



OVERENSKOMST

2023/2025

Dansk Metal & Dansk Erhverv
Arbejdsgiver (DEA) f. AutoBranchens
ArbejdsgiverForening (ABAF)



Overenskomst

mellem

**Dansk Erhverv Arbejdsgiver (DEA) f.
AutoBranchens ArbejdsgiverForening (ABAF)**

og

Dansk Metalarbejderforbund

1. marts 2023 – 1. marts 2025

Indholdsfortegnelse

§ 1 – Overenskomstens område	3
§ 2 – Arbejdstid	3
§ 3 – Forskudt tid.....	4
§ 4 – Lønforhold - Mindstelønsbetalingen.....	5
§ 5 – Overarbejde.....	6
§ 6 – Udearbejde.....	6
§ 7 – Tilskadekomst/sygdom/hospitalsindlæggelse.....	6
§ 8 – Lokalaftaler mellem arbejdsgiveren og medarbejderne	8
§ 9 – Barsel	8
§ 10 – Fritvalgskonto	11
§ 11 – Arbejdstøj	14
§ 12 – Pension.....	14
§ 13 – Nyoptagne virksomheder	15
§ 14 – Uddannelses- og samarbejdsfonde.....	17
§ 15 – Kompetenceudvikling.....	17
§ 16 – Uddannelse	18
§ 17 – Fridage.....	19
§ 18 – Ferie.....	20
§ 19 – Tillidsmandsbestemmelser.....	21
§ 20 – Ansættelsesbeviser.....	23
§ 21 – Opsigelsesvarsel	24
§ 22 – Opsigelse under sygdom, tilskadekomst og ferie.....	26
§ 23 – Lærlingebestemmelser.....	27
§ 24 – Trainee-ordning	27
§ 25 – Seniorordning	27
§ 26 – Regler for behandling af faglig strid.....	29
§ 27 – Organisationsforhold	33
§ 28 – Hovedaftalen.....	34
§ 29 – Varighedsbestemmelse	34
Bilag 1 – Retningslinjer for etablering af arbejdsfordelingsordninger	35
Bilag 2 - Protokollat mellem DEA/ABAF og Dansk Metalarbejderforbund.....	37
Bilag 3 - Ansættelsesaftale	38
Bilag 4 - Aftale om funktionærlignende ansættelse.....	41
Bilag 5 - Overenskomsthenvi sning.....	45
Bilag 6 - Generelle betalingsregler, hvor medarbejderne benytter eget motorkøretøj i virksomhedens tjeneste.....	46
Bilag 7 - Tillidsrepræsentanterne og det lokale samarbejde	47
Bilag 8 – Implementering af ligelønsloven m.v.....	49
Bilag 9 – Etablering af ligelønsnævn.....	52
Bilag 10 – Elektroniske dokumenter.....	54
Bilag 11 – Om databeskyttelse	55
Bilag 12 – Arbejds miljørepræsentanternes deltagelse i relevante arbejdsmiljøkurser og Arbejds miljørepræsentanternes adgang til IT-faciliteter	56
Bilag 13 – Rådighedstjeneste.....	57
Bilag 14 – Aftale om ferie	58
Bilag 15 – Pensionsoverførsel	59
Bilag 16 – Fælles forståelse af bestemmelsen om fratrædelsesgodtgørelse til grænsegængere.....	60
Bilag 17 – Organisationsaftale om organisationernes rolle i forbindelse med den fagretlige behandling af uenigheder vedrørende lokale lønforhandlinger	61

Almen del

Så længe denne overenskomst står ved magt, må ingen af de undertegnede organisationer eller disses medlemmer forsøge på ved noget som helst middel at modarbejde overenskomstens bestemmelser eller fremtvinge forandringer deri.

Virksomheder, der anvender udefra kommende firmaer, er forpligtet til at drage omsorg for, at arbejdet ikke bliver udført for ringere bestemmelser end de i overenskomsten gældende og i forvejen lokalt indgåede aftaler.

§ 1 – Overenskomstens område

Overenskomsten er gældende for samtlige medarbejdere, der er beskæftiget indenfor Dansk Metalarbejderforbunds uddannelses- og organisationsområde.

§ 2 – Arbejdstid

- A) Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er 37 timer fordelt på ugens 5 første hverdage. Anden arbejdstid kan aftales lokalt, jf. § 8.

I forbindelse med aftaler om udvidet arbejdstid efter ovenstående bestemmelse kan det endvidere aftales, at pensionsopsparing jf. § 12, bidrag til fritvalgskontoen, jf. § 10 samt feriegodtgørelse jf. Ferielovens § 26 og 27, stk. 2, kan konverteres til et tillæg til lønnen for den enkelte medarbejder, for så vidt angår de timer, der ligger ud over den normale arbejdstid og den for overenskomsten gældende gennemsnitlige ugentlige arbejdstid ved skiftehold. Varierende ugentlig arbejdstid eller overarbejde efter § 5 betragtes ikke som udvidet arbejdstid i denne sammenhæng.

Sådanne aftaler skal være skriftlige og kan alene indgås med en tillidsrepræsentant.

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

- B) Den normale daglige arbejdstid lægges mellem kl. 06.00 og kl. 18.00.

- C) Varierende ugentlig arbejdstid:

1. 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.

2. De lokale parter fastlægger rammerne for de varierende ugentlige arbejdstider. Manglende enighed herom kan gøres til genstand for fagretlig behandling sluttende med et organisationsmøde.
 3. Aftaler om arbejdstidens placering træffes med den enkelte medarbejder eller grupper af medarbejdere, jf. dog pkt. 2.
 4. 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.
 5. Ved nyansættelser i en periode med et lavere timetal end gennemsnittet kan der for en periode etableres en lønudjævning.
 6. Overarbejde eller forskudt arbejdstid i forbindelse med den varierende daglige arbejdstid betales i henhold til overenskomstens §§ 5 og 3.
 7. Aftaler i henhold til denne bestemmelse kan opsiges med 2 måneders varsel til en periodes udløb i henhold til § 8.
- D) Ved bestemmelse af hvorledes spisepauser fastlægges, skal medarbejderne høres. I tilfælde af uenighed herom blandt medarbejderne skal der foretages afstemning. Flertallets ønsker er medarbejderne pligtig at rette sig efter.
- E) Arbejdsfordeling:
 Det er aftalt mellem parterne, at der er mulighed for at iværksætte arbejdsfordeling for imødegåelse af eventuelle afskedigelser som følge af midlertidig produktionsnedgang. Aftale om arbejdsfordeling indgås efter reglerne i bilag 1.

§ 3 – Forskudt tid

- A) Såfremt der etableres forskudt tid, skal en del af arbejdstiden ligge uden for kl. 06.00 til kl. 18.00 for at kunne betragtes som arbejde på forskudt tid.
- B) Tillægsbetaling for forskudt tid er følgende:
- | | <i>Pr. 1. marts 2023</i> | <i>Pr. 1. marts 2024</i> |
|---------------------|--------------------------|--------------------------|
| Fra kl. 18.00-22.00 | kr. 30,29 pr. time | kr. 31,35 pr. time |
| Fra kl. 22.00-06.00 | kr. 48,74 pr. time | kr. 50,44 pr. time |
- C) Varsling af forskudt tid er 5 x 24 timer. Såfremt varslet ikke kan overholdes, betales, jf. overenskomstens § 5, for den tid, der falder udenfor normal aftalt arbejdstid.
- D) Såfremt parterne ønsker at indføre skiftehold, skal der rettes henvendelse til DEA/ABAF og Dansk Metalarbejderforbund for at indgå en aftale om indførelse af dette på virksomheden.

§ 4 – Lønforhold - Mindstelønsbetalingen

Fra 1. marts 2023 udgør mindstebetalingen for timelønsarbejde:

For voksne medarbejdere	kr. 136,00 pr. time
Medarbejdere under 18 år	kr. 76,00 pr. time

Fra 1. marts 2024 udgør mindstebetalingen for timelønsarbejde:

For voksne medarbejdere	kr. 140,50 pr. time
Medarbejdere under 18 år	kr. 78,60 pr. time

Lønnen for dygtige og mere betroede medarbejdere aftales i hvert enkelt tilfælde mellem arbejdsgivere og den enkelte medarbejder. Hvor de lokale parter ønsker at forhandle lønnen kollektivt, kan dette aftales efter reglerne i § 8. Ved lønfastsættelse skal der tages hensyn til den pågældendes kvalifikationer, anciennitet samt arbejdets karakter.

Med henblik på bedst muligt at kunne understøtte sine kolleger i forbindelse med indgåelse af aftaler om løn efter § 4, 4. afsnit, kan tillidsrepræsentanten anmode om at få belyst virksomhedens produktivitet, konkurrenceevne, økonomiske situation og fremtidsudsigter, herunder bl.a. ordrebeholdning, markedssituation og produktionsforhold.

Forhandlinger om lønændringer kan højest finde sted én gang i hvert overenskomstår med virkning fra 1. marts. Organisationerne har påtaleret i overensstemmelse med regler for behandling af faglig strid, hvis det skønnes, at lønnen står i misforhold til området som helhed.

Lønnen udbetales enten som 14-dages løn eller som månedsløn.

Ved beslutning om overgang fra 14-dages løn til månedsløn, skal dette varsles med mindst 2 måneders varsel.

Lønnen er til medarbejderens rådighed senest sidste bankdag i måneden.

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

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

§ 5 – Overarbejde

For overarbejde betales følgende tillæg:

De første 3 timer efter normal arbejdstids ophør	35 %
Alt arbejde derudover samt søgnehelldage	100 %

Overarbejdsprocenten beregnes af den normale udbetalte timeløn.

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

Tillidsrepræsentanten skal holdes orienteret om overarbejdets omfang.

- B) I virksomheder med varierende produktionsbehov og hvor de lokale parter forgæves har søgt at opnå en lokalaftale om varierende ugentlig arbejdstid, jf. § 8, kan virksomheden varsle systematisk overarbejde. Systematisk overarbejde kan maksimalt udgøre 5 timer pr. kalenderuge og 1 time pr. dag og skal lægges i tilknytning til den enkelte medarbejders normale arbejdstid.

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

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

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

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

§ 6 – Udearbejde

Ved beskæftigelse udenfor virksomhedens område indgås lokalaftale, jf. § 8, der beskriver betaling for arbejde, transport, kost og indkvartering.

§ 7 – Tilskadekomst/sygdom/hospitalsindlæggelse

A) Tilskadekomst

Ved tilskadekomst på arbejdspladsen forstås også en erhvervsbetinget lidelse, der åbenbart skyldes arbejde på den pågældende virksomhed, hvor den pågældende arbejder efter

forudgående aftale med arbejdsgiveren, må forlade sit arbejde, betales medarbejderen i indtil 9 uger med sin gennemsnitsløn fra sidst afsluttede kvartal.

B) Løn under sygdom

Til medarbejdere med 6 måneders anciennitet og derover, yder arbejdsgiveren, i indtil 9 uger ved rettidigt anmeldt og dokumenteret sygdom, en betaling svarende til den pågældendes gennemsnitsfortjeneste fra sidst afsluttede kvartal. Beløbet indeholder den ved lovgivningen fastsatte maksimale dagpengesats.

Efter 9 ugers fravær yder arbejdsgiveren i yderligere maksimalt 5 ugers fuld løn eksklusiv genetillæg jf. § 3.

Efter perioden med betaling under sygdom jf. § 7 punkt B 1. afsnit, skal arbejdsgiveren udrede sygeferiegodtgørelse i henhold til ferielovens bestemmelser.

Der beregnes pension af sygeferiegodtgørelse til medarbejdere, der er berettiget til pension jf. § 12. Både arbejdsgiverens bidrag og medarbejderens eget bidrag beregnes af sygeferiegodtgørelsen og indbetales til Industriens Pension.

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

C) Børns sygdom

Til medarbejdere og ansatte under uddannelse indrømmes der frihed, når dette er nødvendigt af hensyn til pasning af medarbejderens syge hjemmeværende barn/børn under 14 år.

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

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

Betalingen udgør fuld løn jf. § 7 B.

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

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

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

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

D) Hospitalsindlæggelse

Til medarbejdere og ansatte under uddannelse indrømmes der frihed med løn i maksimalt 1 uge pr. kalenderår, når det er nødvendigt, i forbindelse med hospitalsindlæggelse, herunder når indlæggelsen sker helt eller delvist i hjemmet. Reglen vedrører børn under 14 år. Dette gælder for den ene af barnets forældre.

E) Forsørgertabsydelse (død ved arbejdsulykke)

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

F) Funktionærlignende ansatte

Funktionærlignende ansatte aflønnes i henhold til Funktionærloven.

§ 8 – Lokalaftaler mellem arbejdsgiveren og medarbejderne

Denne overenskomst kan udbygges med lokalaftaler mellem arbejdsgiver og medarbejdere.

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

Hvor der ikke er valgt en tillidsrepræsentant, kan lokalaftaler også indgås eller opsiges, således som det hidtil har været praktiseret mellem virksomheden og medarbejderne.

Lokalaftaler, kutymmer eller reglementer samt aftaler om løn, tillæg til løn, akkord og bonus-systemer kan opsiges af begge parter med 2 måneders varsel til den 1. i en måned, medmindre aftale om længere varsel er/bliver truffet. Den opsigende part skal foranledige den videre forhandling efter gældende regler.

§ 9 – Barsel

Stk. 1 Arbejdsgiveren betaler til medarbejdere, der på det forventede fødselstidspunkt har 9 måneders anciennitet, løn under fravær på grund af barsel/adoption i indtil 14 uger efter fødslen (barselsorlov).

Der ydes tillige løn under fravær på grund af graviditet i op til 4 uger før forventet fødselstidspunkt (graviditetsorlov).

Lønnen svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden. Beløbet indeholder den ved lovgivningen fastsatte maksimale dagpengesats.

Under samme betingelser betales der i indtil 2 uger løn under fædreorlov.

Stk. 2 Arbejdsgiveren yder endvidere fuld løn under forældreorlov i indtil 16 uger. Betalingen i disse 16 uger svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden.

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

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

De resterende 3 ugers orlov ydes enten til den ene eller anden forælder.

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

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

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

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.

Der er mellem parterne enighed om, at forældrene kan holde samtidig forældreorlov med betaling. Forældrenes orlov skal tages i umiddelbar forlængelse af de 14 ugers barselsorlov, og hver af forældrenes orlov skal tages i en uafbrudt periode.

Under de 14 ugers barselsorlov ydes forhøjet pensionsbidrag jf. stk. 4.

Ovennævnte skal varsles til arbejdsgiveren jf. den til enhver tid gældende sygedagpengelovgivnings varsler forud for påbegyndelsen af orloven.

Stk. 3 For børn født eller modtaget 1. juli 2023 eller senere gælder følgende:

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

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.

3. 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)
4. Under samme betingelser som i pkt. 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 pkt. 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.

Anm.

Under de 10 ugers orlov efter pkt. 1 ydes forhøjet pensionsbidrag, jf. § 9 stk. 4.

5. Lønnen svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden. Beløbet indeholder den ved lovgivningen fastsatte maksimale dagpengesats.
6. Medmindre andet aftales, skal orlov med løn efter pkt. 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.

7. Alle eventuelt eksisterende ordninger med arbejdsgiverbetaling ved barsel kan opsiges til bortfald efter reglerne i § 8.

Stk. 4 Under de 14 ugers barselorlov indbetales et ekstra pensionsbidrag til medarbejdere med 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt.

Pensionsbidraget udgør:

	Arbejdsgiverbidrag kr. pr. time/måned	Arbejdstagerbidrag kr. pr. time/måned	Samlet bidrag kr.pr. time/måned
pr. 1. juli 2014	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. 3, 1. afsnit, pkt. 2, indbetales et ekstra pensionsbidrag til medarbejdere med 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt.

	Arbejdsgiverbidrag kr. pr. time/måned	Arbejdstagerbidrag kr. pr. time/måned	Samlet bidrag kr.pr. time/måned
pr. 1. juli 2023	18,45/2.957	3,69/592	22,14/3.549

§ 10 – Fritvalgskonto

Stk. 1

For at imødekomme individuelle ønsker om frit valg mellem fritid, pension eller løn, får den enkelte medarbejder sin egen Fritvalgskonto.

Medarbejderen får blandt andet mulighed for at hæve et ekstra beløb ud over lønnen i forbindelse med ferie, søgnehelligdage, feriefridage eller andre overenskomstmæssige fridage, barns 2. hele sygedag, børneomsorgsdage eller børns lægebesøg.

Overenskomstparterne finder det naturligt, at man medregner eksempelvis de lønstigninger, der følger af eventuelle stigninger i Fritvalgskontoen i forbindelse med de lokale lønforhandlinger.

Stk. 2 Bidrag

- A. Virksomheden indbetaler på medarbejderens Fritvalgskonto 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 Fritvalgskontoen 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 Fritvalgskontoen efter stk. 1, 2, 3 og 4 ligeledes udbetales løbende sammen med lønnen.

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

Stk. 3 Feriefridage

- A. Medarbejdere, der pr. 1. september har ret til feriefridage, skal inden den 1. august hvert år vælge eller fravælge muligheden for at afholde en eller flere af feriefridagene i den kommende ferieafholdelsesperiode, mod i stedet i ferieåret (1. september – 31. august) løbende at få afsat yderligere 0,5 pct. af den ferieberettigede løn pr. fravalgt feriefridag. Hvis alle fem feriefridage fravælges, afsættes der således yderligere i alt 2,5 pct. Det antal feriefridage, som ønskes afholdt, afvikles og betales efter § 17, litra B og C. Nyansatte medarbejdere kan foretage tilsvarende valg senest 1 måned inden 9 måneders anciennitet opnås.
- B. En medarbejder, som har fravalgt en eller flere feriefridage, og derefter har sammenhængende fravær over tre måneder som følge af sygdom eller tilskadekomst, kan rejse krav om et supplement til Fritvalgskontoen. Medarbejderen skal rejse kravet inden 3 uger efter ferieafholdelsesperiodens udløb.

Supplementet udgør:

- værdien af de fravalgte feriefridage, hvis medarbejderen skulle have dem udbetalt som ikke afholdte feriefridage efter overenskomsten § 17, litra B, pkt. 6.
- fratrukket den del af Fritvalgskontoen, der stammer fra de fravalgte feriefridage.

Stk. 4 Søgnehelligdagsopsparing

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

Stk. 5 Konvertering af pensionsbidrag

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

Stk. 6 Valgmuligheder

Overenskomtparterne opfordrer til, at virksomheden tager initiativ til en dialog med medarbejderne om Fritvalgskontoens muligheder samt opfordre 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, søgnehelligdage, feriefridage eller overenskomstmæssige fridage, 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 Fritvalgskontoen der ønskes afsat til pension igennem det kommende ferieår.

Når der vælges pension, indbetales den aftalte andel til pensionselskabet og dermed ikke til Fritvalgskontoen. 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 Fritvalgskontoen til finansiering af seniorfridage som led i en seniorordning efter § 25.

Stk. 7 Restopsparing på Fritvalgskontoen

Hvis der er indestående midler på Fritvalgskontoen 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 § 25, skal dog ikke udbetales.

Stk. 8 Fratrædelse

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

Stk. 9 Feriegodtgørelse og ferietillæg

Opsparingen til Fritvalgskontoen indeholder feriegodtgørelse samt ferietillæg af opsparingen.

§ 11 – Arbejdstøj

Arbejdsgiver stiller nødvendigt arbejdstøj til rådighed for medarbejderne. Aftaler om renholdelse m.m. indgås ved lokale aftaler.

Der stilles værnefodtøj til rådighed jf. bilag 2.

§ 12 – Pension

Indbetaling til Industriens Pension

Der skal betales pensionsbidrag for medarbejdere, der er fyldt 18 år og som har 2 måneders anciennitet. I de to måneders anciennitet indgår anciennitet fra tidligere ansættelser inden for de sidste 2 år, hvor medarbejderen har arbejdet under en overenskomst, som giver ret og pligt til medlemskab af Industriens Pension.

Omfattede medarbejdere

Såfremt medarbejderen på ansættelsestidspunktet er omfattet af Industriens Pension eller anden arbejdsmarkedspension fra en tidligere ansættelse – herunder tjenestemandspension eller tilsvarende lignende ordning – skal der betales pensionsbidrag fra ansættelsens start.

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

Pensionssatser

	Pr. 1. juli 2009	Pr. 1. juni 2023
Arbejdsgiverbidrag	8,0 %	10,0 %
Arbejdstagerbidrag	4,0 %	2,0 %
Samlet bidrag	12,0 %	12,0 %

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

Senere ændringer i pensionsbidraget mellem DI og CO vil være gældende for denne aftale.

Såfremt medarbejderen fortsat er i beskæftigelse efter at have nået folkepensionsalderen, 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.

Indbetalinger og administration sker i henhold til retningslinjer fra Industriens Pensionsforsikring A/S.

§ 13 – Nyoptagne virksomheder

- A) Virksomheder, som ved deres optagelse i DEA/ABAF har overenskomst med forbundets afdelinger eller anden overenskomst, hvad enten det er en særoverenskomst, en tiltrædelsesoverenskomst eller en lokalaftale, omfattes, uden særlig opsigelse af overenskomst mellem Dansk Metalarbejderforbund og DEA/ABAF fra tidspunktet for optagelsen.
- B) Der optages snarest efter virksomhedens optagelse i DEA/ABAF tilpasningsforhandlinger med det formål at udforme eventuelle lokale aftaler på en sådan måde, at bestående overenskomstforhold ikke forrykkes som helhed.

Lokalaftalen vil efter overenskomstperiodens udløb være omfattet af § 8.

Nyoptagede virksomheder, som ikke i forvejen er dækket af en overenskomst, har mulighed for at benytte sig af en optrappingsordning, hvad angår indbetalinger til arbejdsmarkedspensionsordninger. Det 1. år skal bidraget for såvel arbejdsgiver som medarbejder udgøre mindst 20 % af det overenskomstmæssige fulde bidrag.

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

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

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

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

- C)
 - 1. Nyoptagne medlemmer af DEA/ABAF, der forinden indmeldelsen ikke har etableret en Fritvalgskonto eller tilsvarende ordning, eller som har en Fritvalgskonto eller tilsvarende ordning med lavere bidrag, kan indtræde i overenskomstens Fritvalgskonto efter nedenstående regler. Virksomheder, der forinden indmeldelsen har en Fritvalgskonto eller tilsvarende ordning med samme bidrag som § 10, stk. 2 A, punkt 1 og 2 er ikke omfattet af nedenstående pkt. 2-4.

2. Virksomhederne kan i lønnen jf. § 4 fradrage det på indmeldelsestidspunktet gældende bidrag til Fritvalgskontoen § 10, stk. 1, litra A., fraregnet 4,0 procentpoint (fra 1. marts 2024: 6,0 procentpoint).
3. Virksomhederne er fra indmeldelsen forpligtede til at betale bidrag til Fritvalgskontoen efter Fritvalgskontoen § 10, stk. 1, litra A, 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 § 10, stk. 1, litra A.
4. For så vidt angår de 4,0 procentpoint (fra 1. marts 2024: 6,0 procentpoint) kan nyoptagne medlemmer af DEA/ABAF kræve optrapning som følger:

Senest fra tidspunktet for DEA/ABAF-meddelelse til Dansk Metalarbejderforbund om virksomhedens optagelse i DEA/ABAF, skal virksomheden indbetale 1,0 pct. (fra 1. marts 2024: 1,5 pct.) i bidrag til Fritvalgskontoen.

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

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

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

Optrapningsordningen skal senest 2 måneder efter indmeldelsen protokolleres mellem DEA/ABAF og Dansk Metalarbejderforbund efter begæring fra DEA/ABAF, eventuelt i forbindelse med tilpasningsforhandlinger.

5. En eventuel Fritvalgskonto eller tilsvarende ordning, der bestod på indmeldelsestidspunktet, ophører og erstattes af overenskomstens Fritvalgskonto.
- D) Nyoptagne medlemmer af DEA/ABAF kan kræve, at bidraget til Uddannelses- og Samarbejdsfonden, jf. § 14, som optrapningsordning først påbegyndes indbetalt 1,5 år efter indmeldelsesdatoen.

Optrapningsordningen skal meddeles Dansk Metalarbejderforbund senest 2 måneder efter indmeldelsesdatoen.

§ 14 – Uddannelses- og samarbejdsfonde

Til uddannelse af tillidsrepræsentanter, kontaktpersoner og sikkerhedsrepræsentanter, indbetales der kr. 0,45 pr. medarbejder pr. præsteret arbejdstime til Fonden af 1973 (FIU) mellem Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen i Danmark.

Til Special uddannelsesfond mellem DEA/ABAF og Dansk Metalarbejderforbund indbetales der pr. 1. marts 2020 kr. 0,65 pr. præsteret arbejdstime. Pr. 1. juli 2023 indbetales kr. 0,75 pr. præsteret arbejdstime. Uddannelsesfonden vil udover de hidtidige aktiviteter også finansiere vederlag til tillidsrepræsentanter, jf. bestemmelserne i § 19, stk. E og Bilag 7.

De angivne beløb kan omregnes til en procentsats af den pensionsgivende lønsum. Det vil sige den lønandel, der skal beregnes pensionsbidrag af for de omfattede medarbejdere. Beløbene opkræves, indbetales og administreres i henhold til administrationsaftalen.

§ 15 – Kompetenceudvikling

A) Parterne har etableret en kompetenceudviklingsfond med henblik på at styrke indsatsen på kompetenceudviklingsområdet for den enkelte deltager i et selvvalgt kompetenceudviklingsforløb.

B) Virksomheden betaler årligt kr. 520,00 pr. medarbejder omfattet af overenskomsten. Bidraget beregnes på baggrund af det antal medarbejdere, der er omfattet af overenskomsten mellem Dansk Metalarbejderforbund og DEA/ABAF.

Medarbejdere, som er omfattet af overenskomsten, kan ansøge om tilskud efter reglerne indgået mellem parterne.

C) Medarbejderen kan søge om støtte hos kompetenceudviklingsfonden til uddannelse omfattet af § 16, stk. D svarende til maks. 100 % af lønnen beregnet jf. § 7, stk. B. Der kan ikke ydes støtte til uddannelser, hvorunder medarbejderen modtager helt eller delvis løn.

D) For at øge mulighederne for uddannelsesaktiviteter i perioder, hvor virksomhederne oplever arbejdsmangel og i den forbindelse etablerer arbejdsfordeling, kan virksomhederne ved lokal enighed fra den 12. oktober 2012 ansøge Autobranchens Uddannelses- og Kompetencefond om støtte til uddannelse omfattet af § 16 i overenskomsten efter fondens regler

E) Lærlinges og elevs adgang til støtte:

Lærlinge har efter 9 måneders beskæftigelse i samme virksomhed (inkl. eventuelle skoleophold) ret til at søge om støtte fra Kompetenceudviklingsfonden. Støtte ydes til deltagelse i fritidsuddannelse i samme omfang og på samme vilkår som øvrige medarbejdere under DEA/ABAFs overenskomst. Lærlinge betragtes i relation til støtte fra kompetencefonden ikke som op sagt, selv om uddannelsesaftalen er tidsbegrænset.

- F) Støtte til danskuddannelse for voksne udlændinge:
Kompetenceudviklingsfonden kan yde støtte til danskuddannelse for voksne udlændinge på samme vilkår, som øvrige aktiviteter støttes.

Så længe medarbejderen er omfattet af gratis adgang til danskuddannelses tilbud fra kommunen, yder Kompetenceudviklingsfonden alene støtte til dækning af eventuelt løntab.

- G) Støtte til screening til FVU- og ordblindeundervisning:
Kompetenceudviklingsfonden vil yde støtte til screening til FVU- og ordblindeundervisning, som gennemføres af godkendte udbydere af FVU- og ordblindeundervisning.

Der ydes støtte på de almindelige vilkår for tildeling af støtte til kompetenceudvikling.

- H) Kompetenceudviklingsfondens bestyrelse aftaler retningslinjerne ud fra ovenstående kriterier.

Overenskomstparterne er enige om, at en forudsætning for aftalen er, at staten ikke reducerer sin finansiering i voksen- og efteruddannelsessystemet. Således lægges det til grund, at der ikke sker forringelser i adgangen til løntabsgodtgørelse (SVU og VEU-godtgørelse) eller forringelser i de økonomiske incitament, som er knyttet til beskæftigede voksnes gennemførelse af en erhvervsuddannelse, herunder beskæftigelsessystemets løntilskudsordning til voksne elever/lærlinge, eller deltagerbetaling. I modsat fald bortfalder aftalen om støtte til aftalt uddannelse.

Der er samtidig aftalt et krav om fremsendelse af lønseddél sammen med eventuelle ansøgninger til kompetencefonden.

Reglerne i dette protokollat træder i kraft den 1. september 2017, hvis ikke forbeholdet i afsnit 4 medfører aftalens bortfald.

§ 16 – Uddannelse

- A) Organisationerne er enige om at virke for, at medarbejderne i den enkelte virksomhed får den fornødne efter- og videreuddannelse for herigennem at styrke medarbejderens kompetence.
- B) Det anbefales, at der gennemføres en systematisk uddannelsesplanlægning for virksomhedens medarbejdere.
- C) Fagligt relevante uddannelser, hvor en medarbejder deltager i uddannelse efter virksomhedens beslutning, får medarbejderen sin sædvanlige løn uden tillæg.
Eventuel løntabsgodtgørelse tilfalder virksomheden.

- D) Den enkelte medarbejder har dog efter 6 måneder anciennitet i virksomheden ret til 2 ugers frihed om året til efter- eller videreuddannelse. Uddannelsen skal dog placeres under fornødent hensyn til virksomhedens produktionsforhold forudsat, at der efter § 15, stk. C er meddelt tilsagn om tilskud til uddannelsen.

Friheden kan eksempelvis bruges til uddannelsen på såvel grundlæggende som videregående niveau, almen såvel som faglig efter-/videreuddannelse samt deltagelse i realkompetenceudvikling i offentlig regi og relevante tilbud.

- E) Med virkning fra 1. januar 2013 har medarbejderen ret til at afvikle ikke forbrugt uddannelse, jf. stk. D, fra de forudgående 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.
- F) Der er særlige regler om uddannelse i forbindelse med afskedigelse, jf. § 21 C.

§ 17 – Fridage

- A) Udover de til enhver tid gennem lovgivningen fastsatte søgnehellidage er 1. maj, 5. juni (Grundlovsdag) og 24. december regnet fra kl. 06.00 eller fra normal arbejdstidsbegyndelse til samme tidspunkt næste dag – for hel fridag. Betaling for disse sker i henhold til ovennævnte bestemmelse om Fritvalgskontoen, jf. § 10, stk. A.
- B) Medarbejdere med 9 måneders beskæftigelse har ret til 5 feriefridage indenfor ferieåret. Feriefridagene betales som ved sygdom - § 7, stk. B. Holdes feriefridagene ikke inden ferieårets udløb, kan medarbejderen inden 3 uger rejse krav om kompensation svarende til løn under sygdom pr. ubrugte feriedage. Kompensationen udbetales ved næstfølgende lønudbetaling. Uanset jobskifte kan der kun holdes 5 feriefridage i hvert ferieår.

Medarbejderen tildeles 5 feriefridage 1. september.

Om retten til at afholde feriefridagene gælder:

1. Berettiget er alle, der har været beskæftiget i virksomheden uafbrudt i 9 måneder.

Hvis en medarbejder har været beskæftiget i 9 måneder den 31. august, er der ret til fem feriefridage i det ferieår, der slutter samme dag. Herefter er der ret til fem nye feriefridage i det efterfølgende ferieår, der begynder 1. september.

2. Feriefridagene omregnes til og afvikles som timer inden for ferieafholdelsesperioden.

3. Feriefri dagene betales som ved sygdom.
4. Feriefri dage placeres efter samme regler som restferie, jf. ferielovens bestemmelser. Det gælder dog ikke for feriefri dage i en opsigelsesperiode efter virksomhedens opsigelse af medarbejderen.
5. Ved medarbejderens fratræden, har virksomheden pligt til skriftligt at oplyse – evt. på den sidste lønseddel – antallet af ikke afholdte feriefri dage/feriefri dagstimer.
6. Holdes feriefri dagene ikke inden ferieafholdelsesperioden der knytter sig til de tildelte feriefri dages udløb, kan medarbejderen inden 3 uger rejse krav om kompensation svarende til løn under sygdom pr. ubrugt feriefri dag, hvorefter kompensation udbetales i forbindelse med den næstfølgende lønudbetaling.
7. Kompensationsbeløbet indgår i den ferieberettigede løn, men der beregnes ikke pension af kompensationsbeløbet.
8. Medarbejdere, der skifter job i løbet af en ferieafholdelsesperiode, kan kun afholde fem feriefri dage i hver ferieafholdelsesperiode, der knytter sig til de tildelte feriefri dage.

C) Funktionærlignende ansatte oppebærer sædvanlig løn i disse dage.

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

§ 18 – Ferie

A) Der ydes ferie i overensstemmelse med den til enhver tid gældende ferielov. Optjente feriepenge skal løbende – i henhold til loven – afregnes til FerieKonto.

Overenskomstparterne har etableret en feriegarantiordning, hvor DEA for ABAF garanterer for feriepengenes tilstedeværelse.

Det er en betingelse for udbetaling af feriepenge i henhold til garantiordningen, at DEA/ABAF gives transport i medarbejderens krav mod LG, og at der fra medarbejderens side fremsendes den til LG fornødne dokumentation til DEA/ABAF i henhold til LGs til enhver tid gældende retningslinjer.

B) Der kan lokalt træffes skriftlig aftale om, at ferie afholdes i timer.

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

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

§ 19 – Tillidsmandsbestemmelser

A) Såfremt der beskæftiges mere end 4 medarbejdere, har disse ret til af deres midte at vælge en tillidsrepræsentant. Lærlinge kan ikke vælges til tillidsrepræsentant. Lærlinge - herunder voksenalærlinge - har valget til valg af tillidsrepræsentant i den afdeling af virksomheden, hvor de er beskæftiget på valgtidspunktet. Vikarer fra vikarbureauer har ikke stemmeret.

Tillidsrepræsentanten skal vælges blandt de anerkendte dygtige medarbejdere, der har arbejdet mindst 9 måneder i de sidste 2 år på virksomheden.

Såvel tillidsrepræsentanten som ledelsen har pligt til både over for deres organisationer og mellem de lokale parter på virksomheden at fremme et roligt og godt samarbejde, og ikke lægge hindringer i vejen for virksomhedens og medarbejdernes organisering.

Tillidsrepræsentanten gives mulighed for i arbejdstiden at mødes med nyansatte medarbejdere. Formålet med mødet er at orientere om tillidsrepræsentantens samarbejde med virksomheden og muligheden for medlemskab af Dansk Metalarbejderforbund. 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.

B) Valget er ikke gyldigt, før det er godkendt af afdelingen, og den har meddelt virksomheden dette – dog indtræder tillidsmandsbeskyttelsen, når valget er meddelt virksomheden.

Valg af tillidsrepræsentant foregår i arbejdstiden. Dette aftales lokalt.

- C) Hvis virksomheden finder, at der foreligger tvingende årsager til at opsig en tillidsrepræsentant, der er valgt efter reglerne i litra B, skal virksomheden rejse spørgsmålet i henhold til reglerne for fagretlig behandling.

Mæglingsmødet skal i så fald afholdes senest 14 kalenderdage efter mæglingsbegæringens fremkomst, og den fagretlige behandling skal i øvrigt fremmes mest muligt.

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

En tillidsrepræsentants afskedigelse skal begrundes i tvingende årsager, og virksomheden er pligtig til at give vedkommende 5 måneders varsel.

Såfremt en tillidsrepræsentant har fungeret, som sådan i en sammenhængende periode på mindst 5 år, har han dog krav på 6 måneders varsel.

- D) Afskedigelse ved arbejdsmangel

Her benyttes personligt opsigelsesvarsel i henhold til § 21, men mindst 56 dages varsel.

- E) Vederlaget udbetales med $\frac{1}{4}$ pr. kvartal som kompensation for tillidsrepræsentantens varetagelse af sit hverv uden for dennes arbejdstid. Vederlaget er ikke pensionsgivende eller feriepenge berettiget.

Valggrundlaget opgøres ved nyvalg af tillidsrepræsentant og efterfølgende én gang årligt.

Ved bortfald af tillidsrepræsentanthvervet bortfalder vederlaget.

Tillidsrepræsentanterne med et valggrundlag på op til 49 personer modtager et årligt vederlag på kr. 9.000,00.

Tillidsrepræsentanten med valggrundlag mellem 50 og 99 personer modtager et årligt vederlag på kr. 16.500,00.

Tillidsrepræsentanten med valggrundlag på 100 eller derover personer modtager et årligt vederlag på kr. 33.000,00.

For en fælles tillidsrepræsentant opgøres antallet som summen af de repræsenterede.

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

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

Medarbejderen modtager under den faglige opdatering løn efter § 7 B, dog for så vidt angår uge 6 for tillidsrepræsentanten med 6 års sammenhængende virke – uden genetillæg. Det er en forudsætning, at der kan ydes lovbestemt løntabsgodtgørelse til uddannelsen. Løntabsgodtgørelse tilfalder virksomheden.

Ved faglig opdatering kan der ydes støtte fra kompetencefonden. Støtten omfatter de elementer, som bestyrelsen beslutter.

- G) En medarbejder, som er ansat på funktionærlignende vilkår eller som er funktionær, 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.

For funktionærlignende ansættelser efter bilag 4, er parterne 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 medarbejderen.

- H) Tillidsrepræsentanten skal, til udførelsen af sit hverv, have den nødvendige adgang til IT-faciliteter herunder internet.

§ 20 – Ansættelsesbeviser

- A) Ved ansættelse skal den ansatte skriftligt oplyses om ansættelsesvilkårene, jævnfør EF-direktiv nr. 91/513 med efterfølgende dansk lovgivning.

Anmærkning:

Henvisningen til lov om arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet (ansættelsesbevisloven), vil fra den dato, hvor den danske lovgivning, der implementerer arbejdsvilkårsdirektivet, træder i kraft, ændres, således at der fra den pågældende dato henvises til den kommende implementeringslov, for så vidt angår arbejdsgivers oplysningspligt.

- B) I de tilfælde, hvor en ansat tilbydes en funktionærlignende ansættelse, udarbejdes der særlig ansættelseskontrakt.
- C) Parterne anbefaler, at de som bilag 3 og 4 optrykte ansættelsesaftaler anvendes.

§ 21 – Opsigelsesvarsel

Inden for de første 6 måneders ansættelse er ingen af parterne forpligtede til at afgive noget varsel i forbindelse med afbrydelse af ansættelsesforholdet.

- A) For medarbejdere, der uden anden afbrydelse end de i stk. C nævnte har været beskæftiget på samme virksomhed i de nedenfor anførte tidsrum – læretid tæller med – gælder følgende varsler:

<i>Anciennitet:</i>	<i>Opsigelsesvarsel:</i>
Over 6 måneder	14 dage
9 måneder	21 dage
Over 2 år	28 dage
Over 3 år	56 dage
Over 6 år	70 dage

Ved selskabets opsigelse af medarbejdere, der er fyldt 50 år:

<i>Anciennitet:</i>	<i>Opsigelsesvarsel:</i>
Over 9 år	90 dage
Over 12 år	120 dage

Fra medarbejderens side

<i>Anciennitet:</i>	<i>Opsigelsesvarsel:</i>
Over 6 måneder	7 dage
Over 3 år	14 dage
Over 6 år	21 dage
Over 9 år	28 dage

- B) Ved opsigelsesvarsler regnes altid med løbende dage, mens erstatning for manglende varsel kun beregnes for mistede arbejdsdage.

C)

1. Medarbejdere, som afskediges med opsigelsesvarsel på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukning eller andre på virksomheden beroende forhold, har nedennævnte rettigheder, afhængig af anciennitet.
2. Alle medarbejdere har ret til frihed med løn i op til to timer – placeret hurtigst muligt efter afskedigelsen under fornødent hensyn til virksomhedens produktionsforhold – til at søge vejledning i a-kassen/fagforeningen.
3. Medarbejdere, som har mindst 6 måneders anciennitet i virksomheden, har ret til en uges frihed til efter- eller videreuddannelse med støtte fra Kompetenceudviklingsfonden. Disse medarbejdere har endvidere ret til at benytte op til to ugers ikke-forbrugt frihed efter § 16 D).

4. Medarbejdere, der har været ubrudt ansat i virksomheden i mindst 3 år, har ret til yderligere to ugers frihed i opsigelsesperioden til deltagelse i uddannelse med støtte fra kompetenceudviklingsfonden.
5. Medarbejdere, der har ret til frihed efter pkt. 3 og 4, har ret til støtte efter betalingsreglerne i § 16 D) og § 15 C for hele perioden. Der kan søges støtte til kurser, der er relevante for beskæftigelse under overenskomstens dækningsområde.

Anm. se protokollat 7 vedr. overenskomstforhandlingerne af 19. februar 2020, vedr. evt. lovgivningsmæssige ændringer.

6. Ovennævnte rettigheder jf. § 21 C) punkt 1 – 5 forudsætter, at bestyrelsen vurderer, at der er tilstrækkelige midler i fonden.

- D) Som afbrydelse af ancienniteten regnes ikke fravær på grund af sygdom eller tilskadekomst, såfremt denne er meddelt virksomheden uden ugrundet ophold, indkaldelse til militærtjeneste, såfremt medarbejderen umiddelbart efter hjemsendelsen bliver genansat i selskabet og barselshvile.

Der kan i ovennævnte fraværperioder max. medregnes 6 måneders anciennitet.

- E) Medarbejdere, der har været ansat i mindst 3 år og som opsiges af en af medlemmet utilregnelig grund, er berettiget til at deltage i et relevant kursus af højest 2 ugers varighed. Kursusomkostninger og løntab dækkes af arbejdsgiveren, såfremt udgifterne ikke dækkes fra anden side.

Såfremt kursusdeltagelse ikke finder sted i opsigelsesperioden, skal det ske indenfor 56 dage efter fratrædelsen, såfremt medlemmet fortsat er arbejdssøgende.

- F) Medarbejdere, som afskediges med 14 dages varsel eller mere i henhold til pkt. A, og medarbejdere uden opsigelsesvarsel, som afbrydes i arbejdet på grund af arbejdsmangel eller en af de i pkt. C, nævnte grunde, men genoptager arbejdet, når dette tilbydes dem inden for et tidsrum af 9 måneder, genindtræder i tidligere på virksomheden opnået anciennitet. Ancienniteten akkumuleres.

Medarbejdere, som er fratrukket virksomheden med det i stk. A gældende varsel, kan dog efter varselsperiodens udløb tilbydes genansættelse af kortere varighed – ikke over 120 dage – når der i hvert enkelt tilfælde er truffet skriftlig aftale herom ved arbejdets begyndelse.

G)

1. Såfremt en medarbejder, der har været uafbrudt beskæftiget i samme virksomhed i 3, 6 eller 8 år, uden egen skyld bliver opsagt, skal arbejdsgiveren ved medarbejderens

fratræden betale henholdsvis 1, 2 eller 3 gange en særlig fratrædelsesgodtgørelse, der beregnes efter pkt. 2.

Den særlige fratrædelsesgodtgørelse udgør et beløb svarende til forskellen mellem det til enhver tid gældende dagpengebeløb pr. måned og lønnen tillagt fritvalgsbidrag med fradrag af 15 pct. I fastsættelsen af dagpengebeløbet medregnes ikke det særlige beskæftigelsestillæg, medarbejderen måtte have krav på i henhold til arbejdsløshedsforsikringslovens § 48, stk. 8. Fratrædelsesgodtgørelsen kan minimum udgøre kr. 2.500 pr. måned og maksimum kr. 15.000 pr. måned. Lønnen opgøres pr. måned på baggrund af den løn medarbejderen ville have oppebåret under sygdom jf. § 7 B). Pensionsbidraget indgår ikke i beregningsgrundlaget.

2. Bestemmelsen i pkt. 1 finder ikke anvendelse såfremt medarbejderen ved fratrædelsen har opnået anden ansættelse, oppebærer pension, eller af andre årsager ikke oppebærer dagpenge. Endelig udbetales godtgørelsen ikke, hvis medarbejderen er funktionærlignende ansat eller i forvejen har krav på fratrædelsesgodtgørelse, forlænget opsigelsesvarsel eller lignende vilkår, der giver en bedre ret end overenskomstens almindelige opsigelsesregler.
3. Medarbejdere, der oppebærer godtgørelse i henhold til pkt. 1, og i forbindelse med genansættelse indtræder i deres optjente anciennitet, opnår først på ny ret til godtgørelse i henhold til denne bestemmelse, når betingelserne i pkt. 1 er opfyldte i relation til den nye ansættelse.

H) For funktionærlignende ansatte gælder Funktionærlovens opsigelsesvarsler i § 2.

§ 22 – Opsigelse under sygdom, tilskadekomst og ferie

- A) Medarbejdere med 9 måneders anciennitet på virksomheden, kan ikke opsiges inden for de første 4 måneder og af den periode, hvori de er uarbejdsdygtige på grund af dokumenteret sygdom eller tilskadekomst.
- B) Skyldes uarbejdsdygtigheden uforskyldt tilskadekomst ved arbejde for virksomheden, kan medarbejderen ikke opsiges inden for de første 6 måneder af den periode, hvori vedkommende er dokumenteret uarbejdsdygtig på grund af tilskadekomsten.
- C) Ved opgørelsen af henholdsvis 4 og 6 måneders uarbejdsdygtighed i pkt. A og B medregnes såvel fravær på fuld tid som delvist fravær.
- D) For medarbejdere med 9 måneders anciennitet på virksomheden, kan en opsigelse ikke finde sted under afholdelse af ferie. Ønskes arbejdsforholdet afbrudt i tilslutning til ferie og dertil knyttede søgnehellidage eller andre fridage af i alt mindst 2 ugers varighed, skal varslet afgives på en sådan måde, at der til søgning af nyt arbejde, henholdsvis ny

arbejdskraft, bliver i alt 21 dage (3 uger) til rådighed uden for frihedsperioden, dog ikke længere end den pågældendes opsigelsesvarsel.

§ 23 – Lærlingebestemmelser

Lærlinge og voksenlærlinge ansat i henhold til Lov om Erhvervsuddannelser har ansættelsesvilkår i henhold til lærlingebestemmelserne aftalt mellem Dansk Industri og CO-industri.

§ 24 – Trainee-ordning

Parterne er enige om at etablere en trainee-ordning omfattende 15-17 årige.

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

Baggrunden for ordningen er, at Dansk Metalarbejderforbund og DEA/ABAF ønsker at kunne tiltrække den nødvendige kvalificerede arbejdskraft til virksomhederne og at bidrage til, at flere unge opnår forudsætninger for at gennemføre en erhvervsuddannelse.

Trainee-aftalen indebærer en ansættelse af maksimalt 6 måneders varighed, og der skal udstedes et ansættelsesbevis, jf. vedlagte bilag. Aftalen kan opsiges af begge parter under ansættelsesforløbet med dags varsel.

Parterne er enige om at følge mindstebetalingssatsen i overenskomstens § 4.

Arbejdstiden aftales frit mellem virksomhed og trainee.

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

§ 25 – 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 Fritvalgskontoen.

- b) Medarbejderen og virksomheden kan aftale, at medarbejderen fra 5 år før seniorordningen kan iværksættes, kan opspare værdien af ikke-afholdte feriefridage, efter overenskomstens § 10, stk. 2, litra B, 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 § 12.

De valgte midler under b) og c) indsættes på Fritvalgkontoen.

Ved afholdelse af seniorfridage reduceres Fritvalgskontoen 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. § 17, litra B).

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.

§ 26 – Regler for behandling af faglig strid

Stk. A 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 fordre 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. A 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 DEA/ABAF. Sker dette ikke, er sagen bortfaldet.
- 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. B 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 i medfør af bestemmelserne i overenskomstens § 8 vedrørende opsigelse af lokale aftaler, kutymer eller reglementer, skal begæringen om mæglingsmødets afholdelse være den modstående organisation i hænde inden for de i § 8 angivne opsigelsesfrister, det vil sige senest den sidste hverdag i måneden.

- d. Mæglingsmøde skal så vidt muligt holdes på den virksomhed, hvor uoverensstemmelsen er opstået, medmindre andet aftales mellem parterne.
- e. Mæglingsbegæring i sager, der rejses i medfør af stk. A 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.

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. 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. C 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. D Faglig voldgift

- a. Opnås der ikke ved mægling/mødet/organisationsmødet en løsning af uoverensstemmelsen, og sagen angår forståelsen af en mellem parterne indgået overenskomst eller aftale, kan en af organisationerne begære sagen afgjort ved en faglig voldgift.
- b. Den organisation, der ønsker sagen videreført, skal senest 10 arbejdsdage efter organisationsmødets (pr. 1. maj 2012, mægling/mødets/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 for 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. Svarkrift fremsendes af den modstående organisation til den klagende organisation og retsformanden, bilagt kopi af de akter, der ønskes fremlagt. Svarkriftet 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 proceskrifterne, 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. E 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. F 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.

Anm.

Ved organisationer forstås de organisationer, der har underskrevet overenskomsten mellem DEA/ABAF og Dansk Metalarbejderforbund.

Stk. G Arbejdsuro

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

Hvis DEA/ABAF eller Dansk Metalarbejderforbund anser det for formålstjenligt, skal organisationerne på begæring hurtigst muligt og senest inden for 5 arbejdsdage træde sammen og afholde opfølgingsmøde, så vidt muligt på virksomheden.

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

§ 27 – Organisationsforhold

DEA/ABAF finder det naturligt, at arbejdsgiverne i forbindelse med nyansættelser retter henvendelse til den lokale Dansk Metalarbejderforbund afdeling for rekruttering af medarbejdere.

DEA/ABAF oplyser Dansk Metalarbejderforbund om til- og afgang af virksomheder til arbejdsgiverforeningen pr. den 1. i hver måned.

Samlet medlemstal i arbejdsgiverforeningen oplyses én gang hvert år.

§ 28 – Hovedaftalen

Hovedaftalen af 1973 samt samarbejdsaftalen mellem Landsorganisationen og Dansk Arbejdsgiverforening med senere ændringer er herudover gældende for parterne under denne overenskomst.

§ 29 – Varighedsbestemmelse

Denne overenskomst træder i kraft ved underskrivelsen og er gyldig til den med 3 måneders varsel opsiges af én af parterne – dog tidligst den 1. marts 2025.

København, den 8. marts 2023

Mads Willer Skytte
Dansk Erhverv Arbejdsgiver f.
AutoBranchens ArbejdsgiverForening

Allan Givskov
Dansk Metalarbejderforbund

Bilag 1 – Retningslinjer for etablering af arbejdsfordelingsordninger

Der er enighed om, at arbejdsfordeling i konkrete situationer kan være velegnet til imødegåelse af afskedigelser som følge af midlertidig produktionsnedgang. De ansatte bevarer tilknytningen til virksomheden og føler sig ikke sat udenfor som de, der er fuldt ledige, og virksomheden opnår en nødvendig reduktion af lønudgifterne og får samtidig mulighed for at bevare tilknytningen til en velkvalificeret medarbejderstab, således at produktionen normalt uden forsinkelse og ekstra omkostninger til oplæring igen hurtigt kan forøges. Organisationerne finder, at indførelse af arbejdsfordelingsordninger ikke må medføre indskrænkninger i arbejdskraftens geografiske og faglige mobilitet og derved hindre fremtidig strukturtilpasning. Arbejdsfordeling er en hjælp til selvhjælp for de ansatte og virksomheden i en aktuell beskæftigelsessituation og bør derfor kun iværksættes af driftsmæssige årsager som f.eks. ordrenedgang. Det skal fremhæves, at indførelse af arbejdsfordeling med oppebærelse af dagpenge betyder, at den ansatte, uanset gældende opsigelsesvarsler, har pligt til at påtage sig andet af arbejdsformidlingen anvist arbejde, således at andre virksomheder fortsat kan få anvist den nødvendige kvalificerede arbejdskraft.

Parterne er derfor enige om nedenstående retningslinjer for indførelse af arbejdsfordelingsordninger:

1. Arbejdsfordeling skal være begrundet i driftsmæssige årsager af forventelig kortvarig karakter.
2. Arbejdsfordelingsordninger aftales ved lokale forhandlinger. Kan enighed ikke opnås, kan arbejdsgiveren varsle en sådan med 3 ugers varsel. Inden for dette tidsrum har medarbejderne påtaleret i henhold til Regler for behandling af fagretlige sager. For så vidt en uoverensstemmelse om en arbejdsfordelingsordning indankes til fagretlig behandling, kan arbejdsfordelingsordningen ikke træde i kraft, før mæglingssmøde har været afholdt.

Et begæret mæglingssmøde skal i alle tilfælde være afholdt inden 14 dage. Hvis en af organisationerne ikke overholder denne tidsfrist, er arbejdsgiveren berettiget til at igangsætte den pågældende arbejdsfordelingsordning. Det samme er tilfældet, såfremt enighed ikke opnås på mæglingssmødet eller eventuelt på seksmandsmødet. Spørgsmålet om, hvorvidt arbejdsfordelingsordningen er tilstrækkeligt begrundet i virksomhedens tarv, kan herefter videreføres på normal måde i henhold til Regler for behandling af fagretlige sager.

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

Såfremt de maksimale 13 uger opdeles i flere perioder, kan ingen periode være under 4 uger i de tilfælde, hvor der foretages 1 uges ledighed/1uges arbejde eller 2 ugers ledighed/2 ugers arbejde. Fordeling med 2 eller 3 dages ledighed pr. uge eller 1 uges ledighed/2 ugers arbejde kan etableres for minimum 3 uger. Etableres fordeling i henhold til

ovennævnte og afbrydes inden udløbet af nævnte perioder på henholdsvis 4 og 3 uger, betragtes disse som forbrugt.

Der kan ved arbejdsfordeling, hvor weekendhold skal indgå, alene etableres fordelinger med 1 uges ledighed/1 uges arbejde eller 2 ugers ledighed/2 ugers arbejde, idet en week-ends arbejde svarer til en uges arbejde.

4. Arbejdsfordelingsordninger skal indberettes af de lokale parter til de respektive overenskomstsafsluttende organisationer senest 1 uge inden ordningen iværksættes. Samtidig hermed orienteres Arbejdsformidlingen skriftligt om arbejdsfordelingsordningerne, der påtænkes iværksat, herunder hvilke personer der omfattes heraf.
5. Da formålet med arbejdsfordelingsordninger blandt andet er at undgå afskedigelser, som ellers ville have været nødvendige, kan afskedigelser under løbende arbejdsfordeling kun ske af årsager, der er begrundet i den pågældendes egne forhold. Viser det sig herudover under løbende arbejdsfordeling nødvendigt at foretage afskedigelser, skal arbejdsfordelingsordningen forinden tages op til ny lokal drøftelse. Kan enighed ikke her opnås, kan sager gøres til genstand for nærmere drøftelse under organisationernes medvirken.

Arbejdsfordeling kan tidligst indføres 4 uger efter afslutningen af en tidligere gennemført fordeling i den pågældende afdeling/arbejdsområde.

København, den 25. februar 2014

Knud Nielsen
For AutoBranchens ArbejdsgiverForening

Ole Ibsen
For Dansk Metalarbejderforbund

Bilag 2 - Protokollat mellem DEA/ABAF og Dansk Metalarbejderforbund

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

Stk. 1

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

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

Det normale tilskud svarer til prisen for almindelige vænetræsko i henhold til listens pkt. I. Ejendomsretten til værnefodtøjet i den nedenfor nævnte kategorier tilkommer den ansatte. Arbejde på personvognsværksted vil normalt høre under listepris 1, hvorimod arbejde på lastvognsværksteder vil høre under listepris 2.

Stk. 2

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

Stk. 3

Værnefodtøj, hvortil virksomheden yder tilskud, indkøbes efter aftale med virksomheden. Fornyelse af nedslidt eller ødelagt værnefodtøj, der ikke længere opfylder sit formål, skal aftales med virksomheden.

Listepriser for værnefodtøj følger pr. 1. marts 2020 de til enhver tid værende satser aftalt mellem CO-Industri og DI.

Dansk Metalarbejderforbund oplyser hvert år inden den 1. marts DEA/ABAF herom.



ANSÆTTELSESAFTALE

for ansættelse omfattet af
AutoBranchens Arbejdsgiverforening/Dansk Metalarbejderforbund

1. Parter

Undertegnede arbejdsgiver (navn):	CVR-nr.:
Adresse:	Tlf. nr.:
Postnr./by:	
Ansætter herved:	
Medarbejderens fulde navn:	Fødselsdato:
Adresse:	Tlf. nr.:
Postnr./by:	

2. Jobkategori

Stillingsbetegnelse:

3. Tiltrædelsesdato

Tiltrædelsesdato:
<input type="checkbox"/> Ansættelsesforholdet er tidsubegrænset
<input type="checkbox"/> Ansættelsesforholdet er tidsbegrænset og ophører senest:
<input type="checkbox"/> Ansættelsesforholdet ophører senest, når udførelsen af følgende opgave(r) er tilendebragt:

4. Arbejdssted

<input type="checkbox"/> Arbejdsgivers adresse, jf. ovenfor
<input type="checkbox"/> Fast arbejdssted (adresse angives):
<input type="checkbox"/> Skiftende arbejdssteder:

5. Arbejdstid

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

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

Alternativ ved deltidsansættelse

Den sædvanlige effektive arbejdstid udgør [indsæt timeantal] timer pr. uge ekskl. frokost. Mer- og overarbejde kan forekomme og udføres i henhold til bestemmelserne i overenskomsten.

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

6. Løn og andre løndele

Personlig timeløn udgør kr.:

Overarbejdsbetaling, søgnehelligdagsbetaling, forskudttidstillæg, tillæg for arbejde i skiftehold, betaling for ude og rejsearbejde og genetillæg i øvrigt betales efter reglerne i Overenskomsten.

Lønnen udbetales bagud:

- Hver 14. dag
- Månedsvi

7. Ferie

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

8. Pension

Med hensyn til pension henvises til overenskomsten. Virksomhedens pensionsordning findes i Industriens Pension. Såfremt medarbejderen ved ansættelsen er omfattet af Industriens Pension eller anden arbejdsmarkedspension, skal der betales bidrag straks ved ansættelsens start.

Såfremt medarbejderen opfylder et af nedenstående vilkår, skal der sættes kryds:

- Medarbejderen er omfattet af Industriens Pension eller anden arbejdsmarkedspension.
- Medarbejderen er fyldt 18 år og anciennitet fra tidligere ansættelser inden for de seneste 2 år før ansættelsen medregnes i beregningen af de 2 måneders anciennitet. Dokumentation herfor fremlægges af medarbejderen.

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

9. Sygdom

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

10. Andet fravær

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

11. Opsigelse

Ansættelsesforholdet kan fra begge parter side opsiges i overensstemmelse med overenskomstens opsigelsesvarsler.

12. Uddannelse

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

13. Socialsikringsinstitutioner

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

Såfremt medarbejderen er omfattet af nedenstående, sæt kryds:

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

14. Overenskomst

For ansættelsesforholdet i øvrigt gælder Overenskomsten (indgået mellem AutoBranchens ArbejdsgiverFor-ening og Dansk Metal) samt eventuelle lokalaftaler på virksomheden.

15. Øvrige forhold

Ansættelsen er betinget af gyldigt kørekort.

Denne ansættelseskontrakt er underskrevet i to eksemplarer, hvoraf det ene eksemplar er udleveret til medarbejderen.

Dato:

Dato:

Virksomhedens underskrift

Medarbejderens underskrift

Bilag 4 - Aftale om funktionærlignende ansættelse



AFTALE OM FUNKTIONÆRLIGNENDE ANSÆTTELSE

for ansættelse omfattet af
AutoBranchens Arbejdsgiverforening/Dansk Metalarbejderforbund

1. Parter

Undertegnede arbejdsgiver (navn):	CVR-nr.:
Adresse:	Tlf. nr.:
Postnr./by:	
Ansætter herved:	
Medarbejderens fulde navn:	Fødselsdato:
Adresse:	Tlf. nr.:
Postnr./by:	

2. Jobkategori

Stillingsbetegnelse:

3. Tiltrædelsesdato

Tiltrædelsesdato:
<input type="checkbox"/> Ansættelsesforholdet er tidsubegrænset
<input type="checkbox"/> Ansættelsesforholdet er tidsbegrænset og ophører senest:
<input type="checkbox"/> Ansættelsesforholdet ophører senest, når udførelsen af følgende opgave(r) er tilendebragt:

4. Arbejdssted

<input type="checkbox"/> Arbejdsgivers adresse, jf. ovenfor
<input type="checkbox"/> Fast arbejdssted (adresse angives):
<input type="checkbox"/> Skiftende arbejdssteder:

5. Arbejdstid

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

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

- Medarbejderen kan ikke deltage i arbejdsfordeling.

Alternativ ved deltidsansættelse

Den sædvanlige effektive arbejdstid udgør [indsæt timeantal] timer pr. uge ekskl. frokost. Mer- og overarbejde kan forekomme og udføres i henhold til bestemmelserne i overenskomsten.

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

- Medarbejderen kan ikke deltage i arbejdsfordeling.

6. Løn og andre løndele

Lønnen er aftalt til kr. [indsæt] pr. måned, som udbetales månedsvis bagud på samme dato som for virksomhedens funktionærer.

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

Overarbejdsbetaling, forskudttidstillæg, tillæg for arbejde i skiftehold, betaling for ude- og rejsearbejde og genetillæg i øvrigt betales efter reglerne i Overenskomsten.

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

7. Ferie

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

8. Pension

Med hensyn til pension henvises til overenskomsten mellem AutoBranchens ArbejdsgiverForening og Dansk Metal. Virksomhedens pensionsordning findes i [selskabets navn].

9. Sygdom

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

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

10. Andet fravær

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

11. Opsigelse

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

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

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

120-dages reglen:

Det er aftalt, at medarbejderen kan opsiges med 1 måneds varsel til fratræden ved en måneds udgang, når medarbejderen inden for et tidsrum af 12 på hinanden følgende måneder har oppebåret løn under sygdom i 120 dage i alt. Opsigelsen gyldighed er betinget af, at den sker i umiddelbar tilknytning til de 120 dage, og mens medarbejderen endnu er syg, hvorimod gyldigheden ikke berøres af, at medarbejderen er vendt tilbage til arbejdet, efter at opsigelsen er sket. 120-dages reglen kan ikke gøres gældende, hvis medarbejderen er omfattet af overenskomstens § 18.

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

- § 17a (om tantieme og gratiale)

12. Uddannelse

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

13. Socialsikringsinstitutioner

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

Såfremt medarbejderen er omfattet af nedenstående, sæt kryds:

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

14. Overenskomst

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

Funktionærlovens § 8 kan ikke fraviges ved aftale mellem parterne.

15. Øvrige forhold

Ansættelsen er betinget af gyldigt kørekort.

Denne ansættelseskontrakt er underskrevet i to eksemplarer, hvoraf det ene eksemplar er udleveret til medarbejderen.

Dato:

Dato:

Virksomhedens underskrift

Medarbejderens underskrift

Bilag 5 - Overenskomsthenviisning

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

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

København, den 29. september 2005

Knud Nielsen

For AutoBranchens ArbejdsgiverForening

Ole Ibsen

For Dansk Metalarbejderforbund

Bilag 6 - Generelle betalingsregler, hvor medarbejderne benytter eget motorkøretøj i virksomhedens tjeneste

Når medarbejderne benytter eget motorkøretøj i virksomhedens tjeneste, ydes der dem herfor en godtgørelse pr. kørt km af samme størrelse som den, der til enhver tid er fastsat i henhold til de for staten gældende regler.

Organisationerne er i øvrigt enige om, at den enkelte medarbejder er frit stillet med hensyn til spørgsmålet om, hvorvidt han vil stille sit motorkøretøj til rådighed for virksomheden. Bestående aftaler om betaling til medarbejderne for kørsel med eget motorkøretøj må ikke ved nærværende aftale forringes.

Såfremt kørselsgodtgørelsen udbetales skattefrit i henhold til ovenstående regler, påhviler de arbejdsgiveren at føre den fornødne kontrol og dokumentation.

København, den 29. september 2005

Knud Nielsen
For AutoBranchens ArbejdsgiverForening

Ole Ibsen
For Dansk Metalarbejderforbund

Bilag 7 - Tillidsrepræsentanterne og det lokale samarbejde

Et godt samarbejde mellem ledelsen og medarbejderne i virksomhederne er en væsentlig forudsætning for virksomhedernes produktivitet og konkurrencekraft og medarbejdernes trivsels- og udviklingsmuligheder.

Den danske model bygger både på et professionelt og konstruktivt samarbejde mellem overenskomtparterne, og på et velfungerende lokalt samarbejde mellem virksomhedsledere og tillidsrepræsentanter. Grundlaget for succes er ofte den decentrale aftalefastlæggelse og en samarbejdsproces, i gensidig respekt og tillid.

Vederlag til valgte tillidsrepræsentanter

Parterne er enige om, at tillidsrepræsentanter valgt under DEA/ABAF-overenskomsten vil modtage et årligt vederlag, som udbetales med en ¼ pr. kvartal. Vederlaget udbetales som kompensation for tillidsrepræsentantens varetagelse af sit hverv udenfor dennes arbejdstid.

Vederlaget er ikke pensionsgivende eller feriepengeberettiget.

Tillidsrepræsentantens valggrundlag opgøres ved nyvalg af tillidsrepræsentanten og efterfølgende én gang årligt. Ved bortfald af tillidsrepræsentanthvervet bortfalder vederlaget.

Vederlaget udgør:

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

Tillidsrepræsentanter med et valggrundlag mellem 50 og 99 personer vil modtage et årligt vederlag på kr. 15.000.

Tillidsrepræsentanter med et valggrundlag på 100 personer eller derover vil modtage et årligt vederlag på kr. 30.000.

For en fællestillidsrepræsentant opgøres antallet som summen af de repræsenterede.

Hvor der allerede er truffet aftale om aflønning / vederlag til tillidsrepræsentanten modregnes dette i ovenstående vederlag.

Fællesfonden ændrer navn til Uddannelses- og Samarbejdsfond og finansierer fra 1. oktober 2007 udover de hidtidige aktiviteter under fonden også ovennævnte vederlag.

Som følge heraf er der enighed om pr. 1. juli 2007 at forøge bidraget til fondene til 0,61 øre pr. præsteret arbejdstime. Overenskomstparterne bemyndiges til at regulere bidraget pr. 1. januar 2009, såfremt fondens nye opgaver nødvendiggør dette.

København, den 19. april 2007

Knud Nielsen
For AutoBranchens ArbejdsgiverForening

John Jeppesen
For Dansk Metalarbejderforbund

Bilag 8 – Implementering af ligelønsloven m.v.

Implementering af ligelønsloven

Overenskomstparterne er enige om at implementere ligelønsloven i overenskomsterne.

Parterne er på den baggrund blevet enige om følgende protokollattekst:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

stk. 2. Den kønsopdelte lønstatistik efter stk. 1 skal opgøres for medarbejdergrupper med en detaljeringsgrad svarende til den 6-cifrede DISCO-kode. Arbejdsgiveren har i øvrigt pligt til at redegøre for 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-retlige forpligtelser.

København, den 2. marts 2010

Knud Nielsen
for AutoBranchens ArbejdsgiverForening

John Jeppesen
for Dansk Metal

Bilag 9 – Etablering af ligelønsnævn

Overenskomstparterne er enige om at indstille til DA og LO, at hovedorganisationerne etablerer et ligelønsnævn.

Overenskomstparterne indstiller, at Nævnet etableres indenfor følgende:

Overordnede rammer

Ligelønsnævnet oprettes med udgangspunkt i den model, der kendes fra Afskedigelsesnævnet.

Nævnet skal kunne tage stilling til sager vedrørende fortolkning og forståelse af, samt brud på ligelønsloven eller overenskomstimplementeringen af lovens bestemmelser. Sager der vedrører implementeringsaftaler skal føres ved Nævnet, med mindre de er omfattet af reglen i arbejdsretslovens § 11, stk. 2, og § 22, stk. 1.

Nævnet skal i første række kunne tage stilling til tvister vedrørende lovens centrale bestemmelser, nemlig § 1, stk. 1-3 og § 3.

Spørgsmål vedrørende lovens § 5a, stk. 4 og tilsvarende aftalebestemmelser, skal primært løses i henhold til reglerne i Samarbejdsaftalen. Alene retstvister i form af uoverensstemmelser vedrørende brud på eller fortolkning af bestemmelsen skal kunne indbringes for Nævnet.

Parterne er enige om at tilstræbe at etablere et enstrengt sanktionssystem.

Hvis en sag indeholder elementer, der både vedrører brud og fortolkning af ligelønsreglerne og andre overenskomstelementer på samme tid, kan Nævnet tillige behandle disse andre overenskomstelementer. Såfremt sådanne andre overenskomstelementer forudsætter et meget specifikt overenskomstkendskab, kan de efter påstand henvises til behandling selvstændigt i det fagretlige system.

Sager skal først kunne indbringes for Nævnet, når de sædvanlige forhandlingsmuligheder i det fagretlige system er udtømte. Herved forstås, at der er gennemført lokalforhandling, mæglingssmøde og organisationsmøde. Herudover bør der gennemføres et forberedende møde i Nævnets regi, svarende til det møde, der kendes fra Afskedigelsesnævnet.

Overenskomstparterne er enige om, at de frister, der gælder for sagsbehandlingen i Afskedigelsesnævnet ikke er hensigtsmæssige i de oftest faktatunge ligelønssager. Der er derfor enighed om, at det er hensigtsmæssigt med andre frister, der i højere grad afbalancerer hensynet til en hurtig afgørelse og hensynet til en forsvarlig oplysning af sagerne.

Parterne er enige om at søge afklaret, om DA og LO vil påtage sig at etablere et ligelønsnævn efter samme model som Afskedigelsesnævnet, og om hovedorganisationerne i givet fald vil aftale det videre fornødne om nævnets funktion, forretningsorden m.v.

Såfremt det inden 1. oktober 2010 ikke har vist sig muligt at træffe beslutning om at etablere et ligelønsnævn i regi af DA og LO, er parterne enige om selv at etablere et nævn.

Et sådant nævn vil i givet fald blive etableret i overensstemmelse med de ovenstående retningslinjer, med de nødvendige tilpasninger.

København, den 2. marts 2010

Knud Nielsen
for AutoBranchens ArbejdsgiverForening

John Jeppesen
for Dansk Metal

Bilag 10 – Elektroniske dokumenter

Parterne er enige om, at der i overenskomsterne indføres mulighed for, at virksomhederne med frigørende virkning kan aflevere 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.

København, den 22. februar 2012

Karoline Thomsen
for AutoBranchens ArbejdsgiverForening

Erik B. Wiberg
for Dansk Metal

Bilag 11 – 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 endvidere 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.

København, den 19. februar 2020

Dansk Metalarbejderforbund

Dansk Erhverv Arbejdsgiver f.
AutoBranchens ArbejdsgiverForening

Bilag 12 – Arbejdsmiljørepræsentanters deltagelse i relevante arbejdsmiljøkurser og Arbejdsmiljørepræsentanternes adgang til IT-faciliteter

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.

Parterne er endvidere enige om, at Arbejdsmiljørepræsentanten, til udførelsen af sit hverv, skal have den nødvendige adgang til IT-faciliteter herunder internet.

København, den 19. februar 2020

Dansk Metalarbejderforbund

Dansk Erhverv Arbejdsgiver f.
AutoBranchens ArbejdsgiverForening

Bilag 13 – Rådighedstjeneste

Overenskomstparterne har med henvisning § 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 til bekendtgørelsen reguleres ikke af denne aftale, men alene af bekendtgørelsen.

Lokale aftaler om rådighedstjeneste indgået før 1. marts 2020 berøres ikke af ovenstående. Parterne er endvidere enige om, at de lokale parter kan indgå skriftlig lokalaftale om, at når de ansatte kaldes til arbejde under rådighedstjeneste, kan den daglige hvileperiode på 11 timer, for arbejde som ikke er omfattet af bilaget til bekendtgørelse nr. 324 af 23. maj 2002 om hvileperiode og fridøgn, udskydes, således at den gives umiddelbart efter afslutningen af det sidste arbejde, og at hvileperioden kan ligge i rådighedstjenesten. Hvis de 11 timers hvile herved strækker sig ind i det efterfølgende døgn, skal medarbejderen inden for dette døgn tillige have den sædvanlige hvileperiode på 11 timer. Denne hvileperiode kan tilsvarende udskydes.

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

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

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

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

Aftaler i henhold til denne bestemmelse kan opsiges i henhold til § 8.

København, den 19. februar 2020

Dansk Metalarbejderforbund

Dansk Erhverv Arbejdsgiver f.
AutoBranchens ArbejdsgiverForening

Bilag 14 – Aftale om ferie

Ferie på forskud og varsling af ferie

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 et antal feriedage forholdsmæssigt.

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

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

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

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

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

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

Bilag 15 – Pensionsoverførsel

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.

Bilag 16 – Fælles forståelse af bestemmelsen om fratrædelsesgodtgørelse til grænsegængere

Medarbejdere, der har fast bopæl uden for Danmark, kan være berettiget til fratrædelsesgodtgørelse i henhold til § 21, litra G), selvom de ikke oppebærer dagpenge.

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

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

Medarbejderen skal opfylde de øvrige betingelser i § 21, litra G), for at modtage fratrædelsesgodtgørelsen.

Bilag 17 – Organisationsaftale om organisationernes rolle i forbindelse med den fagretlige behandling af uenigheder vedrørende lokale lønforhandlinger

Parterne er enige om, at løndannelsen i autobranschen 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 metaloverenskomsten. Overenskomstparterne finder det hensigtsmæssigt, at der i givet fald indgås aftale herom efter reglerne i metaloverenskomstens § 8.

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.

DEA/ABAF og Dansk Metalarbejderforbund 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.

DEA/ABAF og Dansk Metalarbejderforbund kan forud for afvikling af mæglingssmøde efter metaloverenskomsten § 26, stk. B, 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 DEA/ABAF og Dansk Metalarbejderforbund 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 DEA/ABAF og Dansk Metalarbejderforbund 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 metaloverenskomsten § 26, stk. B, litra f.



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

AutoBranchens 
ArbejdsgiverForening
- din hjælp i hverdagen...

AutoBranchens
ArbejdsgiverForening
Børsen
1217 København K
Telefon 3331 4555
abaf@danskmetal.dk
www.abaf.dk

DANSK
ERHVERV

Arbejdsgiver

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

