 7 – Øvrige lærlinge

For øvrige lærlinge, jf. § 1, stk. 2, der uddannes af voksne omfattet af overenskomsten mellem DM-Arbejdsgiver og Dansk Metal/3F, fastsættes lønnen ved lokale aftaler i virksomheden – dog skal lønnen mindst andrage den i § 5, stk. 1, anførte.

Stk. 8

Forlænges uddannelsestiden af lærlingen af utilregnelige årsager – herunder forsinkelse af skoleundervisningen og tilskadekomst på virksomheden – betales i den forlængede uddannelsestid den for fagets voksne medarbejdere fastsatte mindstebetaling.

Forlænges uddannelsestiden med det faglige udvalgs godkendelse i forbindelse med overgang til nyt uddannelsessted eller på grund af sygdom, betales den sats, der er gældende for den pågældende uddannelses sidste trin.

Stk. 9 – Genetillæg

De for fagets voksne medarbejdere lokalt aftalte genetillæg gælder også for lærlinge, når disse udfører arbejde under de samme forhold som de voksne medarbejdere.

Stk. 10 – ATP

Lærlinge er fra det fyldte 16. år omfattet af bestemmelserne vedrørende medlemskab af ATP.

Stk. 11 – ErhvervsGrundUddannelse (EGU)

EGU-elever aflønnes i praktikperioden på virksomheden med mindstebetalingssats trin 1 og 2.

§ 6 – Akkord og andre produktivitetsfremmende lønsystemer

- a. Der er mellem organisationerne enighed om, at lærlinge kan arbejde i akkord og andre produktivitetsfremmende lønsystemer. Normalt bør lærlinge dog ikke i det første uddannelsesår arbejde selvstændigt i akkord, mens det af uddannelsesmæssige grunde må anses for nyttigt, at lærlinge i den resterende del af læretiden får adgang hertil.
- b. Ved akkordarbejde bør der gives lærlingen mulighed for ved rimelig arbejdsydelse at indtjene et i forhold til den i § 6 fastsatte mindstebetaling passende akkordoverskud.

- c. Hvor lærlingen deltager i voksne medarbejderes akkorder, træffes der lokalt aftale mellem arbejdsgiveren og de voksne arbejdere om, med hvilket beløb lærlingen(e) indgår i disse akkorder.
- d. Lærlingen(e) skal høres ved indgåelse af aftalen.
- e. Eventuelt akkordoverskud udbetales ved arbejdets afslutning efter samme regler, som er gældende for voksne akkordmedarbejdere.

§ 7 – Betaling for overarbejde

For arbejde, der udføres uden for den i den enkelte uge fastlagte normale daglige arbejdstid, betales som til voksne medarbejdere, jf. § 5 i DM-Arbejdsgivers overenskomst

§ 8 – Betaling for arbejde på søgnehelligdage og fridage

Stk. 1

Hvis der arbejdes på søgnehelligdage eller overenskomstmæssige fridage, jf. § 4, betales følgende tillæg:

	1. marts 2023	1. marts 2024
Timer mellem kl. 6.00 og kl. 18.00	kr. 70,30	kr. 72,40
Timer mellem kl. 18.00 og kl. 6.00	kr. 131,50	kr. 135,45
Den 5. juni (Grundlovsdag)	kr. 131,50	kr. 135,45

Stk. 2

Der ydes ikke betaling for søgnehelligdage, som 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.

Stk. 3

Retten til den i § 4, stk. 1, fastsatte betaling for søgnehellidage bortfalder, såfremt lærlingen uden lovlig grund undlader at møde sidste arbejdsdag før og/eller første arbejdsdag efter helligdagen(e) og eventuelt tilstødende ferie- og/eller lukkedage.

Dokumenteret sygdom og fravær, som skyldes en af lærlingen utilregnelig grund samt et af virksomheden godkendt forfald, betragtes ikke som arbejdsforsømmelse, såfremt lærlingen den første arbejdsdag efter forsømmelsen henvender sig til virksomheden og opnår en sådan godkendelse.

Stk. 4

Dersom virksomheden ikke kan godkende den af lærlingen angivne grund til forsømmelsen, giver den straks lærlingen meddelelse herom. Såfremt lærlingen ikke finder afgørelsen rimelig, har vedkommende adgang til at søge sagkyndig bistand til nærmere prøvelse af afslagets holdbarhed.

§ 9 – Ude- og rejsearbejde

Betaling for ude- og rejsearbejde sker jf. § 6 i DM-Arbejdsgivers overenskomst.

Hvor en lærling udfører ude- eller rejsearbejde, skal de udgifter, dette måtte medføre for lærlingen, afholdes af virksomheden. Nødvendigt forskud til afholdelse af disse udgifter skal udbetales forud for ude- eller rejsearbejdets påbegyndelse, og lærlingen skal foretage afregning umiddelbart efter hjemkomsten til virksomheden.

§ 10 – DM-A Fritvalgskonto

Lærlinge er omfattet af DM-A Fritvalgskonto, jf. § 7, i DM-Arbejdsgivers overenskomst.

§ 11 – Pension

Lærlinge, der er omfattet af overenskomsten mellem DM-Arbejdsgiver og Dansk Metal/3F, bliver omfattet af overenskomstens pensionsbestemmelser, når de fylder 18 år og har opnået 2 måneders anciennitet.

I lærlingens 18. og 19. år udgør bidragssatserne dog henholdsvis 4 pct. fra virksomheden og 2 pct. fra medarbejderen – i alt 6 pct. Derudover afholder virksomheden omkostningerne til forsikringsordningen.

Med virkning fra den måned, hvor lærlingen fylder 20 år og har opnået 2 måneders anciennitet, gælder de satser, som er aftalt i DM-Arbejdsgiver overenskomstens § 8.

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

Lærlinge, der er over 18 år, og som har udstået læretiden, har ved fortsat ansættelse på virksomheden opsparet de fornødne 2 måneders anciennitet til at være omfattet af pensionsordningen.

Lærlinge, der påbegynder en erhvervsuddannelse på en virksomhed inden for pensionsordningens område efter at være blevet omfattet af pensionsordningen, fortsætter med at være omfattet af ordningen under uddannelsesperioden, jf. lærlingebestemmelsernes § 11.

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 ovennævnte, uanset at indbetaling sker til PensionDanmark.

Lærlinge, der ikke – bortset fra afsnit 2 – allerede er omfattet af en arbejdsgiverbetalt pensions- eller forsikringsordning – det være sig i henhold til afsnit 7 eller på andet grundlag - omfattes af en forsikringspakke hos PensionDanmark.

Satsen forhøjes til satserne i overenskomsten, såfremt pensionsbetalingen for 18- og 19-årige refunderes til virksomhederne gennem AUB. Forsikringsordningen bortfalder samtidig. Overenskomstparterne fastsætter i givet fald ikrafttrædelsesmåneden.

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 vedrørende forsikringspakken gælder de for PensionDanmark sædvanligt gældende betingelser. Virksomheden tilmelder lærlingen til forsikringspakken på samme måde, som når virksomheden tilmelder en ny-ansat medarbejder til pensionsordningen. Præmien indbetales månedligt sammen med pensionsbidragene for de øvrige ansatte.

Kapitel 3 – Forhold under ansættelsen

§ 12 – Løn under sygdom og barsel mv.

Stk. 1

Lærlinge er omfattet af lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel, herunder reglerne vedrørende anmeldelse og dokumentation.

Stk. 2

Ved sygdom og tilskadekomst på arbejdspladsen, hvor den pågældende lærling efter forudgående aftale med arbejdsgiveren må forlade sit arbejde, betales lærlingen en løn svarende til det indtægtstab, lærlingen lider.

Stk. 3

Såfremt lærlingen aflønnes efter bestemmelserne om voksenløn, betales lærlingen ved sygdom og tilskadekomst efter § 9 i DM-Arbejdsgivers overenskomst.

For så vidt angår søgnehelligdagsopsparing/indbetaling til DM-A Fritvalgs-konto sker dette for disse lærlinge efter reglerne i § 7 i DM-Arbejdsgivers overenskomst.

Stk. 4

Sygedagpengeloven 2000 fastsætter, at arbejdsgiveren ikke har pligt til at betale dagpenge for en sygeperiode, der indtræder inden for de første 8 ugers ansættelse. Denne bestemmelse gælder ikke for lærlinge.

Stk. 5

Såfremt lærlingen i gentagelsestilfælde uden rimelig grund undlader at skaffe dokumentation for forsømmelse på grund af sygdom, har virksomheden i henhold til § 61, stk. 1, i lov om erhvervsuddannelser ret til at ophæve lærekontrakten.

§ 13 – Løn under barns sygdom mv.

Under barns sygdom og hospitalsindlæggelse gælder DM-Arbejdsgivers overenskomsts § 11.

§ 14 – Forsvarets Dag

Virksomheden giver lærlingen den fornødne frihed til at deltage i Forsvarets Dag. Lærlingen har pligt til straks ved indkaldelse til Forsvarets Dag at meddele, hvornår dagen finder sted.

Betaling for den hertil medgåede tid, som skal begrænses til et minimum, er den i § 5, stk. 1, anførte.

§ 15 – Kursus

Lærlinge kan opnå frihed uden løn, af maks. 1 uges varighed, til deltagelse i et af forbundenes ungdomskurser vedrørende overenskomst for lærlinge.

§ 16 – Ferie

Stk. 1

Lærlingen er omfattet af ferielovens bestemmelser. Lærlinge, der er beskæftiget hos medlemmer af DM-Arbejdsgiver, er dog omfattet af de almindelige bestemmelser i § 12 i DM-Arbejdsgivers overenskomst.

Stk. 2 – Feriegodtgørelse

Feriegodtgørelsen udgør 12,50 pct. af den samlede arbejds løn. Der ydes ikke feriegodtgørelse af betaling for bemanding og kostpenge. Ved beregning af feriegodtgørelse ses der bort fra løn, der er udbetalt under ferien og ydet feriegodtgørelse.

Stk. 3 – Feriens længde

Den årlige ferie udgør 5 uger (25 hverdage) – se dog stk. 5.

Stk. 4

Uddrag fra ferielovens § 42:

Er uddannelsesforholdet begyndt i perioden fra den 2. september til den 31. oktober, har lærlingen ret til betalt ferie i 5 uger i den ferieafholdelsesperiode, der knytter sig til ferieåret.

Er uddannelsesforholdet begyndt i perioden fra den 1. november til den 30. juni, har lærlingen ret til 3 ugers betalt hovedferie i hovedferieperioden og 5 dages betalt ferie under virksomhedslukning før hovedferieperioden.

Stk. 5

Har lærlinge ikke optjent ret til feriegodtgørelse for alle feriedagene i de i stk. 4 og 5 angivne tilfælde, betaler virksomheden den i § 5, stk. 1, fastsatte løn i det resterende antal dage.

Undtaget er voksenlærlinge, der aflønnes efter bestemmelserne i DM-Arbejdsgivers overenskomsts § 4.

Stk. 6

Holdes en virksomhed lukket under ferie i tiden mellem 1. oktober og 1. maj, har lærlinge, som er antaget den 1. juli eller senere i samme ferieår, ret til den i § 5, stk. 1, angivne løn for de feriedage, for hvilke de ikke har optjent ret til feriegodtgørelse – dog højst for 1 uge.

Voksne lærlinge, som er indgået i læreforhold, hvor lønreglerne er de for de almindelige lærlinge gældende, dvs. mindstebetalingen i § 5, stk. 1, er omfattet af reglerne i § 16, stk. 1-6.

Såfremt en virksomhed holder samlet ferielukning, og den voksne lærling ikke har optjent feriegodtgørelse til hele ferielukningen, betales i henhold til bestemmelserne i DM-Arbejdsgivers overenskomsts § 4, såfremt denne løn er fastsat i uddannelsesaftalen.

For voksne lærlinge, der ikke aflønnes i henhold til DM-Arbejdsgivers overenskomsts § 4, men dog betales højere sats end aftalens § 5, stk. 1, anvendes i denne situation mindstebetalingen i § 5, stk. 1.

§ 17 – Mødepligt under skoleophold

Stk. 1

Lærlinge er i den tid, de deltager i skoleophold, principielt afgivet til skolen i skoleperioden.

De har derfor ikke pligt til at arbejde på virksomheden før eller efter skoletidens afslutning og heller ikke på eventuelle enkelte fridage, som skal indhentes gennem ekstraundervisning i den øvrige del af skoleperioden.

Under skoleferier, for eksempel i forbindelse med jul, påske og pinse, har lærlinge, såfremt der arbejdes på virksomheden, pligt til at møde der på hverdage, der måtte indgå i ferien, idet disse dage tillægges undervisningstiden.

Stk. 2

Hvor en lærling beordres til skoleophold i henhold til lov om erhvervsuddannelser omkring frit skolevalg, skal de udgifter, dette måtte medføre for lærlingen, afholdes af virksomheden. Nødvendigt forskud til afholdelse af disse

udgifter skal udbetales forud for skoleopholdets påbegyndelse, og lærlingen skal foretage afregning umiddelbart efter hjemkomsten til virksomheden. Virksomheden afholder udgifterne til voksenlærlinges undervisning på skole, eventuelt supplerende uddannelse uden for virksomheden og til svendep prøve.

§ 18 – Kørekort

Stk. 1

Arbejdsgiveren er pligtig til at yde betaling af kørekort for landbrugsmaskinmekanikerlærlinge, traktormekanikerlærlinge og entreprenørmaskinmekanikerlærlinge.

Stk. 2

Lærlingen skal inden aflæggelse af svendep prøve have bestået køreprøve (kategori B). Lærlinge skal påbegynde køreundervisning ved uddannelsens start eller umiddelbart efter det fyldte 18. år.

Stk. 3

Lærlingen skal inden afsluttende skoleperiode på teknisk skoles foranledning dokumentere, at køreprøve er bestået.

Stk. 4

Køreundervisningen bør lægges uden for den normale arbejdstid, dog aflæggelse af prøver og særskilt banekørsel i arbejdstiden, hvis andet ikke er muligt.

Stk. 5

Lærlingen får normal løn i undervisningstiden.

Stk. 6

Arbejdsgiveren vælger kørelærer og skal betale omkostninger svarende til myndighedskravet for erhvervelse af relevant kørekort for elever, der ikke forud for uddannelsen har erhvervet det pågældende kørekort. Der henvises til den til enhver tid gældende bekendtgørelse på området (bekendtgørelse nr. 134 af 28. februar 2008).

Stk. 7

Værdien af kørekortet er ikke skattepligtigt for lærlingen.

Arbejdsgiveren kan få refunderet moms, såfremt denne er angivet på regningen.

§ 19 – Værnefodtøj

Lærlinge er omfattet af reglerne om værnefodtøj, jf. bilag 4, i DM-Arbejdsgivers overenskomst

Kapitel 4 – Supplerende forhold

§ 20 – Lokalt samarbejde

Stk. 1

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

Stk. 2

På virksomheder med mindst 4 lærlinge inden for de i § 1 nævnte fag skal der gives disse adgang til at vælge en talsmand. Denne vælges blandt de

lærlinge, der har været under uddannelse mindst 9 måneder i virksomheden, idet skoleophold modregnes.

Stk. 3

Talsmanden kan som repræsentant for de kolleger, vedkommende er valgt iblandt, over for virksomheden forelægge forslag, henstillinger og klager angående uddannelse samt løn- og arbejdsforhold.

Talsmanden er forpligtet til sammen med virksomhedsledelsen at arbejde for en løsning af opståede problemer. Virksomheden eller talsmanden kan efter ønske inddrage de voksne medarbejderes tillidsrepræsentant.

Stk. 4

I tilfælde, hvor der i et af samarbejdsudvalget nedsat underudvalg behandles spørgsmål vedrørende den interne uddannelse af lærlinge, skal underudvalget suppleres med en talsmand for disse.

§ 21 – Arbejderorganisationernes påtaleret

Stk. 1

Fremkommer der til organisationerne klage over mangelfuld uddannelse af lærlinge, forelægges klagen for det pågældende faglige udvalg. Udvalget behandler herefter sagen i henhold til bestemmelserne i lov om erhvervsuddannelser og i øvrigt efter de mellem organisationerne aftalte regler.

Stk. 2

Uoverensstemmelser mellem lærlinge og virksomheder søges forligt ved forhandling under medvirken af organisationerne. Såfremt enighed ikke opnås, indbringes sagen for Det Faglige Udvalg førend videreførelse ved Tvistighedsnævnet.

Stk. 3

Såfremt en sag videreføres til Tvistighedsnævnet og afvises af dette, fordi der er tale om en fortolkning af lærlingeaftalen, genoptages sagen til fornyet behandling mellem organisationerne. Såfremt enighed ikke opnås, kan sager af denne karakter videreføres til endelig afgørelse ved faglig voldgift.

§ 22 – Aftalens varighed

Nærværende aftale, der også omfatter løbende uddannelsesforhold, træder i kraft den 1. marts 2023.

Aftalen løber sammen med DM-Arbejdsgivers overenskomst og kan opsiges og forhandles sammen med denne.

Bilag 1 – Løn mv. til praktikanter

Mindstebetaling

Studerende, der har gennemgået 12 måneders værkstedsskole, 6 måneders værkstedskursus eller har gennemgået Højere Teknisk Eksamensuddannelse (HTX), betales i praktiktiden med mindste sats 2 efter lærlingeaftalens § 5.

Betaling under sygdom

Praktikanterne betales under sygdom efter de i lærlingeaftalens § 12 fastsatte regler.

Søgnehelligdagsbetaling

Praktikanterne betales for søgnehelligdage efter de i lærlingeaftalens § 8 fastsatte regler.

Betaling for overarbejde mv.

Ved deltagelse i overarbejde, skifteholdsarbejde samt ude- og rejsearbejde anvendes de i lærlingeaftalen herom fastsatte regler om betaling mv.

Feriepenge

Praktikanterne er omfattet af de almindelige bestemmelser vedrørende ferie, som er indeholdt i DM-Arbejdsgivers overenskomst.

ATP

Alle i dette bilag omhandlede er omfattet af bestemmelserne om medlemskab af ATP.

Forsikring

Praktikanter er omfattet af virksomhedens lovpligtige ulykkesforsikring.

Bilag 2 – Regler for opnåelse af faglig anerkendelse uden at have gennemgået en faglig ungdomsuddannelse inden for jern- og metalområdet

En medarbejder, der ikke har udstået egentlig læretid, men gennem en år-række har været beskæftiget ved arbejde, som stort set er sammenfaldende med uddannelsens indhold og niveau, og/eller har gennemført fagligt relevante kurser, kan opnå faglig anerkendelse.

Faglig anerkendelse kan opnås, når den pågældende arbejdsgiver og de på virksomheden beskæftigede faglærte medarbejdere over for organisationerne anbefaler en sådan. Ansøgers tillidsrepræsentant skal være orienteret.

Forudsætningen er dog,

- at medarbejderen efter sit fyldte 18. år har været beskæftiget med fagligt relevant arbejde i et tidsrum, der væsentligt overstiger 50 pct. af den for uddannelsen fastsatte læretid, eller
- at medarbejderen har gennemgået en række specialkurser, som tilsammen modsvarer uddannelsens skoledel, og har været beskæftiget i en samlet periode, der væsentligt overstiger uddannelsens samlede varighed, eller
- at medarbejderen har gennemført en kombineret uddannelse sammensat af kursus og beskæftigelse i et system godkendt af Metalindustriens Lærlingeudvalg.

Maskinmesterstuderende, der har gennemført uddannelsens værkstedsskole (1 år) samt efterfølgende 18 mdr. praktik, kan opnå faglig anerkendelse som industrimontør.

En medarbejder, der har bestået svendep prøve eller på anden måde har opnået anerkendelse som faglært af arbejdsgiveren, kan frit anvendes til udførelse af alt inden for hele faget forekommende arbejde, kun begrænset af den pågældendes personlige duelighed. Endvidere må den nu indførte branchedeling ikke medføre ændringer i de bestående forhold, hvorefter arbejdsgiveren kan anvende ufaglært arbejdskraft ved arbejde henhørende under et oplæringsområde.

Den teknologiske udvikling har medført muligheden for at få udstedt supplerende uddannelsesbevis, selv om branchefællesskabet indebærer, at der ikke er behov for mere end ét svendebrev inden for jern- og metalindustriens branche. Ansøgning om dette skal stiles til organisationen.

Bilag 3 – Befordringsgodtgørelse for lærlinge

§ 1 – Område

Stk. 1

Aftalen omfatter:

Alle nuværende og fremtidige virksomheder, der har ansat eller ansætter lærlinge til uddannelse inden for jern- og metalindustrien.

Stk. 2

Alle nuværende og fremtidige ansatte lærlinge på ovennævnte virksomheder.

§ 2 – Indhold

Stk. 1

Virksomheden godtgør lærlingens udgifter ved befordring, når den samlede skolevej er 20 km eller derover. Den samlede skolevej er den nærmeste vej fra bopæl/indkvarteringssted eller lærested til skole og tilbage til enten bopæl/indkvarteringssted eller lærested.

Stk. 2

Det er en betingelse for at opnå godtgørelse, at lærlingen ikke kunne deltage i undervisningen på en skole, der ligger nærmere ved lærlingens bopæl eller lærested end den skole, hvor den pågældende går.

Stk. 3

I lov om erhvervsuddannelser omtales frit skolevalg. I de tilfælde, hvor mesteren foranlediger lærlingen placeret på en erhvervsskole, hvortil det offentlige ikke yder transportgodtgørelse, betaler arbejdsgiveren de til transporten forbundne omkostninger.

Stk. 4

Der skal i videst muligt omfang benyttes offentlige befordringsmidler. Hvis benyttelsen af sådanne befordringsmidler vil medføre urimeligt store ulemper for den pågældende lærling, kan eget befordringsmiddel anvendes, dog først efter arbejdsgiverens godkendelse i det enkelte tilfælde.

Stk. 5

Ved offentlig befordring ydes godtgørelse for faktisk afholdte udgifter. Befordringen skal efter forudgående godkendelse af arbejdsgiveren foretages på en efter de stedlige forhold billigste og mest hensigtsmæssige måde, og der skal, hvor dette er muligt, anvendes abonnementskort, klippekort og lign.

Stk. 6

Anvendes eget befordringsmiddel, jf. stk. 4, ydes en befordringsgodtgørelse, når den samlede skolevej er 20 km eller derover:

Pr. 1. marts 2023	kr. 1,18 pr. kørt km
Pr. 1. marts 2024	kr. 1,23 pr. kørt km

Stk. 7

Til indkvarterede lærlinge ydes godtgørelse af befordringsudgifter for rejsen til og fra indkvarteringsstedet og rejsen mellem dette og den sædvanlige bopæl i forbindelse med weekend, påske- og juleferie, såfremt afstandsbetingen i stk. 1 er opfyldt.

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

Stk. 8

Er befordring mellem flere undervisningsafdelinger af en skole nødvendig inden for samme dag, ydes der godtgørelse uanset betingelserne til afstand i stk. 1.

§ 3 – Fagretlig behandling

Uoverensstemmelser vedrørende nærværende aftale kan fagretligt behandles i henhold til regler for afgørelse af tvistigheder, jf. § 25.

§ 4 – Ikrafttræden

Protokollatet er indgået under forudsætning af, at der i henhold til lov af 20. juli 2007 om AER kan ydes refusion til hel eller delvis dækning af de af virksomhederne afholdte udgifter, dog med undtagelse af de i § 2, stk. 3, nævnte forhold.

DM-Arbejdsgiver

Kokholm 3A, 1. mf.,
6000 Kolding
Tlf.: 3927 0087

Dansk Metal

Molestien 7
2450 København SV
Tlf.: 3363 2000

3F

Kampmannsgade 4
1790 København V
Tlf.: 7030 0300