

Overenskomst 2023-2025

for smede, industriteknikere,
mekanikere, kedelpassere, olie-
fyrs- og gasmontører

mellem

Drivkraft Danmark

og

Dansk Metal



Indhold

Indhold	1
Præambel	3
§ 1 Arbejdstid	4
§ 3 Jobløn og/eller andre supplerende lønsystemer.....	6
§ 4 Overarbejde	6
§ 5 Forskudt arbejdstid	7
§ 6 Akkord - kun smede, industriteknikere, oliefyrs- og gasmontører	8
§ 7 Rejsearbejde	8
§ 8 Sygdom/ulykkestilfælde	9
§ 9 Barsel.....	9
§ 10 Børns sygdom.....	11
§ 11 Børns lægebesøg	12
§ 12 Børns hospitalsindlæggelse	12
§ 13 Børneomsorgsdage	12
§ 14 Tillidsrepræsentant	13
§ 15 Ferie og feriefridage	15
§ 16 Fritvalgs Lønkonto	17
§ 17 Optrapning af Fritvalgs Lønkonto	19
§ 18 Beregning af løn for brudte måneder	19
§ 19 Opsigelse	20
§ 20 Lokale aftaler.....	21
§ 22 Pension	21
§ 23 Forsøgsordning.....	22
§ 24 Varighed, fredspligt m.m.	22
BILAG 1	
Holddrift	23
BILAG 2	
Aftale vedrørende rådighedsvagt mellem Dansk Metal og Drivkraft Danmark.....	23
BILAG 3	
Afspadsering af overarbejde.....	24
BILAG 4	
Efteruddannelse	25
BILAG 5	
Regler for behandling af uoverensstemmelser af faglig karakter...	26
BILAG 6	
Organisationsaftale om databeskyttelse	30
BILAG 7	
Implementering af ligelønsloven m.v.....	30
BILAG 8	
Kompetenceudvikling i virksomhederne	32
BILAG 9	
Information om natarbejde	32
BILAG 10	
Gravides natarbejde	33

BILAG 11	
Aftale om implementering af direktivet om tilrettelæggelsen af arbejdstiden	
.....	33
BILAG 12	
Seniorpolitik	36
Seniorordning	36
BILAG 13	
Elektroniske dokumenter.....	37
BILAG 14	
Ophør af kompetenceudviklingsfond	37
BILAG 15	
Organisationsaftale om forståelse af overenskomsts § 17,	38
BILAG 16	
DA/LO-uddannelsesfonden.....	38
BILAG 17	
Aftale om arbejdsmiljørepræsentanternes deltagelse i relevante	
arbejdsmiljøkurser	38
BILAG 18	
Organisationsaftale om rådighedstjeneste	38
BILAG 19	
Pension af feriegodtgørelse omfattet af feriegarantiordning.....	39
BILAG 20	
Organisationsaftale om organisationernes rolle i forbindelse med den	
fagretlige behandling af uenigheder vedrørende lokale lønforhandlinger	
.....	40

Præambel

Denne overenskomst er en funktionæroverenskomst mellem Drivkraft Danmark og Dansk Metal vedrørende løn- og arbejdsforhold for de hos foreningens medlemmer beskæftigede smede, industriteknikere, mekanikere, kedelpassere, oliefyrs- og gasmontører.

Mekanikere omfattes af overenskomsten pr. 1. marts 2020. Parterne er dog enige om, at tilføjelsen af mekanikere ikke har indflydelse på tidligere eller verserende sager om overenskomstens dækningsområde. Funktionærloven og nærværende overenskomst regulerer de pågældendes ansættelsesforhold.

§ 1 Arbejdstid

Stk. 1. Normal arbejdstid

Den normale effektive arbejdstid er 37 timer pr. uge. Arbejdstiden kan i perioden 1. juni til 1. september lægges mellem kl. 06 og kl. 19, og i perioden 1. september til 1. juni mellem kl. 06 og kl. 22. Organisationerne er enige om, at arbejdstiden kun afbrydes af ét hvil, der højst må udgøre 1 time.

Stk. 2. Varierende ugentlig arbejdstid

- a. Under forudsætning af lokal enighed kan arbejdstiden for samtlige medarbejdere eller grupper af medarbejdere lægges med varierende ugentlige arbejdstider, blot den gennemsnitlige arbejdstid er 37 timer over en 12 måneders periode.
- b. De lokale parter fastlægger rammerne for de varierende ugentlige arbejdstider. Manglende enighed herom kan gøres til genstand for fagretlig behandling sluttende med et organisationsmøde.
- c. Aftaler om arbejdstidens placering træffes med den enkelte medarbejder eller grupper af medarbejdere, jf. dog pkt. b.
- d. Timer ud over 37 timer pr. uge kan afvikles som hele fridage efter aftale med den enkelte medarbejder. Der kan aftales lønmæssig opsparing til anvendelse ved de pågældende fritimer. Ved en periodes afslutning kan eventuelt over- eller underskud af timer aftales afviklet inden for maksimalt 6 måneder.
- e. Ved nyansættelser i en periode med et lavere timetal end gennemsnittet, kan der for en periode etableres en lønudjævning.
- f. Overarbejde eller forskudt arbejdstid i forbindelse med den varierende daglige arbejdstid betales i henhold til overenskomstens §§ 4 og 5.
- g. Aftaler i henhold til denne bestemmelse kan opsiges med 2 måneders varsel til en periodes udløb.

Stk. 3. Fredag efter Kr. Himmelfartsdag

Fredag efter Kr. Himmelfartsdag er hel fridag med fuld løn - under forudsætning af, at der lides et indtægtstab. Hvis der arbejdes, betales et tillæg på 100 %.

Ved lokal enighed kan det aftales, at fredagen på fredag efter Kr. Himmelfartsdag afholdes på et andet tidspunkt, hvorefter 100 %-tillægget for arbejde på denne fredag bortfalder.

Stk. 4. Grundlovsdag

Grundlovsdag er hel fridag med fuld løn - under forudsætning af, at der lides et indtægtstab.

Stk. 5. Juleaftensdag og nytårsaftensdag

På disse dage slutter arbejdet kl. 12.00, idet der arbejdes gennem spisepausen uden særligt vederlag.

Stærkt presserende arbejde kan dog kræves udført efter ovenanførte tid og betales da med et tillæg af 100 %.

Stk. 6. 1. maj

1. maj slutter arbejdet kl. 12, idet der dog arbejdes gennem spisepausen uden særligt vederlag. Presserende arbejde kan kræves udført efter det anførte tidspunkt og betales da som overarbejde.

§ 2 Aflønning

Stk. 1. Lønnen for den enkelte medarbejder aftales i hvert enkelt tilfælde mellem arbejdsgiveren og medarbejderen. Såfremt en af parterne ønsker det, kan tillidsrepræsentanten medvirke.

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

Overenskomstparterne finder det naturligt, at man medregner eksempelvis de lønstigninger, der følger af eventuelle stigninger i Fritvalgs Lønkontoen, i forbindelse med den individuelle lønvurdering.

Stk. 2. Lønnen skal give udtryk for den enkeltes indsats, kvalifikationer, uddannelse og dygtighed samt stillingens indhold og ansvar, samt om der er indgået en aftale om jobløn, jf. § 3, stk. 1.

Stk. 3. Lønforhandling sker én gang om året.

Stk. 4. En medarbejder omfattet af overenskomsten er berettiget til at kræve en lønforhandling med virksomheden, såfremt medarbejderens løn afviger fra begyndelsesniveauet for sammenlignelige medarbejdere.

Hvis denne forhandling ikke resulterer i enighed, er Dansk Metal berettiget til at kræve forhandling, jfr. overenskomstens § 20 og bilag 5. Uoverensstemmelse om lønforhold for enkeltpersoner kan ikke bringes til faglig voldgift.

Stk. 5. Uoverensstemmelser om lønforhold kan kræves behandlet ved faglig voldgift i tilfælde, hvor misforhold – som helhed taget – skønnes at være til stede. Begrebet ”som helhed taget” betyder ikke, at der i alle tilfælde refereres til samtlige medarbejdere, der er omfattet af overenskomsten.

Stk. 6. Lønudbetaling sker ved indbetaling til pengeinstitut.

Stk. 7. En måned regnes til 160,33 timer.

Stk. 8. Retningslinjer for praktisering af månedsløn:

- a. Månedslønnen skal i de tilfælde, hvor der anvendes bankoverførsel, være til disposition på den sidste bankdag i måneden.
- b. Medarbejdere ansættes direkte på månedsløn.
- c. Alle variable tillæg, som f.eks. overarbejdstillæg, holddriftstillæg, bonus, arbejdsbestemte tillæg m.m. afregnes månedsvis bagud således, at tillæg optjent i f.eks. januar måned udbetales sammen med den faste månedsløn for februar ultimo februar. Fradrag

i den faste månedsløn på grund af sygdom, frihed eller lignende afregnes som variable tillæg - altså ved lønafregning i den følgende måned.

- d. Ved ferie forholdes der således: Ved ferie af mere end 1 uges varighed modregnes den til ferieperioden svarende faste månedsløn i den måned, hvori ferien holdes. Ferie under 1 uges varighed fratrækkes efter reglerne for fravær på grund af frihed og lignende i den faste månedsløn i den følgende måned, jfr. § 18, stk. 2.

§ 3 Jobløn og/eller andre supplerende lønsystemer

Stk. 1. 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.

Hvis der i forbindelse med en nyansættelse på virksomheden er aftalt funktionsløn/jobløn, finder overenskomstparterne det hensigtsmæssigt, at medarbejderen og virksomheden ca. tre måneder efter medarbejderens tiltrædelse af stillingen holder en samtale om stillingsindhold og arbejdet omfang. Hvis en af parterne anmoder om det, afholdes samtalen.

Stk. 2. Der kan ved lokal enighed i overenskomstperioden etableres forsøg med jobløn på virksomhederne for en eller flere medarbejdere.

Lønnen kan f.eks. omfatte betaling for forskudte tidspunkter m.m. og/eller overarbejde.

§ 4 Overarbejde

Stk. 1. Overarbejde betales med følgende tillæg:

De første tre timer efter normal arbejdstids ophør	50%
Derefter samt søn-, hellig- og fridage	100%

Stk. 2. Der afregnes for mindst *kvarte* timer.

Stk. 3. Overarbejdsprocenterne beregnes for såvel måneds-, som daglønnede arbejdere med 1/160,33 af den i § 2 nævnte personlige månedsløn.

Stk. 4. Ved tilsigelse til overarbejde uden forbindelse med den normale arbejdstid betales for mindst 4 overarbejdstimer.

Stk. 5. For normaltimer, der effektueres efter kl. 18, betales et tillæg på 20% af den faste "timeløn".

1. Tillægget udbetales også ved eventuelt overarbejde i direkte forbindelse med normaltimer efter kl. 18.

Stk. 6. For smede og industriteknikere gælder følgende særregel:

Når en medarbejder tilsiges til at arbejde i spisepausen, ydes der, når spisepausen forskydes ud over 1/2 time, (dog ikke ud over 2 timer), 1/2 times normal betaling, og ud over 2 timer - 1 times normal betaling.

Stk. 7. For kedelpassere gælder følgende særregel:

Ved tilsigelse til overarbejde uden forbindelse med den normale arbejdstid betales for mindst 4 overarbejdstimer, dog kun 2 overarbejdstimer, hvis det omhandlende arbejde er af mere konstant karakter, f.eks. at det på samme arbejdsplads foregår mindst 4 gange i løbet af en uge.

Ved uvarslet overarbejde på søn-, hellig- og fridage betales et ekstra tillæg på **kr. 56,27**.

Stk. 8. 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.

Stk. 9. Tillidsrepræsentanten skal holdes orienteret om overarbejdets omfang.

Stk. 10. I virksomheder med varierende produktionsbehov, og hvor de lokale parter forgæves har søgt at opnå en lokalaftale om varierende ugentlig arbejdstid, jf. § 1, stk. 2 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 systematisk overarbejde udføres.

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

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

§ 5 Forskudt arbejdstid

Stk. 1. Ved etablering af arbejde på forskudt arbejdstid, skal der gives mindst 3 dages varsel, således at der efter varslets udløb intet tillæg betales for den tid, der i perioden 1. juni til 1. september ligger indenfor kl. 06 og kl. 19, og i perioden 1. september til 1. juni ligger indenfor kl. 06 og kl. 22.

Stk. 2. Såfremt varsel ikke er givet, betales indtil varslets udløb efter reglerne for overarbejde for den tid, der falder udenfor virksomhedens normale dagarbejdstid.

Stk. 3. Forskydes arbejdstiden således, at den begynder før kl. 06, og i perioden 1. juni til 1. september slutter efter kl. 19, eller i perioden 1. september til 1. juni slutter efter kl. 22, betales for den tid, der ligger udenfor de nævnte tidspunkter de sædvanlige tillæg for arbejde udenfor normal dagarbejdstid.

Stk. 4. Kræves der i tilslutning til forskudt arbejdstid udført overarbejde, betales dette med de normale overarbejdstillæg.

Stk. 5. Når en medarbejder på arbejdsgiverens foranledning uden egen skyld hindres i at fortsætte arbejdet på forskudt tid, erholder medarbejderen, for så vidt arbejdet ikke strækker sig over mindst en uge, de sædvanlige tillæg for arbejde udenfor den normale dagarbejdstid.

Der er dog enighed om, at der for den enkelte medarbejder kan forekomme 2 forskellige arbejdstider i løbet af en uge, men sådanne ordninger skal have mindst 4 ugers varighed.

§ 6 Akkord - kun smede, industriteknikere, oliefyrs- og gasmontører

Stk. 1. Hvis et arbejde efter de lokale parterers mening skønnes egnet til udførelse i akkord, kan akkord aftales ved fri forhandling mellem arbejdsgiveren og den eller de medarbejdere, arbejdet tilbydes.

Stk. 2. Hvis der efter de lokale parterers mening kan opnås positive resultater i form af produktivitsfremmende lønsystemer, f.eks. bonus og lignende aftaler, kan sådanne aftales mellem arbejdsgiver og arbejdstager, eventuelt under medvirken af overenskomstparterne; dog skal eventuelle aftaler godkendes af overenskomstparterne, førend disse træder i kraft.

§ 7 Rejsearbejde

Smede, industriteknikere, mekanikere, kedelpassere, oliefyrs- og gasmontører

Stk. 1. Arbejde på fremmed sted i indlandet, hvor arbejderen må overnatte, betales, hvor akkordaftale ikke foreligger, med normal overenskomstmæssig løn.

Stk. 2. Rejsetiden, inklusive den til rejsens forberedelse nødvendige tid, betales med normal overenskomstmæssig løn.

Stk. 3. Befordringsudgifter afholdes af arbejdsgiveren.

Stk. 4. For så vidt arbejderen ikke får kost og logi på arbejdsstedet, godtgøres udlægget efter godkendt regning.

Stk. 5. Arbejderen har hver 2. uge ret til en hjemrejse i forbindelse med en søndag. Ved tilbagereisen skal han mandag morgen tage den hurtigste forbindelse for at kunne være på arbejdsstedet hurtigst muligt. Denne befordringsudgift erholdes af arbejdsgiveren.

Stk. 6. Rejsearbejde kan kun undtagelsesvis påbegyndes lørdag og søndag.

Stk. 7. Ved ferie, påske, pinse og jul må arbejderen normalt forlade arbejdsstedet så tidligt, at han kan være på hjemstedet sidste arbejdsdag ved normal arbejdstids ophør, ligesom udrejse normalt først kan finde sted ved den normale arbejdstids begyndelse første hverdag efter ferien eller førnævnte højtider.

Særregel for smede og industriteknikere

Stk. 8. Rejsetid udenfor normal arbejdstid betales med 1/160.33 af den i § 2, stk. 1 nævnte månedsløn pr. time.

Udearbejde

Stk. 9. Ved udearbejde forstås arbejde uden for det værksted eller den arbejdsplads, hvor medarbejderen er antaget, når arbejdet ikke kræver overnatning uden for hjemmet.

Stk. 10. Befordringstiden, dvs. den tid befordringen fra medarbejderens bopæl til udearbejdsstedet og retur opgøres til, betales af virksomheden, hvis denne er længere end

medarbejderens normale befordringstid fra bopæl til virksomheden. Der betales altså alene for merbefordringstiden.

Stk. 11. Når medarbejderen sendes på udearbejde, hvor der ikke overnattes, betales følgende tillæg:

	Pr. 1. marts 2023	Pr. 1. marts 2024
For mindre end 5 timers arbejde	Kr. 13,13 pr. dag.	Kr. 13,58 pr. dag.
For 5 timers arbejde eller derover	Kr. 39,37 pr. dag.	Kr. 40,74 pr. dag.
For hver tredje påbegyndt time.	Kr. 7,49	Kr. 7,75

Disse tillæg betales ikke ved prøvekørsler på under 1 times varighed.

Stk. 12. Af udemontører får den mand, der udenfor normal arbejdstid kører vognen, overtidsbetaling til vognen er hjemme på værkstedet.

§ 8 Sygdom/ulykkestilfælde

Stk. 1. I tilfælde af sygdom eller ulykke gælder lovbekendtgørelse nr. 761 af 11. september 2002 med senere ændringer.

Stk. 2. Ved sygdom og ulykke ydes fuld løn iht. funktionærlovens § 5.

Stk. 3. Retten til betaling stopper, såfremt sygedagpengerefusionen fra kommunen ophører, og dette skyldes medarbejderens forsømmelse af de pligter, der følger af sygedagpengeloven.

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

§ 9 Barsel

For børn der er født eller modtaget før den 1. juli 2023 følges principperne i overgangsordning for løn under barsel på DA/FH-overenskomstområdet. Overgangsordningen er optrykt i uddrag nedenfor.

DA og FH er enige om nedenstående overgangsordning, hvorefter der sker følgende justeringer i forhold til overenskomsternes nuværende uger med betaling;

De 14 ugers barselsorlov med løn, som er tildelt mor, bliver justeret til 10 ugers barselsorlov, og 4 ugers øremærket forældreorlov. Mor har således ret til 10 ugers barselsorlov med løn og

9 ugers forældreorlov med løn. De gældende betalingsrettigheder for omdøbte uger ændres ikke.

Resten af betalingsreglerne for fravær under graviditet, barsel, fædre- og forældreorlov fortsætter uændret.

For adoptanter justeres de nuværende uger med betaling, så der er ret til op til 10 ugers løn i de første 10 uger efter modtagelse af barnet under forudsætning af, at arbejdsgiveren er berettiget til refusion. De 4 overskydende uger med betaling overføres som i den skitserede overgangsordning til 4 ugers betalingsret til mødre under forældreorlov. Tilsvarende anvendes de øvrige betalingsbestemmelser under forældreorlov som i den ovenfor skitserede overgangsordning for 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.

Stk. 4. 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. Barsel/pension

Før 1. juli 2023

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

Pensionsbidraget udgør:		
Arbejdsgiverbidrag	Arbejdstagerbidrag	Samlet bidrag
kr. pr. time/pr. md.	kr. pr. time/pr. md.	kr. pr. time/pr. md.
8,50 / 1.360,00	4,25 / 680,00	12,75 / 2.040,00

Med virkning fra 1. juli 2023 gælder følgende:

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

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

§ 10 Børns sygdom

Stk. 1. Til medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet i virksomheden indrømmes der frihed med løn når dette er nødvendigt af hensyn til pasning af medarbejderens, hjemmевærende barn/børn under 14 år. Denne frihed omfatter kun den ene af barnets forældre og alene barnets første sygedag.

Stk. 2. Såfremt barnet fortsat er sygt efter første sygedag, har medarbejderen ret til 1 fridag. Denne fridag afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra Fritvalgs Lønkontoen.

§ 11 Børns lægebesøg

Medarbejdere og ansatte under uddannelse med mindst 9 måneders anciennitet har ret til fornøden frihed i forbindelse med lægebesøg sammen med deres barn.

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 Fritvalgs Lønkontoen.

§ 12 Børns hospitalsindlæggelse

Til medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet indrømmes der frihed med fuld løn, når det er nødvendigt, at medarbejderen indlægges på hospital sammen med vedkommendes syge barn under 14 år, herunder når indlæggelsen sker helt eller delvist i hjemmet

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

Medarbejderen skal på opfordring fremlægge dokumentation for hospitalsindlæggelsen.

Eventuel refusion fra kommunen tilfalder virksomheden.

Anm.:

Ved fuld overenskomstmæssig normalløn forstås den faste månedsløn samt eventuelle faste personlige tillæg plus f.eks. anciennitetstillæg - men altså ikke andre genetillæg og bonus.

§ 13 Børneomsorgsdage

Medarbejdere og ansatte under uddannelse, med mindst 9 måneders anciennitet, der har ret til at holde barns første sygedag, har ret til 2 børneomsorgsdage pr. ferieafholdelsesperiode. Medarbejderen kan højst afholde 2 børneomsorgsdag pr. ferieafholdelsesperiode, 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 Fritvalgs Lønkonto.

§ 14 Tillidsrepræsentant

I Valg af tillidsrepræsentant

Stk. 1. I enhver virksomhed eller - for større virksomheders vedkommende - enhver afdeling af denne, udvælger de der beskæftigede medarbejdere af deres midte en medarbejder til at være tillidsrepræsentant over for ledelsen eller dennes repræsentant. Valget af tillidsrepræsentant skal finde sted på en sådan måde, at alle medarbejdere, som er beskæftiget i virksomheden eller afdelingen på valgtidspunktet, sikres mulighed for at kunne deltage i valget, der i øvrigt kun er gyldigt, når flere end en tredjedel af dem der beskæftigede medarbejdere har stemt for vedkommende.

Vikarer fra vikarbureauer har ikke stemmeret.

Valg af tillidsrepræsentanter foregår i arbejdstiden. Dette aftales lokalt.

Stk. 2. Tillidsrepræsentanten skal vælges blandt de anerkendte dygtige medarbejdere der har arbejdet mindst 1 år på det pågældende arbejdssted; hvor sådanne ikke findes i et antal af mindst 4, suppleres dette tal blandt de medarbejdere, der har arbejdet der længst. I virksomheder eller afdelinger med 4 medarbejdere eller derunder vælges ingen tillidsrepræsentant, med mindre begge parter ønsker det.

Stk. 3. Valget er ikke gyldigt, før det er blevet godkendt af forbundet og meddelt Drivkraft Danmark, der dog er berettiget til at gøre indsigelse mod valget over for forbundet.

Stk. 4. Hvor en tillidsrepræsentant er fraværende på grund af sygdom, ferie, deltagelse i kursus eller lignende, kan der efter aftale med arbejdsgiveren udpeges en stedfortræder i stedet for tillidsrepræsentanten. En således udpeget stedfortræder har i den periode, hvor vedkommende fungerer, den samme beskyttelse, som den valgte tillidsrepræsentant, såfremt betingelserne for at blive valgt til tillidsrepræsentant i.h.t. stk. 2 er opfyldt.

Stk. 5. På virksomheder med holddriftsarbejde kan tillidsrepræsentanten på de skift, hvor vedkommende ikke arbejder, og som omfatter mindst 5 arbejdere, udpege en talsperson til på sine vegne at søge eventuelle uoverensstemmelser oplyst og ordnet, eller såfremt omstændighederne stiller sig hindrende for en ordning, bringe sagen videre til tillidsrepræsentanten.

II Tillidsrepræsentantens pligter og rettigheder

Stk. 6. Det er tillidsrepræsentantens pligt såvel over for sin organisation som overfor ledelsen at gøre sit bedste for at vedligeholde og fremme et godt samarbejde på arbejdsstedet, og ikke lægger hindringer i vejen for virksomhedens og medarbejdernes organisering.

Tillidsrepræsentanten skal til udførelse af sit hverv have den nødvendige adgang til it-faciliteter, herunder internet. Dette gælder ligeledes for arbejdsmiljørepræsentanten.

Stk. 7. Når én eller flere af tillidsrepræsentantens kollegaer ønsker det, kan tillidsrepræsentanten forebringe deres klager eller henstillinger for ledelsen, dog kun såfremt sagen ikke bliver ordnet tilfredsstillende ved dennes repræsentant på arbejdsstedet. Føler tillidsrepræsentanten sig heller ikke tilfredsstillet ved ledelsens afgørelse, står det tillidsrepræsentanten frit for at anmode sin organisation om at tage sig af sagen; men det er tillidsrepræsentantens og tillidsrepræsentantens kollegaers pligt at fortsætte arbejdet uforstyrret, indtil anden bestemmelse træffes af forbundet.

Stk. 8. Hvis medarbejderne på en virksomhed, henholdsvis en afdeling heraf, slutter sig sammen i en faglig klub eller lignende, skal tillidsrepræsentanten være formand.

Stk. 9. Dersom det er nødvendigt, at tillidsrepræsentanten for at opfylde sine forpligtigelser som tillidsrepræsentant på virksomheden må forlade sit arbejde i arbejdstiden, skal tillidsrepræsentanten forud herfor træffe aftale med arbejdsgiveren eller dennes repræsentant. Hvis en sådan aftale er truffet, eller hvis der på ledelsens foranledning i øvrigt lægges beslag på tillidsrepræsentanten i arbejdstiden i spørgsmål, som angår virksomheden og medarbejderne kan tillidsrepræsentanten ikke afkortes i lønnen for den tid, der medgår hertil.

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

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

Ved samarbejdsudvalgmøder følges Samarbejdsnævnets retningslinjer.

Hvis en medarbejders ansættelsesforhold ændres således, at ansættelsesforholdet ikke længere er omfattet af overenskomstens dækningsområde, skal tillidsrepræsentanten orienteres.

Hvis virksomheden ikke har orienteret tillidsrepræsentanten herom, og tillidsrepræsentanten retter henvendelse til virksomheden, skal virksomheden inden for 14 dage herefter informere tillidsrepræsentanten.

Stk. 10. 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.

III Afskedigelse af tillidsrepræsentant

Stk. 11. En tillidsrepræsentants afskedigelse skal begrundes i tvingende årsager, og ledelsen har pligt til at give vedkommende et opsigelsesvarsel på i alt 5 måneder. Såfremt tillidsrepræsentanten har fungeret som sådan i en sammenhængende periode på mindst 5 år, har tillidsrepræsentanten dog krav på 6 måneders varsel.

Stk. 12. En medarbejder, der ophører med at være tillidsrepræsentant efter at have virket som sådan i mindst 1 år, og som fortsat er beskæftiget på virksomheden, har krav på 6 ugers opsigelsesvarsel ud over medarbejderens individuelle varsel, hvis medarbejderen opsiges inden for 1 år efter ophøret af tillidsrepræsentanthvervet.

Denne regel gælder alene for ophørte tillidsrepræsentanter.

Anm.:

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

Stk. 13. Når en tillidsrepræsentant er valgt, kan tillidsrepræsentantens forhold i varselsperioden normalt ikke afbrydes, før tillidsrepræsentantens organisation har haft lejlighed til at prøve afskedigelsens berettigelse ved fagretlig behandling.

Stk. 14. Er afskedigelsen begrundet i arbejdsmangel, bortfalder varselspligten i henhold til ovennævnte bestemmelse.

Stk. 15. Hvis en arbejdsgiver finder, at der foreligger tvingende årsager til at opsig en tillidsrepræsentant, skal arbejdsgiveren rette henvendelse til Drivkraft Danmark, der derefter kan rejse spørgsmålet i henhold til reglerne for behandling af faglig strid. Mæglingsmødet skal i så fald afholdes senest 7 kalenderdage efter mæglingsbegæringens fremkomst, og den fagretlige behandling skal i øvrigt fremmes mest muligt.

Stk. 16. Fastslås det ved den fagretlige behandling, at der foreligger tvingende årsager til afskedigelse af tillidsrepræsentanten, betragtes opsigelsesvarslet som afgivet ved mæglingsbegæringens fremkomst.

§ 15 Ferie og feriefridage

Stk. 1. Ferieloven er gældende, idet DA-LO Standardaftale om håndtering af feriepenge af 28. maj 2018 dog anvendes.

Feriegodtgørelse svarende til feriens længde udbetales ved førstkommande lønudbetaling, efter virksomheden har modtaget medarbejderens anmodning om udbetaling fra Feriepengeinfo, dog tidligst en måned før ferien holdes.

Stk. 2. Der kan lokalt træffes skriftlig aftale om, at ferie afholdes i timer.

Det skal i den forbindelse sikres, at ferien ikke holdes i færre timer end det planlagte antal arbejdstimer den pågældende dag, og at den samlede ferie ikke bliver på mindre end 5 uger regnet i 25 hele dage, hvor arbejdsfri dage, der ikke er erstatningsfridage, og arbejdsdage, indgår forholdsmæssigt. Ferien skal så vidt muligt afholdes i hele uger.

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

Stk. 3. Der kan maksimalt overføres sammenlagt 10 feriedage.

Parterne opfordrer til at benytte følgende skabelon til aftale om overførsel af ferie:

Overført ferie

"Parterne har aftalt, at _____ feriedage overføres til næste ferieafholdelsesperiode. Der kan maksimalt overføres 10 feriedage."

Stk. 4. Der er adgang til ved lokalaftale at fravige ferielovens § 7 om ferie på forskud samt princippet i ferielovens § 15 om varsling af ferie, der ikke er optjent på afholdelsestidspunktet. En sådan lokalaftale skal være skriftlig og kan alene indgås med en tillidsrepræsentant, der er valgt efter de i overenskomsten gældende regler.

Det kan således aftales, at:

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

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

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

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

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

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

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

Stk. 5. Medarbejderen tildeles 5 feriefridage 1. september.

Om retten til at afholde feriefridagene gælder:

- a. Berettiget er alle, der har været beskæftiget i virksomheden uafbrudt i 9 måneder. Hvis en medarbejder har været beskæftiget 9 måneder den 31. august, er der ret til fem feriefridage i det ferieår, der slutter samme dag. Herefter er der ret til fem nye feriefridage i det efterfølgende ferieår, der begynder 1. september.
- b. Feriefridagene omregnes til og afvikles som timer inden for ferieafholdelsesperioden.
- c. Feriefridagene betales som ved sygdom.
- d. Feriefridage placeres efter samme regler som restferie, jf. ferielovens bestemmelser. Det gælder dog ikke for feriefridage i en opsigelsesperiode efter virksomhedens opsigelse af medarbejderen.
- e. Holdes feriefridagene ikke inden ferieafholdelsesperioden der knytter sig til de tildelte feriefridages udløb, kan medarbejderen inden 3 uger rejse krav om kompensation svarende til løn under sygdom pr. ubrugt feriefridag hvorefter kompensation udbetales i forbindelse med den næstfølgende lønudbetaling.
- f. Kompensationsbeløbet indgår i den ferieberettigede løn, men der beregnes ikke pension af kompensationsbeløbet.
- g. Medarbejdere, der skifter job i løbet af en ferieafholdelsesperiode, kan kun afholde fem feriefridage i hver ferieafholdelsesperiode, der knytter sig til de tildelte feriefridage.

Stk. 6. Ved medarbejderens fratræden, har virksomheden pligt til skriftligt at oplyse - evt. på den sidste lønseddel - antallet af ikke afholdte feriefridage/feriefridagstimer.

§ 16 Fritvalgs Lønkonto

Stk. 1. Bidrag

- a) Virksomheden indbetaler på medarbejderens Fritvalgs Lønkonto 7 pct. (fra 1. marts 2024: 9 pct.) af den ferieberettigede løn, som stilles til rådighed for medarbejderens frie valg.
- b) Disponerer medarbejderen ikke over hele bidraget til Fritvalgs Lønkontoen i forbindelse med sit frie valg inden 1. august, kan virksomheden udbetale det resterende bidrag løbende sammen med medarbejderens løn, dog maksimalt 3 pct., medmindre de lokale parter har aftalt andet. Det er en forudsætning for udbetaling, at virksomheden kan dokumentere, at medarbejderne er blevet opfordret til at træffe et valg.
- c) De lokale parter kan aftale, at bidrag til Fritvalgs Lønkontoen efter stk. 1, 2, 3 og 4 ligeledes udbetales løbende sammen med lønnen.

Bidrag til, udbetaling fra og indestående på Fritvalgs Lønkontoen skal fremgå af medarbejderens lønseddel.

Stk. 2. Feriefri dage

- a) Medarbejdere, der pr. 1. september har ret til feriefri dage, skal inden den 1. august hvert år vælge eller fravælge muligheden for at afholde en eller flere af feriefri dage i den kommende ferieafholdelsesperiode, mod i stedet i ferieåret (1. september – 31. august) løbende at få afsat yderligere 0,5 pct. af den ferieberettigede løn pr. fravalgt feriefri dag. Hvis alle fem feriefri dage fravælges, afsættes der således yderligere i alt 2,5 pct. Det antal feriefri dage, som ønskes afholdt, afvikles og betales efter § 15, stk. 5. Nyansatte medarbejdere kan foretage tilsvarende valg senest 1 måned inden 9 måneders anciennitet opnås.
- b) En medarbejder, som har fravalgt en eller flere feriefri dage, og derefter har sammenhængende fravær over tre måneder som følge af sygdom eller tilskadekomst, kan rejse krav om et supplement til Fritvalgs Lønkontoen. Medarbejderen skal rejse kravet inden 3 uger efter ferieafholdelsesperiodens udløb.

Supplementet udgør:

- værdien af de fravalgte feriefri dage, hvis medarbejderen skulle have dem udbetalt som ikke afholdte feriefri dage efter overenskomstens § 15, stk. 5, litra e.
- fratrullet den del af Fritvalgs Lønkontoen, der stammer fra de fravalgte feriefri dage.

Stk. 3. Søgnehelligdagsopsparing

For alle medarbejdere, der ikke får løn på søgnehelligdage, henlægges opsparingen på 4 pct. af den ferieberettigede løn til Fritvalgs Lønkontoen.

Stk. 4. Konvertering af pensionsbidrag

På virksomheder, hvor der for medarbejdere omfattes af overenskomstens pensionsordning er aftalt et højere pensionsbidrag end 12 pct., kan virksomheden og medarbejderen aftale at indbetale det ekstra beløb til Fritvalgs Lønkontoen i stedet for til pensionsordningen.

Stk. 5. Valgmuligheder

Overenskomstparterne opfordrer til, at virksomheden tager initiativ til en dialog med medarbejderne om Fritvalgs Lønkontoens muligheder samt opfordrer medarbejderne til at træffe et valg.

Medarbejderen kan vælge mellem følgende:

a) Løn i forbindelse med fritid:

Alle medarbejdere kan vælge dette element.

Når medarbejderen holder fri i forbindelse med ferie, søgnehelldage, feriefriidage eller overenskomstmæssige friidage, barns 2. hele sygedag, børns lægebesøg eller børneomsorgsdage, kan medarbejderen vælge at få udbetalt et beløb fra sin konto. 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 administrationen.

De lokale parter kan indgå aftaler om udbetaling, herunder aftale, at der udbetales beløb, uden at medarbejderen holder fri.

b) Pension:

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

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

Når der vælges pension, indbetales den aftalte andel til pensionselskabet og dermed ikke til Fritvalgs Lønkontoen. Indbetaling af pension udløser ikke arbejdsgiverbidrag.

c) Seniorordning:

Medarbejderen kan fra 5 år før den til enhver tid gældende folkepensionsalder vælge at anvende indbetalingen til Fritvalgs Lønkontoen til finansiering af seniorfridage som led i en seniorordning efter bilag 12.

Stk. 6. Restopsparing på Fritvalgs Lønkontoen

Hvis der er indestående midler på Fritvalgs Lønkontoen ved udgangen af maj måned, skal disse udbetales med den førstkomende lønudbetaling, medmindre andet aftales lokalt.

Midler, som medarbejderen har valgt at hensætte til afholdelse af seniorfridage efter bilag 12, skal dog ikke udbetales.

Stk. 7. Fratrædelse

Ved fratrædelse opgøres Fritvalgs Lønkontoen, og evt. overskud udbetales sammen med sidste lønudbetaling fra virksomheden.

Stk. 8. Feriegødtgørelse og ferietillæg

Opsparingen til Fritvalgs Lønkontoen indeholder feriegødtgørelse samt ferietillæg af opsparingen.

§ 17 Optrapning af Fritvalgs Lønkonto

Stk. 1. Nyoptagne medlemmer af Drivkraft Danmark, der forinden indmeldelsen ikke har etableret en Fritvalgs Lønkonto eller tilsvarende ordning, eller som har en Fritvalgs Lønkonto eller tilsvarende ordning med lavere bidrag, kan indtræde i overenskomstens Fritvalgs Lønkonto efter nedenstående regler. Virksomheder, der forinden indmeldelsen har en Fritvalgs Lønkonto eller tilsvarende ordning med samme bidrag som § 16, stk. 1, er ikke omfattet af nedenstående pkt. 2-4.

Stk. 2. Virksomhederne kan i lønnen jf. § 2 eller 3 fradrage det på indmeldelsestidspunktet gældende bidrag til Fritvalgs Lønkontoen § 16, stk. 1 litra a og b, fraregnet 4,0 procentpoint (fra 1. marts 2024 6,0 procentpoint).

Stk. 3. Virksomhederne er fra indmeldelsen forpligtede til at betale bidrag til Fritvalgs Lønkontoen efter § 16, stk. 1, litra a og b, fraregnet 4,0 procentpoint (fra 1. marts 2024 6,0 procentpoint), samt bidrag efter nedenstående optrapningsordning. Såfremt virksomheden ikke ønsker optrapning, betales det fulde bidrag efter § 16, stk. 1.

Stk. 4. For så vidt angår de 4,0 procentpoint (fra 1. marts 2024 6,0 procentpoint) kan nyoptagne medlemmer af Drivkraft Danmark kræve optrapning som følger:

Senest fra tidspunktet for Drivkraft Danmark-meddelelse til Dansk Metal om virksomhedens optagelse i Drivkraft Danmark skal virksomheden indbetale 1,0 pct. (fra 1. marts 2024 1,5 pct.) i bidrag til Fritvalgs Lønkontoen.

Senest 1 år efter skal virksomheden indbetale 2,0 pct. (fra 1. marts 2024 3,0 pct.) i bidrag til Fritvalgs Lønkontoen

Senest 2 år efter skal virksomheden indbetale 3,0 pct. (fra 1. marts 2024 4,5 pct.) i bidrag til Fritvalgs Lønkontoen

Senest 3 år efter skal virksomheden indbetale 4,0 pct. (fra 1. marts 2024 6,0 pct.) i bidrag til Fritvalgs Lønkontoen

Optrapningsordningen skal senest 2 måneder efter indmeldelsen protokolleres mellem Drivkraft Danmark og Dansk Metal efter begæring fra Drivkraft Danmark, eventuelt i forbindelse med tilpasningsforhandlinger.

Stk. 5. En eventuel Fritvalgs Lønkonto eller tilsvarende ordning, der bestod på indmeldelsestidspunktet, ophører og erstattes af overenskomstens Fritvalgs Lønkonto.

§ 18 Beregning af løn for brudte måneder

Stk. 1. Når lønnen for enkelte dage skal beregnes ved til- eller fratrædelse i en måned, beregnes denne som fuldtidsmånedslønnen divideret med 160,33 timer gange de effektive arbejdstimer, den pågældende skal være i arbejde.

I de effektive arbejdstimer indregnes de arbejdstimer, som falder på søgnehelligdage, som ellers ville være medarbejderens normale arbejdsdag.

Stk. 2. Ved fravær pga. ferie, hvor der ikke er optjent løn/feriepenge, beregnes lønnen ved, at der i medarbejderens månedsløn fradrages et beløb svarende til de faktiske fraværstimer.

Fradraget i lønnen for fridage uden løn beregnes på samme måde.

§ 19 Opsigelse

Stk. 1. Funktionærlovens regler finder anvendelse.

Opsigelsesvarslerne fra arbejdsgiverside er:

Et varsel på:	inden udløbet af:
1 måned	5 måneder
3 måneder	2 år og 9 mdr.
4 måneder	5 år og 8 mdr.
5 måneder	8 år og 7 mdr.
6 måneder	herefter.
Hvis prøvetid er aftalt, 14 dage	2 mdr. og 14 dage.

Fra arbejdstagerside er varslet 1 måned, medmindre der er aftalt prøvetid.

Varslet skal gives til fratræden med udgangen af en måned.

Der henvises i øvrigt til Funktionærlovens regler.

Stk. 2. Medarbejdere, der har været uafbrudt ansat i virksomheden i mindst tre år og som afskediges på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukning eller andre på virksomheden beroende forhold, er berettiget til at deltage i et relevant kursus.

Kursets varighed kan højst andrage 2 uger, og udgifterne ved kursusdeltagelse og eventuelt løntab i kursusperioden dækkes af arbejdsgiveren i det omfang, udgifterne ikke dækkes af det offentlige eller fra anden side.

Såfremt kursusdeltagelsen ikke kan finde sted i opsigelsesperioden, er den pågældende på tilsvarende vilkår berettiget til kursusdeltagelse inden for 56 dage efter fratrædelse, hvis den pågældende fortsat er arbejdssøgende. Disse regler finder dog ikke anvendelse over for medarbejdere, der ved tidligere fratræden fra samme virksomhed har været omfattet af denne bestemmelse, er berettiget til efterløn eller pension fra arbejdsgiveren eller fra det offentlige.

Stk. 3. Medarbejdere med mindst 6 måneders anciennitet, som afskediges på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukning eller andre på virksomheden beroende forhold, har ret til frihed med løn i op til to timer – placeret hurtigst muligt efter afskedigelsen under fornødent hensyn til virksomhedens produktionsforhold - til at søge vejledning i a-kassen/fagforeningen.

§ 20 Lokale aftaler

Stk. 1. Såfremt der ikke er valgt en tillidsrepræsentant, kan der indgås ikke-overenskomst-fravigende lokale aftaler med tilslutning fra mere end halvdelen af de medarbejdere, der på af-taletidspunktet bliver omfattet af lokalaf-talen.

Stk. 2. Lokalaftaler, kutymen eller reglementer samt aftaler om løn, tillæg til løn, akkord og bonussystemer kan opsiges til bortfald af begge parter med 2 måneders varsel til den 1. i en måned, medmindre aftale om længere varsel træffes.

I tilfælde af opsigelse af ovennævnte aftaler, er det den opsigendes pligt at foranledige for-handling mellem de lokale parter afholdt og eventuel yderligere fagretlig behandling iht. ne-denstående regler. Begæring om fagretlig behandling skal være den modstående organisa-tion i hænde inden for opsigelsesfristen.

Som regler for behandling af faglig strid gælder bilag 5.

§ 21 Helbredsundersøgelser

Ansatte der udfører natarbejde tilbydes gratis helbreds kontrol, jf. § 9 i bilag 11 om aftale om implementering af direktivet om tilrettelæggelse af arbejdstiden, p.t. hos CRECEA.

§ 22 Pension

Stk. 1. Ansatte, der er fyldt 18 år, og som i forvejen er omfattet af Drivkraft Danmarks pensi-onsaftale med PFA eller en tilsvarende arbejdsmarkedspensionsordning fra et tidligere an-sættelsesforhold, eller i mindst 2 måneder inden for de seneste 2 år har arbejdet under en overenskomst mellem på den ene side Dansk Metal og på den anden side Drivkraft Dan-mark.

Pensionsbidraget udgør mindst:

	Arbejdsgiverbi- drag	Arbejdstagerbi- drag	Samlet bidrag
	8,0 pct.	4,0 pct.	12,0 pct.
1. juni 2023	10,0 pct.	2,0 pct.	12,0 pct.

Stk. 2. Såfremt medarbejderen fortsat er i beskæftigelse efter at have nået folkepensionsal-deren, kan medarbejderen vælge, om opsparing til pension skal fortsætte (såfremt dette er muligt), eller om pensionsbidraget løbende skal udbetales som løn.

Forsikringsdækningerne ophører, når medarbejderen når folkepensionsalderen.

Bestemmelsen gælder for medarbejdere, der når folkepensionsalderen den 1. maj 2020 eller senere.

Stk. 3. Overførsel af pensionsdepot

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

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

§ 23 Forsøgsordning

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

Forsøgsordningerne forudsætter overenskomstparternes godkendelse.

§ 24 Varighed, fredspligt m.m.

Stk. 1. Den mellem hovedorganisationerne indgåede Hovedaftale af 1973 med senere ændringer er gældende.

Stk. 2. Overenskomsten træder i kraft 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 opsiges til ophør en 1. marts, dog tidligst den 1. marts 2025.

København, den 20. marts 2023.

Drivkraft Danmark:

Jeanette Werner

Dansk Metal:

Jan Helbo

BILAG 1

Holddrift

Den med 3F til enhver indgåede holddriftsaftale for chauffører og lagerarbejdere finder anvendelse for nærværende overenskomstforhold.

BILAG 2

Aftale vedrørende rådighedsvagt mellem Dansk Metal og Drivkraft Danmark

Stk. 1. Montørerne er forpligtet til at deltage i rådighedsvagter i det omfang, arbejdsgiverne etablerer sådanne af hensyn til virksomhedens tarv.

Vagten kan tilrettelægges i perioden 15. september til 15. maj og skal tilrettelægges i en vagtplan af mindst 8 ugers varighed - eller sæsonplan.

Stk. 2. Montørerne er forpligtet til at udføre de fornødne arbejder i forbindelse med udkald - herunder at medbringe olie i dunke som nødleverancer.

Udkald på en rådighedsvagt er at betragte som en nødhjælp for kunderne og har til formål at genetablere forsyningen, men det er ikke påregnet, at der på et udkald skal udføres omfattende reparations-/installationsarbejde.

Stk. 3. Såfremt montører kommer ud for force majeure tilfælde som langvarigt motorstop, snevanskeligheder el. lignende, skal der i sådanne tilfælde udfærdiges en specificeret arbejdseddelse over det udførte arbejde inkl. kørsel til og fra kunden.

Der afregnes for den medgåede tid, idet den faste betaling for udkaldet bortfalder.

Stk. 4. Nødleverancer af olie dækker ikke pendulkørsel til samme kunde mellem depot og kunde, medmindre det drejer sig om en ekstrem situation, hvor det forudsættes, at montøren handler pr. konduite; i sådanne tilfælde udfyldes specielle arbejdseddelse, jf. pkt. 3.

Stk. 5. Det er aftalt, at en rådighedsvagt på søn-, hellig- og fridage ikke kan vare under 8 timer, medmindre der lokalt er enighed om noget andet.

Stk. 6. Det bør tilstræbes, at fordelingen af vagtmontører i de enkelte distrikter foretages så hensigtsmæssigt som muligt, således at for lange afstande søges undgået.

Stk. 7. Det er en forudsætning, at gældende regler om hviletid og fridøgn respekteres i forbindelse med etablering af vagtordninger.

Stk. 8. Rådighedsvagter betales således:

	1. marts 2023	1. marts 2024
Vagttimer på hverdage	45,91 kr. pr. time	47,52 kr. pr. time
På søn-, hellig- og fridage	67,45 kr. pr. time	69,81 kr. pr. time

Betalingen for rådighedsvagten skal erlægges, uanset om der er udkald eller ej - og kan ikke modregnes i betalingen for udkald.

Stk. 9. Ved udkald på rådighedsvagt betales fra det tidspunkt montøren kører ud til vedkommende er hjemme igen - den gældende lønsats for den medgåede tid, dvs. at der afregnes med **1/6 af timesatsen** for hver påbegyndt 10 minutters periode.

udkald på hverdage **50%’s timer**

udkald på søn-, hellig- og fridage **100%’s timer**

Overenskomstens bestemmelse om 4 timers mindstebetaling er suspenderet i denne forbindelse.

Stk. 10. Såfremt der måtte opstå uoverensstemmelser om forståelse eller praktisering af ovenstående, skal disse sager indbringes for overenskomstparterne til endelig afgørelse.

Stk. 11. Ovenstående aftale er gældende, indtil den af en af parterne opsiges med 3 måneders varsel, dog tidligst til den 1. marts 2025.

BILAG 3

Afspadsering af overarbejde

Stk. 1. Afspadsering finder sted time for time med kontant udbetaling af overarbejdstillægget.

Stk. 2. Afspadsering kan ikke ske med mindre end en normal arbejdsdag (hele dage).

Stk. 3. Ønske om tidspunktet for afspadsering skal fremsættes af den enkelte medarbejder så tidligt som muligt, således at møde- og ferieplaner kan tilrettelægges herefter.

Stk. 4. Afspadsering skal fordeles over alle ugens dage og kan ikke forlanges specielt på fredage og mandage, med mindre kørsels- / arbejdsplanlægningen tillader dette.

Stk. 5. I tilfælde af stort arbejdspress, mange sygdommeldinger eller andre tilfælde af force majeure, kan ledelsen forlange, at afspadseringen udsættes. Sådanne situationer skal drøftes med tillidsrepræsentanten.

Stk. 6. Afspadsering skal have fundet sted inden 12 måneder; i modsat fald afregnes overarbejde på normal måde kontant. I tilfælde, hvor dette finder sted, kan sagen forelægges overenskomstparterne.

Stk. 7. Såfremt afspadsering ikke kan imødekommes til det ønskede tidspunkt, skal ledelsen meddele medarbejderen dette senest 3 søgnedage før den dag, hvor afspadseringen skulle have fundet sted. Der bør tages særlige hensyn til specielle forhold for den enkelte medarbejder.

Stk. 8. Virksomhedens lønningsregnskab lægges til grund for beregning af optjente overtimer.

Stk. 9. Eventuel misbrug af ovennævnte kan indbringes til fagretslig behandling.

Stk. 10. Parterne er enige om, at de eksisterende muligheder for at varsle overarbejde efter overenskomstens øvrige regler ikke påvirkes af muligheden for at varsle systematisk overarbejde.

Parterne er endvidere enige om, at i det omfang, der i forbindelse med overenskomstforhandlingerne i øvrigt foretages ændringer i bestemmelser, som påvirker ovenstående, tilpasses der i overensstemmelse hermed.

Stk. 11. Såfremt medarbejderen melder sig syg til virksomheden inden normal arbejdstids begyndelse den dag, hvor den aftalte afspadsering skulle have fundet sted, betragtes sygdommen som en hindring for afvikling af afspadseringen. Hvis medarbejderen har planlagt flere dages afspadsering, gælder afspadseringshindringen også for sygdom på eventuelle efterfølgende afspadseringsdage.

BILAG 4

Efteruddannelse

Med det formål at fremme medarbejdernes faglige kvalifikationer og medvirke til deres personlige udvikling, tilstræber parterne - ved den årlige medarbejdersamtale - at foretage en systematisk uddannelsesplanlægning for medarbejderne, svarende til virksomhedens jobkrav. Heri indgår, at der skal gives medarbejderen rimelig mulighed for at ajourføre sin uddannelse.

Under hensyn til såvel virksomhedens som medarbejderens interesse foreslår parterne, at der i regi af samarbejdsudvalgene etableres sammensatte uddannelsesudvalg til fremme af en uddannelsesplanlægning for medarbejderne - i de selskaber hvor der ikke findes årlige medarbejdersamtaler sted.

Tilsvarende uddannelsesudvalg foreslås iværksat i virksomheder, hvor der ikke måtte findes samarbejdsudvalg eller medarbejdersamtaler.

Det er organisationernes opfattelse, at de strukturændringer, der finder sted i erhvervslivet - og de kvalifikationskrav, der stilles til den enkelte medarbejder - gør en øget uddannelsesindsats nødvendig.

Ved deltagelse i branche- og virksomhedsrelevant efter- og videreuddannelse, har medarbejderne under fornødent hensyn til virksomhedernes interesser, derfor ret til en uges frihed pr. år uden løn, når medarbejderen har været uafbrudt beskæftiget i virksomheden i mindst 1 år.

Med virkning pr. 1. januar 2013 har medarbejdere ret til at afvikle ikke forbrugt uddannelse, fra de forudgående to kalenderår. De ældste uger forbruges først.

Det gælder dog ikke, hvis medarbejderen er i opsagt stilling, medmindre virksomhed og medarbejder før opsigelsen har aftalt perioden for uddannelsen.

Hvor en medarbejder deltager i uddannelse som led i virksomhedens uddannelsesplanlægning eller efter virksomhedens beslutning, får medarbejderen sin sædvanlige løn uden tillæg, evt. løntabsgodtgørelse tilfalder virksomheden.

Såfremt kompetenceudviklingsfonden genetableres i overenskomsten, er parterne enige om, at denne ret tages op til forhandling/tilpasses til den genetablerede kompetenceudviklingsfond, i forhold til aftalt uddannelse mv.

BILAG 5

Regler for behandling af uoverensstemmelser af faglig karakter

Stk. 1. Lokale forhandlinger

- a. Uoverensstemmelser af faglig karakter søges løst ved forhandling mellem parterne på virksomheden. Sådanne forhandlinger skal påbegyndes og afsluttes så hurtigt som muligt.
- b. Såfremt tillidsrepræsentanten har behov herfor, eller der ikke er valgt tillidsrepræsentant på virksomheden, kan en repræsentant fra den eller de lokale afdelinger efter aftale med virksomhedens ledelse tilkaldes til den lokale forhandling.
- c. Repræsentanterne for de lokale parter skal være bemyndiget til at indgå bindende aftaler.
- d. Der udarbejdes referat af forhandlingsresultatet, som underskrives med bindende virkning af parterne.
- e. Med henblik på gennem yderligere forhandling at nå til enighed og at få afsluttet lokale forhandlinger kan enhver af parterne skriftligt forlange af den anden part, at der inden 6 arbejdsdage efter fremsendelse af en sådan fordring udarbejdes et afsluttende og af begge parter underskrevet lokalreferat, jf. stk. 2 d. Af referatet skal fremgå, hvad parterne måtte være enige henholdsvis uenige om. Foreligger et sådant referat ikke inden for fristen på 6 arbejdsdage, er sagen bortfaldet.
- f. I forbindelse med lokale lønforhandlinger kan alene medarbejderparten videreføre sagen. Dette kan ske inden for 15 arbejdsdage fra referatets udarbejdelse ved at rejse sagen over for Drivkraft Danmark i. Sker dette ikke, er sagen bortfaldet. I sager vedrørende bortvisning skal mæglingsmøde afholdes senest 5 arbejdsdage efter mæglingsbegæringens modtagelse i den modstående organisation, medmindre andet aftales. Er der i sager vedrørende bortvisning ikke opnået enighed ved mæglingsmødet, kan de respektive parter begære sagen afgjort ved en faglig voldgift. I de situationer, hvor sagen er begæret afgjort ved en faglig voldgift, kan de respektive parter tillige begære et organisationsmøde og/eller et forhandlingsmøde, såfremt afholdelse heraf er mulig uden omberømmelse af den faglige voldgift.
- g. Såfremt der opstår en faglig uoverensstemmelse af individuel karakter på virksomheder, hvor der ikke er valgt tillidsrepræsentant, kan den medarbejder, uoverensstemmelsen

vedrører, anmode en repræsentant fra den lokale afdeling om at bistå sig under den lokale forhandling.

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. Referatet fra den lokale forhandling skal vedlægges.

Organisationerne er enige om, at denne regel kun under særlige omstændigheder vil kunne fraviges.

- c. For så vidt mæglingsmøde er begæret vedrørende opsigelse af lokale aftaler, kutymen eller reglementer, skal begæringen om mæglingsmødets afholdelse være den modstående organisation i hænde inden for de i senest en sidste hverdag i måneden.
- d. Mæglingsmøde skal så vidt muligt holdes på den virksomhed, hvor uoverensstemmelsen er opstået.
- e. Mæglingsbegæring i sager, der rejses i medfør af stk. 1 e, skal være den modstående organisation i hænde senest 30 arbejdsdage efter udarbejdelsen af det afsluttende referat af de lokale forhandlinger. Sker dette ikke, er sagen bortfaldet.
- f. Mæglingsmødet skal afholdes hurtigst muligt og senest 15 arbejdsdage efter mæglingsbegæringens modtagelse i den modstående organisation. Tidsfristen kan fraviges efter aftale mellem organisationerne.
- g. Ved mæglingsmødet genoptages forhandlingerne med bistand af organisationernes mæglingsrepræsentanter, der herefter ved direkte indbyrdes forhandlinger søger at tilvejebringe en løsning af uoverensstemmelsen.
- h. 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. Organisationsmøderne 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 mindst to repræsentanter fra hver af parterne, hvoraf den ene leder forhandlingerne for sin organisation. Mæglingsrepræsentanterne i den pågældende sag kan normalt ikke lede forhandlingerne. De i sagen direkte implicerede

parter har pligt til at deltage i organisationsmødet, medmindre ganske særlige omstændigheder foreligger. Plenarmøde skal 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 mæglingsmødets/organisationsmødets afholdelse skriftligt begære afholdelse af faglig voldgift. Denne tidsfrist kan fraviges efter aftale.
- c. Voldgiftsretten består af 5 medlemmer: 1 formand/opmand og 2 repræsentanter fra hver af parterne.
- d. Organisationerne anmoder i fællesskab en opmand uden for deres kreds om at påtage sig hvervet som formand for voldgiftsretten. Opnås der ikke mellem organisationerne enighed om en formand/opmand, skal de snarest anmode Arbejdsretten om at udpege en sådan. I henvendelsen skal det oplyses, hvilke personer der ved forhandlingerne mellem organisationerne har været bragt i forslag.
- e. Retsmøde skal afholdes snarest. Tidspunktet og mødet fastsættes ved forhandling mellem retsformanden og organisationerne.
- f. 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, 25 arbejdsdage før retsmødet.
- g. 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, 15 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, 10 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, 7 arbejdsdage før retsmødet.

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

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.

Fristen for aflevering af svarskrift er herefter senest kl. 16.00, 11 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, 7 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, 3 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.

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

Fristen for aflevering af replik er herefter senest kl. 16.00, 7 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, 3 arbejdsdage før retsmødet.

- h. Under retsmødet procederes sagen mundtligt af en organisationsrepræsentant, der ikke samtidig kan være medlem af retten.
- i. Voldgiftsretten afgør selv alle spørgsmål vedrørende forretningsgang og forretningsorden, som ikke fremgår af nærværende regler. I afstemning herom deltager formanden, og alle spørgsmål afgøres ved simpelt flertal.
- j. Opnås der ikke under voteringen flertal for en afgørelse, skal retsformanden som opmand alene afgøre sagen i en motiveret kendelse, i hvilken om nødvendigt også spørgsmålet om rettens kompetence afgøres. Opmanden er i sin kendelse begrænset til at træffe en afgørelse, der ligger inden for de nedlagte påstande og inden for de øvrige retsmedlemmers votering.

Stk. 5. Forhandlingsmøde

Såfremt en uoverensstemmelse rettidigt er begæret videreført til faglig voldgift eller til Afskedigelsesnævnet i henhold til Hovedaftalens § 4, kan der, når det begæres af den ene part, afholdes et forhandlingsmøde mellem overenskomstparterne.

Den part, der begærer forhandlingsmøde, skal samtidig angive, om de lokale parter deltager.

Ved uoverensstemmelser, der har udløst beslutning om udstedelse af strejke- eller lockout-varsel, skal et begæret forhandlingsmøde afholdes. Der udarbejdes referat af forhandlingsresultatet, som underskrives med bindende virkning af parterne.

Stk. 6. Organisationsudvalgsmøde

- a. Uoverensstemmelser af principiel karakter mellem organisationerne vedrørende forståelse af overenskomsten og dermed ligestillede aftaler kan direkte forhandles af et af organisationerne bemyndiget udvalg. Organisationsudvalgsmøde kan begæres af en af overenskomstparterne.
- b. Såfremt en af overenskomstparterne skønner, at en afgørelse i en lokal uoverensstemmelse vil kunne få principiel betydning for hele overenskomstområdet, kan

uoverensstemmelsen begæres behandlet ved et organisationsudvalgsmøde. Hvis begæringen ikke kan tiltrædes, betragtes henvendelsen som en mæglingsbegæring.

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

Stk. 7. Arbejdsuro

Såfremt en virksomhed eller medarbejderne vurderer, at der er risiko for arbejdsuro, skal der på begæring omgående optages drøftelser (Konfliktløsningsmøder) mellem overenskomstparterne og de lokale parter. Drøftelserne har til formål at vurdere baggrunden for uoverensstemmelsen.

Hvis organisationerne anser det for formålstjenligt, skal organisationerne på begæring træde sammen og afholde opfølgningsmøde, så vidt muligt på virksomheden.

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

BILAG 6

Organisationsaftale om databeskyttelse

Overenskomstparterne er enige om, at bestemmelser i overenskomster 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.

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

BILAG 7

Implementering af ligelønsloven m.v.

Overenskomstparterne er enige om at implementere ligelønsloven i overenskomsterne.

Parterne er på den baggrund blevet enige om følgende protokollattekst:

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

Stk. 2. Enhver arbejdsgiver skal yde kvinder og mænd lige løn, for så vidt angår alle lønlementer og lønvilkår, for samme arbejde eller for arbejde, der tillægges samme værdi. Især når et fagligt kvalifikationssystem anvendes for lønfastsættelsen, bygges dette system på samme kriterier for mandlige og kvindelige lønmodtagere og indrettes således, at det udelukker forskelsbehandling med hensyn til køn.

Stk. 3. Bedømmelsen af arbejdets værdi skal ske ud fra en helhedsvurdering af relevante kvalifikationer og andre relevante faktorer.

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

Stk. 2. Der foreligger indirekte forskelsbehandling, når en bestemmelse, et kriterium eller en praksis, der tilsyneladende er neutral, vil stille personer af det ene køn ringere end personer af det andet køn, medmindre den pågældende bestemmelse, betingelse eller praksis er objektivt begrundet i et sagligt formål og midlerne til at opfylde det er hensigtsmæssige og nødvendige.

Stk. 3. Løn er den almindelige grund- eller minimumsløn og alle andre ydelser, som lønmodtageren som følge af arbejdsforholdet modtager direkte eller indirekte fra arbejdsgiveren i penge eller naturalier.

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

Stk. 2. En lønmodtager, hvis rettigheder er krænket som følge af lønmæssig forskelsbehandling på grundlag af køn, kan tilkendes en godtgørelse. Godtgørelsen fastsættes under hensyn til lønmodtagerens ansættelsestid og sagens omstændigheder i øvrigt.

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

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

Stk. 2. Det påhviler arbejdsgiveren at bevise, at en afskedigelse ikke er foretaget i strid med reglerne i stk. 1. Hvis afskedigelsen finder sted mere end et år efter, at lønmodtageren har fremsat krav om lige løn, gælder 1. pkt. dog kun, hvis lønmodtageren påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at afskedigelsen er foretaget i strid med stk. 1.

Stk. 3. En afskediget lønmodtager kan nedlægge påstand om en godtgørelse eller genansættelse. Eventuel genansættelse sker i overensstemmelse med principperne i Hovedaftalen. Godtgørelsen fastsættes under hensyntagen til lønmodtagerens ansættelsestid og sagens omstændigheder i øvrigt.

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

Stk. 2. Den kønsopdelte lønstatistik efter stk. 1 skal opgøres for medarbejdergrupper med en detaljeringsgrad svarende til den 6-cifrede DISCO-kode. Arbejdsgiveren har i øvrigt pligt til at redegøre for statistikken udformning og for det anvendte lønbegreb.

Stk. 3. Virksomheder, der indberetter til den årlige lønstatistik hos Danmarks Statistik, kan uden beregning rekvirere en kønsopdelt lønstatistik efter stk. 1 fra Danmarks Statistik.

Stk. 4. Arbejdsgiverens forpligtelse til at udarbejde en kønsopdelt lønstatistik efter stk. 1 bortfalder, hvis arbejdsgiveren indgår aftale med de ansatte på virksomheden om at udarbejde en redegørelse. Redegørelsen skal både indeholde en beskrivelse af vilkår, der har betydning for aflønning af mænd og kvinder på virksomheden, og konkrete handlingsorienterede initiativer, der kan have et forløb på op til 3 års varighed, og den nærmere opfølgning herpå i redegørelsens periode. Redegørelsen skal omfatte alle virksomhedens medarbejdere og behandles i overensstemmelse med reglerne Samarbejdsaftalen. Redegørelsen skal senest være udarbejdet inden udgangen af det kalenderår, hvor pligten til at udarbejde kønsopdelt lønstatistik bestod.

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

stk. 2. Hvis en person, der anser sig for krænket, jf. § 1, påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der er udøvet direkte eller indirekte forskelsbehandling, påhviler det modparten at bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket.”

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

Stk. 2. Ved fagretlige sager om ligeløn aftales på mæglingsmødet, eller forud for dette, hvilke oplysninger, der vil blive udleveret til forbundet med henblik på en vurdering af sagen.

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

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

BILAG 8

Kompetenceudvikling i virksomhederne

Kompetenceudvikling udgør en vigtig del af virksomhedens personalepolitik. Kompetenceudvikling er vigtig både for at sikre virksomhedens behov for kompetente medarbejdere, der kan løse opgaverne nu og i fremtiden, og for at sikre den enkelte medarbejders værdi på arbejdsmarkedet.

Kompetenceudvikling skal ses i en bredere betydning end at deltage i formel grund-, efter- og videreuddannelse og indbefatter et øget fokus på de interne lærings- og udviklingsmuligheder på arbejdspladsen.

BILAG 9

Information om natarbejde

Parterne er enige om at stille et informationsmateriale rådighed til virksomhederne og medarbejdere, der bl.a. indeholder en oversigt over relevante risikofaktorer samt rådgivning om sund livsstil, forebyggende aktiviteter m.v.

BILAG 10

Gravides natarbejde

Følgende er gældende pr. 1. marts 2024, under forudsætning af, at Arbejdstilsynet indarbejder NFA's anbefalinger om gravides natarbejde i f.eks. Bekendtgørelse om arbejdets udførelse § 8, jf. bilag 2. Herudover forudsættes, at natarbejde ud over 1 nattevagt om ugen bliver omfattet af Barselslovens § 6, stk. 2, nr. 2 og at der således vil være adgang til refusion.

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

Hvis det ikke er muligt for arbejdsgiveren at omlægge arbejdstiden, så pågældende medarbejder højst arbejder 1 nattevagt om ugen, eller overføre medarbejderen til andre arbejdsopgaver, har medarbejderen ret til fravær for øvrige nattevagter ud over 1 om ugen med betaling som ved graviditetsorlov efter overenskomstens § 9, stk. 1. Der er udelukkende tale om en betalingsregel, som gælder uanset medarbejderens anciennitet og uanset antallet af uger, medarbejderen har fravær for øvrige nattevagter ud over 1 om ugen.

BILAG 11

Aftale om implementering af direktivet om tilrettelæggelsen af arbejdstiden

Med henvisning til hovedorganisationernes generelle aftale om procedure for implementering af EF-direktiver af 1. juli 1996, er der med virkning fra den 1. februar 2000 indgået følgende supplerende aftale for at implementere EF-direktiv nr. 93/104 af 23. november 1993 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelsen af arbejdstiden ("arbejdstidsdirektivet").

§ 1 Gyldighedsområde

Denne aftale omfatter ansatte på DA/LO-området, som ikke ved gyldig aftale er eller måtte blive sikret de rettigheder, der følger af direktivet.

Aftalen gælder ikke for ansatte beskæftiget med aktiviteter inden for vej-, luft-, sø- og jernbanetransport, sejlads ad indre vandveje, havfiskeri, andre aktiviteter på havet samt aktiviteter, der udøves af læger under uddannelse.

Aftalen gælder ikke for ansatte, som er omfattet af mere specifikke fælles-skabsbestemmelser f.eks. Rådets forordning af 20. december 1985 om køre- og hviletidsbestemmelser (3820/85).

§ 2 Definitioner

Arbejdstid:

Arbejdstiden er som defineret i den kollektive overenskomst. Er den ikke fastlagt eller er den ansatte ikke omfattet af en kollektiv overenskomst, er arbejdstiden det tidsrum, hvori arbejdstageren er på arbejde og står til arbejdsgiverens rådighed under udførelse af sin beskæftigelse eller sine opgaver.

Hvileperiode:

Det tidsrum der ikke er arbejdstid.

Natperiode:

Natperioden er på mindst 7 timer og skal omfatte tidsrummet mellem kl. 00.00 og kl. 05.00. Inden for disse rammer kan natperioden frit aftales. Hvis der ikke foreligger en aftale, er natperioden fra kl. 22.00 til kl. 05.00.

Natarbejder:

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

Skifteholdsarbejde:

Enhver form for tilrettelæggelse af holdarbejde, som består i, at de ansatte afløser hinanden på de samme arbejdspladser efter en bestemt tidsplan, herunder på skift, og som kan være kontinuerligt eller diskontinuerligt, hvilket kræver, at de ansatte arbejder på forskellige tidspunkter over en given periode af dage eller uger.

Skifteholdsarbejder:

Ansatte, som deltager i skifteholdsarbejde.

§ 3 Daglig hviletid

Der henvises til bestemmelserne i arbejdsmiljøloven med tilhørende bekendtgørelse om hvileperiode og fridøgn mv. samt eventuelle hviletidsaftaler indgået i tilknytning hertil.

§ 4 Pause

En ansat med en daglig arbejdstid på mere end 6 timer har ret til en pause af et sådant omfang, at pausens formål tilgodeses. Pausen lægges efter de for arbejdsstedet normale regler for lægning af arbejdstiden.

§ 5 Ugentlig hviletid

Der henvises til bestemmelserne i arbejdsmiljøloven med tilhørende bekendtgørelse om hvileperiode og fridøgn mv. samt eventuelle hviletidsaftaler indgået i tilknytning hertil.

§ 6 Maksimal ugentlig arbejdstid

Den gennemsnitlige arbejdstid i løbet af en syvdagesperiode beregnet over en periode på 4 måneder må ikke overstige 48 timer inkl. overarbejde.

Perioder med årlig betalt ferie i henhold til art. 7 i arbejdstidsdirektivet og perioder med sygeorlov medtages ikke i eller er neutrale i forhold til beregningen af gennemsnittet.

Der henvises i øvrigt til arbejdsmiljølovens bestemmelser for så vidt angår den maksimale ugentlige arbejdstid for unge under 18 år.

§ 7 Ferie

Der henvises til gældende ferielov samt eventuelle ferieoverenskomster mellem organisationerne.

§ 8 Natarbejdets varighed

Den normale arbejdstid for natarbejdere må i gennemsnit ikke overstige 8 timer pr. periode på 24 timer beregnet over en periode på 4 måneder.

Hvis den i art. 5 i arbejdstidsdirektivet fastsatte minimumsperiode på 24 timer falder i denne referenceperiode, lades den ude af betragtning ved beregning af gennemsnittet. Hvor en natarbejder er beskæftiget ved særlig risikofyldt arbejde eller ved arbejde, der indebærer en betydelig fysisk eller psykisk belastning, må der ikke arbejdes mere end 8 timer i løbet af en periode på 24 timer i hvilken der udføres natarbejde.

§ 9 Helbreds kontrol og natarbejderen overgang til dagarbejde Ansatte skal tilbydes gratis helbreds kontrol, inden de begynder beskæftigelse med natarbejde og derefter inden for regelmæssige tidsrum på mindre end 3 år. Den omhandlede gratis helbreds kontrol er omfattet af lægens tavshedspligt. Den gratis helbreds kontrol kan indgå i en national helbreds ordning.

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

§ 10 Sikkerheds- og sundheds beskyttelse

Der henvises til bestemmelserne i arbejdsmiljøloven med tilhørende bekendtgørelser.

§ 11 Arbejds rytme

Der henvises til bestemmelserne i arbejdsmiljøloven med tilhørende bekendtgørelser.

§ 12 Ikraft træden

Aftalen har virkning fra den 1. februar 2000.

§ 13 Ophør

Aftalen kan opsiges med 6 måneders varsel til en 1. juli. Ønsker en af organisationerne ændringer i aftalen, skal den 6 måneder forud for opsigelsen underrette den anden aftalepart herom, hvorefter der uden konflikt adgang optages forhandlinger herom med det formål at opnå enighed og derved undgå opsigelse af aftalen.

Selvom aftalen er opsagt, er parterne forpligtet til at overholde dens bestemmelser, indtil anden aftale træder i stedet eller direktivet ændres.

§ 14 Bestemmelser i kollektive overenskomster/implementeringsaftaler

Bestemmelser i kollektive overenskomster og aftaler i henhold til disse samt bestemmelser i implementeringsaftaler, som gyldigt implementerer bestemmelserne i arbejdstidsdirektivet, har virkning forud for denne aftale.

§ 15 Fagretlig behandling

Såfremt der opstår en uoverensstemmelse om adgangen til de rettigheder, der fremgår af nærværende aftale, behandles sådanne uoverensstemmelser efter de sædvanlige fagretlige og arbejdsretlige regler. Hvor sådanne regler ikke foreligger, gælder princippet i

Arbejdsretslovens § 22, hvorefter den til enhver tid mellem DA og LO gældende Norm for regler for behandling af faglig strid finder anvendelse.

BILAG 12

Seniorpolitik

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

Parterne har derfor drøftet mulige barrierer for at nå denne målsætning i overenskomsten, samt om der i lovgivningen er elementer, der stiller sig i vejen for en aktiv seniorpolitik.

I den forbindelse henvises til erfaringer fra udvalgte virksomheder på transport- og lagerområdet, der været inddraget som et væsentligt element.

Tilbagemeldingerne fra virksomhederne viser, at det er meget forskelligt, hvordan virksomhederne håndterer seniorer, samt at det kun er i begrænset omfang, at virksomhederne har udformet en egentlig politik på området.

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

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

Parterne anbefaler, at samarbejdsudvalget eller de lokale parter forud for indførelse af seniorpolitik søger inspiration via rådgivning hos overenskomstparterne.

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

Seniorordning

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

Seniorordningen kan finansieres på følgende vis:

- a) Indbetaling til Fritvalgs Lønkontoen.
- b) Medarbejderen og virksomheden kan aftale, at medarbejderen fra 5 år før seniorordningen kan iværksættes, kan opspare værdien af ikke-afholdte feriefridage, efter overenskomstens § 15, og akkumulere denne. Værdien heraf kan komme til udbetaling i forbindelse med afholdelse af yderligere seniorfridage.
- c) Yderligere seniorfridage kan opnås ved konvertering af løbende pensionsbidrag efter § 22.

De valgte midler under b) og c) indsættes på Fritvalgs Lønkontoen.

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

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

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

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

Placeringen af seniorfridage sker, medmindre andet aftales efter de samme regler, som er gældende for placeringen af feriefridage, jf. § 15.

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

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

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

BILAG 13

Elektroniske dokumenter

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

Såfremt virksomhederne vil benytte sig af denne mulighed, skal medarbejderne varsles herom 3 måneder før medmindre andet aftales. 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 14

Ophør af kompetenceudviklingsfond

Parterne er enige om, at Drivkraft Danmark/Dansk Metal Kompetenceudviklingsfonden ophører, og at bestemmelserne herom pr. 1. marts 2012 udgår af overenskomsten.

Der indbetales fra og med 1. januar 2012 ikke længere bidrag til fonden, men den endelige afvikling heraf kan først ske, når fondens midler i henhold til fondsbestyrelsens beslutning er uddelt. De praktiske forhold i forbindelse med nedlægningen af fonden forestås fortsat af det af fondsbestyrelsen allerede nedsatte udvalg.

Parterne er enige om, at der kan optages drøftelser om genetablering af en kompetenceudviklingsfond, hvis antallet af medarbejdere omfattet af overenskomsten øges til et sådant omfang, at det vil være rentabelt i forhold til omkostningerne at drive en fond.

BILAG 15

Organisationsaftale om forståelse af overenskomsts § 17,

Parterne er enige om, at overenskomsten § 17 i overenskomstperioden skal forstås således:

Virksomheder, der i øvrigt opfylder de nævnte kriterier, har ret til at fradrage de omkostningsstigninger til Fritvalgs Lønkontoen, der på tidspunktet for indmeldelsen ligger ud over 4 pct., i medarbejdernes løn. Fradraget i medarbejdernes løn godtgøres af en tilsvarende indbetaling til medarbejderens Fritvalgs Lønkonto. Medarbejderen oplever således ikke nogen lønnedgang.

Virksomheden kan endvidere optrappe de 4 procent af medarbejderens løn, som ligeledes p.t. skal betales til Fritvalgs Lønkontoen. Optrapningen sker over 3 år.

BILAG 16

DA/LO-uddannelsesfonden

Bidraget til DA/LO Udviklingsfonden er kr. 0,47 pr. præsteret arbejdstime.

BILAG 17

Aftale om arbejdsmiljørepræsentanternes deltagelse i relevante arbejdsmiljøkurser

Parterne er enige om, at der efter aftale med arbejdsgiveren kan gives arbejdsmiljørepræsentanten den nødvendige frihed til deltagelse i forbundenes relevante arbejdsmiljøkurser.

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

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

BILAG 18

Organisationsaftale om rådighedstjeneste

Stk. 1. Aftalegrundlag

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.

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, så 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 § 20.

BILAG 19

Pension af feriegodtgørelse omfattet af feriegarantiordning

I forbindelse med overgangen til den nye ferielov er der opstået tvivl blandt nogle af parternes medlemmer om tidspunktet for beregning af pension af feriegodtgørelse.

Dette skyldes, at tidspunktet for den løbende beskatning af feriegodtgørelse omfattet af en feriegarantiordning er ændret. Tidligere blev feriegodtgørelsen beskattet løbende, når den blev optjent og hensat i forbindelse med lønudbetalingen, men fra 1. september 2019 blev feriegodtgørelse omfattet af feriegarantiordning først beskattet ved udbetalingen til medarbejderne. For feriegodtgørelse, der indbetales til FerieKonto, er der ingen ændringer, og de beskattes fortsat, når de bliver indbetalt til Feriekonto.

Det ændrede beskatningstidspunkt har medført en tvivl om, hvorvidt der skulle ske en senere afregning af pension af feriegodtgørelse omfattet af feriegarantiordning. Feriegodtgørelse omfattet af feriegarantiordning bliver først A-skattepligtig lønindkomst, når den beskattes, hvilket nu først sker ved udbetalingen til medarbejderne, og dermed beregnes pensionsbidraget også først på dette tidspunkt.

Det har ikke været hensigten, at tidspunktet for beregning af pension af feriegodtgørelse omfattet af feriegarantiordning skulle ændres med overgangen til den nye ferielov. Tidspunkter for beregning af pension af feriegodtgørelse er således uændrede.

Parterne er således enige om, at virksomhederne fortsat skal afregne pension af feriegodtgørelse omfattet af feriegaranti i takt med, at feriegodtgørelsen optjenes.

I forlængelse af ovenstående enighed, har parterne aftalt, at pension af feriegodtgørelse, der er optjent, men ikke udbetalt til medarbejderen forud for ikræfttrædelsesdatoen, kan indbetales til pensionsselskabet. Indbetalingen skal ske som ved fratræden.

BILAG 20

Organisationsaftale om organisationernes rolle i forbindelse med den fagretlige behandling af uenigheder vedrørende 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 § 20.

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.

Parterne 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 overenskomsternes regler og intentionerne med disse.

Parterne kan forud for afvikling af mæglingsmøde efter overenskomstens bilag 5, stk. 2 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 parterne 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 overenskomstens parter 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 bilag 5, stk. 2, litra f.