



OVERENSKOMST

2023/2025

Malerforbundet i Danmark &
Dansk Erhverv Arbejdsgiver (DEA)
f. AutoBranchens ArbejdsgiverForening (ABAF)



Publikationen er Svanemærket.



OVERENSKOMST MELLEM

**Malerforbundet i Danmark &
Dansk Erhverv Arbejdsgiver
f. AutoBranchens
ArbejdsgiverForening**

OK 2023 - 2025



GÆLDENDE FRA 1 MARTS 2023

2023 © Malerforbundet i Danmark
Dansk Erhverv Arbejdsgiver (DEA) f. AutoBranchens ArbejdsgiverForening (ABAF)

Mekanisk, fotografisk eller anden gengivelser eller
mangfoldiggørelse af denne bog eller dele heraf er ikke tilladt ifølge
gældende dansk lov om ophavsret

Paragraf		Side
1	Arbejdstiden	4
1a	Ansættelsesbevis	7
2	Overarbejde og skiftehold	8
3	Timelønsbestemmelser	9
4	Servicearbejderaftale	12
5	Ferieløn	12
6	Søgnehelligdage, feriefridage og overenskomst bestemte fridage, samt fritvalg	15
7	Akkordarbejde	18
8	Sikkerhedsbestemmelser	21
9	Tillidsmandsbestemmelser	22
10	Opsigelse	23
11	Garantiforpligtelse	26
12	Lærlingebestemmelser	27
13	Arbejdsskadeforsikring	32
14	Løn under sygdom, børns sygdom, barsel m.v.	32
15	Fagretlige regler	38
16	Uddannelses og udviklingsfond	39
17	Pensionsordning	40
18	Efteruddannelseskursus - MALKOM	43
19	Organisationsaftale om holddrift	45
20	Funktionærlignende ansættelse	49
21	Servicearbejderaftale	51
22	Overenskomstens varighed	54
BILAG A - Anmeldelsesblanket		55
BILAG B - Sundhedsordning		56
BILAG C - Udenlandske arbejders løn- og arbejdsforhold ved udførelse af arbejde i Danmark		56
BILAG D - Vikar direktiv		58
BILAG E - Vedrørende socialt kapitel		58
BILAG F - Vedrørende ansættelse af nydanskere		59
BILAG G - Nyoptagne virksomheder		59
BILAG H - Lokalaftaler		61
BILAG I – Aftale om databeskyttelse		62
BILAG J – Ferie på forskud og varsling af ferie		63
BILAG K – Pensionsoverførsel		64

§ 1. Arbejdstiden

1. Den normale arbejdstid er 37 timer pr. uge og fordeles på ugens 5 første dage.

Arbejdstidens påbegyndelse og afslutning placeres mellem kl. 5.00 og kl. 19.00 og aftales skriftlig mellem den enkelte medarbejder og virksomheden.

2. Ansættelse efter § 1, stk. 1 kan, ved aftale mellem medarbejderen og virksomheden, suppleres af en aftale om varierende ugentlig arbejdstid. Der kan indgå arbejdsfrie dage i ugen. Den gennemsnitlige arbejdstid skal dog mindst udgøre 37 timer pr. uge over en 26 ugers periode. Det forud sættes, at en aftale om varierende ugentlig arbejdstid indgås skriftligt. Uoverensstemmelser vedrørende aftaler om ugentlig varierende arbejdstid kan fagretligt behandles.

ABAF/DEA og Malerforbundet i Danmark er enige om at virksomheder og ansatte kan anmode organisationerne om bistand til lokal drøftelse af fleksibilitet og aftale om varierende ugentlig arbejdstid.

3. I henhold til Lov om arbejdsløshedsforsikring kan der aftales arbejdsfordeling med midlertidig nedsat arbejdstid for at imødegå afskedigelser.

Arbejdsfordelingen skal følge den mellem ABAF/DEA og Malerforbundet i Danmark indgåede specielle aftale.

4. Deltidsbeskæftigelse

Virksomheder og medarbejdere, der måtte være interesseret heri, kan træffe aftale om deltidbeskæftigelse.

Arbejdstiden fastlægges pr. uge, måned eller år på basis af en aftalt gennemsnitlig arbejdstid på mindre end 37 timer/uge ved almindeligt dagarbejde og forskudt arbejdstid, i øvrigt følges bestemmelsen i § 1 stk. 1.

Hvis den ugentlige arbejdstid for deltidbeskæftigede skal udgøre mindre end 15 timer, så skal disse timer lægges i sammenhæng. For personer, hvor deltidarbejdet er underordnet den pågældendes hovedaktivitet, f.eks. personer på efterløn og lignende, er der ingen nedre grænse for den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid.

Virksomheden kan ikke afskedige fuldtidsbeskæftigede og i stedet for disse medarbejdere ansætte deltidsbeskæftigede. Det betragtes i øvrigt som usagligt, såfremt en medarbejder afskediges, fordi denne har afslået at arbejde på deltid, eller fordi medarbejderen har anmodet om at arbejde på deltid.

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

Parterne er enige om at overarbejde i forbindelse med deltidsbeskæftigelse, kun undtagelsesvis bør finde sted.

Parterne er omfattet af organisationsaftale af 20. januar 2001 ml. DA og LO om implementering af Rådets direktiv 97/81/EF af 15. december 1997 om rammeaftalen vedrørende deltidsarbejde, der er indgået mellem UNICE, CEEP og EFS.

5. Aflønningen af medarbejdere på forkortet arbejdstid sker i henhold til de almindelige overenskomstmæssige bestemmelser.
6. For den del af den daglige arbejdstid, der for medarbejdere på forkortet arbejdstid, ligger uden for virksomhedens normale arbejdstid, ydes overarbejdsbetaling iflg. overenskomstens bestemmelser.
7. Spise- og hvilepauser skal aftales for den enkelte virksomhed.
8. Hvis arbejdstiden ikke overholdes af svenden, er virksomheden berettiget til den første udbetalingsdag at fradrage for den ikke ved arbejdet anvendte tid, ligesom svenden, i det tilfælde der i virksomheden bevisligt er opstået tomgangstid, den første udbetalingsdag har krav på betaling for ventetiden.
9. **Seniorpolitik**
Når en medarbejder fylder 60 år, kan der, med virkning fra den lønningsperiode, hvori den pågældende fylder 60 år, indgås aftale om nedsættelse af den ugentlige arbejdstid på følgende betingelser:

Arbejdstid for seniorer

Organisationerne er enige om, at arbejdstiden kan nedsættes til 30 timer pr. uge. For medarbejdere med aftale om fleksibel efterløn, dog 29 timer pr. uge.

Medmindre andet er bestemt ifølge overenskomsten, aflønnes arbejdstimerne ud over den aftalte arbejdstid med vedkommendes normale timeløn. Arbejdstimer ud over den i overenskomsten fastsatte arbejdstid aflønnes som overarbejde som for øvrige medarbejdere.

I tilfælde af, at medarbejderen vælger at få arbejdstiden nedsat til 30 timer, forhøjes den overenskomstbestemte garantibetalingsats pr. time med 15 % for de præsterede arbejdstimer.

Servicearbejderaftalen dog jvf. § 21. stk. 3.

Seniorfridage

I seniorordningen kan medarbejderen også fra 5 år før den til enhver tid gældende pensionsalder for medarbejderen, vælge at anvende indbetalingen til SH-kontoen, jf. § 6, til finansiering af 2 seniorfridage pr. kalenderår.

Ved afholdelse af seniorfridagene reduceres SH-kontoen med et beløb svarende til nettoudbetalingen pr. dag jf. § 6, stk. 5. Der kan på intet tidspunkt hæves mere, end der til enhver tid indestår på SH-kontoen.

Placeringen af seniorfridagene sker efter aftale med arbejdsgiveren.

Seniorfridagene betales af SH-kontoindbetalingen og er således omkostningsneutral for virksomheden.

Den daglige arbejdstid skal fastlægges ved ansættelsen.

**Arbejdsdage er mandag – fredag.
Lørdage og søndage er arbejdsfri dage.**

Placering af timer ved deltidbeskæftigelse skal ske i sammenhæng. Dette kan enten ske ved at lægge timerne på to hinanden følgende hverdage eller ved at placere timerne mandag og fredag.

§ 1a. Ansættelsesbevis

1. Ansættelsesbeviset udstedes så tidligt som muligt – dog senest 14 dage efter ansættelsen.
2. **Ansættelsesbeviset skal mindst indeholde oplysninger om:**
Arbejdsgiverens og medarbejderens navn og adresse, samt arbejdsstedets beliggenhed, en beskrivelse af arbejdet eller angivelse af medarbejderens stilling, ansættelsesforholdets starttidspunkt, forventet varighed, feriebestemmelser, opsigelsesvarsel, løn og lønudbetalingsterminer, den normale, daglige og ugentlige arbejdstid, samt andre aftaler, der regulerer ansættelsesforholdet – f.eks. pensionsbidrag.

Desuden skal angives, at arbejdet er dækket af overenskomst indgået mellem ABAF/DEA og Malerforbundet i Danmark.
3. Ved ændring af ansættelsesforholdet skal der udarbejdes et nyt ansættelsesbevis senest 1 måned efter.
4. Ovennævnte afsnit er gældende, så længe lovbekendtgørelse nr. 1011 af 15.08.2007 er gældende. Såfremt loven ændres eller falder væk, skal afsnittet ligeledes ændres.

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. Samtidig hermed bortfalder § 1a, stk. 1-3.

§ 2. Overarbejde og skiftehold

1. For arbejde, der på arbejdsgiverens forlangende udføres uden for den ordinære arbejdstid, betales på ugens 5 første dage et tillæg på halvdelen af den fulde time fortjeneste for de første 3 timer efter normal arbejdstids ophør. Derefter betales, jf. stk. 2, pr. time til påfølgende arbejdsdags begyndelse.
2. For arbejde, der udføres på lørdage, søndage, helligdage, 1. maj, Grundlovsdag og Juleaftensdag, betales den fulde timefortjeneste som tillæg.
3. Når en svend tilsiges til at udføre overarbejde, skal han have meddelelse herom dagen forud for overarbejdets påbegyndelse. Kan dette ikke opfyldes, ydes der i betaling for manglende varsel den overenskomstmæssige akkordudbetaling. Overarbejde må kun udføres, når det er strengt nødvendigt. Udføres nødvendigt overarbejde, skal dette afspadseres inden for 90 dage - dog inden arbejdsforholdet afsluttes. Afspadseringspligtigt overarbejde kan inden for de 90 dage samles til hele dage. Ved overarbejde udbetales overarbejdstillæggene ved første lønudbetaling.

Ved aftalt afspadsering af overskydende timer betragtes rettidigt anmeldt sygdom som en hindring for afspadsering. Er der aftalt flere dages afspadsering, gælder afspadseringshindringen også for sygdom alle de efterfølgende afspadseringsdage.

4. I virksomheder med varierende produktionsbehov, og hvor de lokale parter forgæves har søgt at opnå en lokal aftale om varierende ugentlig arbejdstid, jfr. § 1, 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 – afspadseres som hele fridage indenfor en 12 måneders periode efter dets udførelse. Overskydende timer, der ikke berettiger til en fuld arbejdsfri dag, videreføres.

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

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

5. Hvor der foretages industriel produktion, f.eks. i serier, eller hvor produktionen er afhængig af kapacitetens udnyttelse, kan der mellem overenskomstparterne træffes aftale om, at § 19 gøres gældende.

Hvor der foretages registrering af timer ved stempel ur eller lignende vedlægges kopi af registreringen løndokumentationen.

§ 3. Timelønsbestemmelser

1. Der kan mellem arbejdsgiver og arbejdstager aftales aflønning på timeløn eller arbejdes efter akkord i henhold til § 7.
2. Timelønnen fastsættes ved ansættelsen og det anbefales, at den genforhandles efter 3 måneder. Timelønnen genforhandles efterfølgende én gang årligt i hvert overenskomst år med virkning fra den 1. marts.

Ved forhandlingerne tages der hensyn til den pågældende medarbejders kvalifikationer, funktioner og anciennitet.

3. Garantiløn

Der kan i intet tilfælde i en lønperiode aflønnes med mindre end:

- 1. marts 2023 – 160,50 kr.
- 1. marts 2024 – 165,00 kr.

4. Særlige lønftaler

Særlige lønsystemer, bonusordninger, fælles akkord m.m., der ligger ud over, hvad der er aftalt i overenskomsten, skal godkendes af organisationerne.

5. Lønudbetaling

Lønudbetalingsperioden afsluttes altid en søndag ved arbejdstids ophør.

Hvor der ikke anvendes elektronisk tidsregistrering skal evt. arbejdskort mv. være virksomheden i hænde ved arbejdstidsophør ved lønudbetalingsperiodens afslutning.

I forbindelse med hver lønudbetaling udleverer virksomheden til hver enkelt medarbejder en nøje specificeret lønseddel jf. SKAT's bestemmelser om meddelelser til lønmodtageren.

Lønsedlen skal specificeres på en sådan måde, at det til enhver tid fremgår, hvad der i lønperioden og året til dato er optjent af ferie- og pensionsberettiget løndelev, optjent pension fra henholdsvis lønmodtager og arbejdsgiver, ferie- og søgnehellidgange optjent, udbetalt og saldo, arbejdstimer, overarbejdstimer udført, afspadseret og saldo, samt sygedagpenge/sygeløn.

Løndokumentation udleveres indeholdende mindst følgende:

Arbejdsgiverens navn, adresse og CVR-nummer

Lønperiode

Medarbejderens cpr. nr.

Medarbejderens navn

Normaltimer, sats og enheder

Akkordoverskud mv.

Manglende varsel, sats og enheder

Overtid 50 %, sats og enheder

Overtid 100 %, sats og enheder

Feriegodtgørelse

SH/Feriefri, sats og enheder

Sygeløn m.v., sats og enheder

Arbejdsmarkedspension saldo

Hvor der foretages registrering af timer ved stempel ur eller lignende vedlægges en kopi af registreringen til løndokumentationen.

Lønnen udbetales som udgangspunkt som 14-dages løn.

Overgang til månedsløn skal varsles med mindst 2 måneders varsel.

Lønnen er til medarbejderens rådighed senest sidste bankdag i måneden.

I forbindelse med overgang til månedsvis lønudbetaling, kan medarbejder - ren anmode om et acontobeløb, svarende til den netto løn, den pågældende ville have oppebåret i den næstfølgende lønperiode, medmindre andet aftales. Det ønskede acontobeløb udbetales på det tidspunkt, 14-dages lønnen første gang ikke kommer til udbetaling i fuldt omfang. Beløbet tilbagebetales vedløntræk over de følgende 12 måneder med 1/12 af acontobeløbet pr. måned, medmindre andet aftales. Dog trækkes det resterende beløb i sidste løn, hvis medarbejderen fratræder.

Hvis udbetalingsdagen indtræffer på en helligdag/kollektiv feriedag eller lignende, skal udbetalingen finde sted den forudgående hverdag, eventuelt i form af et á conto beløb.

Er medarbejderen fratrædt hos pågældende arbejdsgiver, skal såvel tilgodehavende løn som forfaldent overskud – uden advisering – udbetales til medarbejderen.

Hvor der arbejdes på timeløn, skal denne betales fuldt ud ved lønudbetaling. Det samme gælder for alle overtids-, nat- og helligdagstillæg.

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

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

7. Hvor de lokale parter ønsker at forhandle lønnen kollektivt, kan dette aftales efter reglerne i bilag H.

Med henblik på bedst muligt at kunne understøtte sine kolleger i forbindelse med indgåelse af aftaler om løn efter § 3, stk. 2, kan tillidsrepræsentanten anmode om at få belyst virksomhedens produktivitet, konkurrenceevne, økonomiske situation og fremtidsudsigter, herunder bl.a. ordrebeholdning, markedssituation og produktionsforhold.

§ 4. Servicearbejderaftale

Der er mellem parterne indgået en aftale for servicearbejder i vognmalerfaget, som udføres af andre arbejdstagere end vognmalere og vognmalere. Arbejdstid, løn, overarbejde, skiftehold, ferie, søgnehellidage, uddannelse, ansættelsesforhold m.m. følger de af organisationerne udarbejdede retningslinjer for servicearbejde i § 21.

§ 5. Ferieløn

Nedennævnte træder i kraft pr. 1. september 2020:

Idet ferielovens bestemmelser i øvrigt er gældende, er parterne enige om:

1. Feriens placering

- a) Ferien kan af de enkelte virksomheder iværksættes enten ved lukning af virksomheden eller ved, at der individuelt varsles medarbejderne ferie. Vælges den sidstnævnte fremgangsmåde, fremlægger virksomheden senest den 1. februar en tegningsliste, hvorpå den enkelte medarbejder kan angive det tidspunkt, på hvilket sommerferie ønskes.
- b) En arbejdsgiver og en lønmodtager kan i en aktuel, konkret situation indgå en individuel aftale om ferieafholdelse, som fraviger bestemmelserne i ferielovens § 8, stk. 2 om hovedferiens placering. Det er en betingelse, at aftalen ikke begrænser retten til sammenhængende hovedferie til mindre end 10 dage.

2. Beregningsgrundlag

- a) Ved beregning af feriegodtgørelse, 12,5 %, ses bort fra søgnehellidagsbetaling og tillæg til lønnen eller lønandele, som ikke er indkomstskattepligtige.
- b) Medarbejderen har under sygdom ret til sygeferiegodtgørelse i medfør af ferielovens § 20.

Der beregnes pension af sygeferiegodtgørelse til medarbejdere, der er berettiget til pension jf. § 17. Både arbejdsgiverens bidrag og medarbejderens eget bidrag beregnes af sygeferiegodtgørelsen og indbetales til PensionDanmark.

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

3. Overførsel af ferie

- a) Der kan overføres ferie i henhold til ferielovens regler. Overført ferie kan ikke pålægges afviklet i et opsigelsesvarsel, medmindre ferien før opsigelsen var aftalt til afholdelse inden for varslingsperioden.

4. Feriegarantiordningen

Overenskomstparterne har etableret en feriegarantiordning, hvor Dansk Erhverv Arbejdsgiver (DEA) for AutoBranchens ArbejdsgiverForening (ABAF) garanterer for feriepengenes tilstedeværelse. Feriepengene indbetales i henhold til gældende regler til feriepengeinfo.

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

Såfremt feriegodtgørelse ikke tilsendes den ferieberettigede, kan pågældende gennem sin organisation rette henvendelse til ABAF, der foretager efterfølgende udbetaling indenfor 5 arbejdsdage.

5. Udbetaling og afholdelse i timer

- a) På virksomheder hvor der anvendes feriegarantiordning, kan feriegodtgørelse svarende til feriens længde tidligst udbetales 1 måned før ferien afholdes, idet der dog ikke kan udbetales et større beløb end der til enhver tid er opsparet.
- b) Der er adgang til lokalt at træffe aftaler om á conto udbetaling af feriegodtgørelse i tilfælde af planlagt ferierejse og lignende, som betinger betalinger af depositum.
- c) Der kan lokalt træffes skriftlig aftale om, at ferie afholdes i timer. Det skal i den forbindelse sikres, at ferien ikke holdes i færre timer end det planlagte antal arbejdstimer den pågældende dag, og at den samlede ferie ikke bliver på mindre end 5 uger regnet i 25 hele dage, hvor arbejdsfri dage, der ikke er erstatningsfridage, og arbejdsdage, indgår forholdsmæssigt. Ferien skal så vidt muligt afholdes i hele uger.

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

6. Raskmelding i forbindelse med kollektiv ferielukning

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

7. Uafhentede feriepenge

Feriegodtgørelse, der ikke er hævet af lønmodtageren inden udløbet af ferieafholdelsesperioden, eller løn under ferie eller ferietillæg, der ikke er udbetalt til lønmodtageren inden udløbet af ferieafholdelsesperioden, og som ikke udbetales efter ferielovens §§ 23-25 eller § 26, stk. 1, eller er overført efter ferielovens §§ 21 og 22, tilfalder Malerforbundet i Danmarks Feriekasse. ABAF meddeler hvert år sine medlemmer om denne forpligtelse og hvorledes den opfyldes.

8. Tvister om ferie

Uoverensstemmelser, som måtte opstå om nuværende aftaler samt ferielovens bestemmelser, kan behandles fagretligt.

9. Andre arbejdsgivere

Arbejdsgivere, der ikke er medlem af ABAF, og som har indgået en tiltrædelsesoverenskomst med Malerforbundet i Danmark, følger ovenstående bestemmelser bortset fra punkt 6 og punkt 7. Feriegodtgørelse indbetales til Malerforbundet i Danmarks Feriekasse efter de til enhver tid gældende bestemmelser i denne overenskomst.

Sygdom i forbindelse med ferieafvikling skal straks anmeldes til virksomheden.

§ 6. Søgnehelligdage, feriefridage og overenskomst bestemte fridage, samt fritvalg

1. Medarbejderen har ret til en hel fridag på de gennem lovgivningen fastsatte helligdage, de overenskomstbestemte fridage samt 5 feriefridage.

Medarbejdere og ansatte under uddannelse, med mindst 9 måneders anciennitet, har ret til 2 børneomsorgsdage pr. ferieår. Medarbejderen kan højst afholde 2 børneomsorgsdage pr. ferieår, uanset hvor mange børn medarbejderen har. Reglen vedrører børn under 14 år.

Børneomsorgsdagene afholdes uden løn, men medarbejderen/ den ansatte under uddannelse kan få udbetalt et beløb fra sin SH-/fritvalgskonto. Ved afholdelse af børneomsorgsdagene reduceres kontoen med et beløb svarende til nettoudbetalingen pr. dag jf. § 6, stk. 5. Der kan på intet tidspunkt hæves mere, end der til enhver tid indestår på kontoen.

De 5 feriefridage samt de 2 børneomsorgsdage følger kalenderåret. Feriefridagene såvel som børneomsorgsdagene placeres efter aftale mellem virksomheden og medarbejderen under hensyntagen til virksomhedens tarv.

2. Med det formål at yde betaling for søgnehelligdage, feriefridage og fritvalg henlægger arbejdsgiveren for hver medarbejder et beløb svarende til nedenstående satser af medarbejderens ferieberettigede løn. I det nævnte beløb er indeholdt feriegodtgørelse samt ferietillæg for medarbejdere med løn under ferie.

1. marts 2022 – 12,5 %

1. marts 2024 – 14,5 %

Under sygdom og tilskadekomst opspares søgnehelligdagsbetalingen efter samme regler som beregning af feriegodtgørelse.

Overenskomstparterne finder det naturligt, at man medregner eksempelvis de lønstigninger, der følger af eventuelle stigninger i SH-/fritvalgskontoen, i forbindelse med den individuelle lønvurdering.

3. Det i henhold til stk. 2, for hver medarbejder opsparede beløb, opgøres hvert år ved årets udgang eller ved fratræden og udbetales. Organisationerne er enige om, at opgørelsen og udbetalingen, hvor det er praktisk, kan finde sted ved udgangen af den lønningsperiode, hvis afslutningsdato ligger nærmest den 31. december.
4. Den for hver enkelt medarbejder henlagte søgnehelligdagsbetaling udbetales i form af et à conto beløb i forbindelse med den enkelte søgnehelligdag, overenskomstmæssige fridage og feriefridage.

Medarbejderen kan til frit valg vælge at anvende 2,5 % af det samlede bidrag til SH-kontoen til 5 feriefridage.

Medarbejderen kan desuden vælge at anvende 6 % af det samlede bidrag til SH-kontoen til supplerende feriegodtgørelse eller forhøjet egenbetalt arbejdsmarkedspension (frit valg).

- a) Pr. 1. marts 2024 kan medarbejderen inden vælge at anvende i alt 8 % af det samlede bidrag til SH-kontoen til supplerende feriegodtgørelse eller forhøjet egenbetalt arbejdsmarkedspension (frit valg).
- b) Såfremt virksomheden dokumenterbart har opfordret medarbejderen til at træffe et valg jf. § 6, stk. 4, kan virksomheden, hvis medarbejderen ønsker det eller undlader at vælge, udbetale i alt 6 % (8 % pr. 1. marts 2024) af det samlede bidrag til SH-kontoen løbende til medarbejderen. Beløbet skal fremgå på en særskilt linje på lønsedlen.

Desuden kan det mellem arbejdsgiveren og medarbejderen aftales, at midler på SH-kontoen hidrørende fra fritvalgsbidraget udbetales to gange årligt med sidste lønudbetaling i juni måned og ved årets sidste lønudbetaling eller løbende sammen med medarbejderens løn. Der kan maksimalt udbetales det samlede bidrag til frit valg, som pr. 1. marts 2022 udgør 6 % og pr. 1. marts 2024 udgør 8 % af det samlede bidrag til SH-kontoen.

Såfremt medarbejderen ønsker en øget pensionsindbetaling, skal der afgives en skriftlig tilkendegivelse til virksomheden senest den 15. december forud for indkomståret, hvorfra ordningen vælges.

Overenskomstparterne anbefaler, at der i forbindelse med valget anvendes det af parterne udarbejdede "Tillæg til ansættelsesbevis, anvendelse af midler til frit valg".

Overenskomstparterne er enige om, at det ikke betragtes som et brud på overenskomsten, såfremt løbende udbetaling af frit valg midler ikke fremgår som en særskilt linje på lønsedlen.

5. Den i stk. 4 nævnte à conto nettoudbetaling pr. dag andrager 1.000,00 kr. Ovennævnte à conto betaling ydes i øvrigt på dage, der falder på f.eks. weekends, lørdag eller hverdags fridage, men ydes ikke, når de falder på søndage.

I de tilfælde, hvor der mellem arbejdsgiver og medarbejder aftales (selvbetalt) fri om fredagen efter Kristi himmelfartsdag, kan medarbejderen tillige anmode om en à conto udbetaling fra sin SH-konto.

À conto beløbet for 1. januar fradrages i alle tilfælde søgnehelligdagskontoen for det foregående kalenderår.

6. Udbetalingen af ovennævnte à conto beløb finder sted samtidig med lønnen for den lønningsperiode, hvori søgnehelligdage og feriefridage falder. I tilfælde, hvor ferie eller lukning forhindrer udbetaling på dette tidspunkt, finder udbetalingen sted på nærmest følgende lønudbetalingsdag.
7. Medarbejderne har straks ved ansættelsen ret til den i stk. 2 nævnte søgnehelligdagsbetaling og den i stk. 4 nævnte à conto betaling, idet der dog ikke kan udbetales større beløb, end der til enhver tid indestår på den pågældende medarbejders søgnehelligdagskonto.

Til nyudlærte betales der à conto beløb, uanset eventuelt manglende opsparring på søgnehelligdagskontoen. Et eventuelt minus på søgnehelligdagskontoen, ved udgangen af nyudlærtes 1. kalenderår, modregnes ikke.

8. Dersom der arbejdes på en søgnehelligdag, har medarbejderen foruden overenskomstmæssig betaling for arbejde på en sådan dag krav på den à conto betaling, der er fastsat i henhold til ovennævnte ordning.
9. Dansk Erhverv Arbejdsgiver (DEA) for AutoBranchens ArbejdsgiverForening (ABAF) garanterer for opsparet søgnehelligdagsbetaling efter samme regler og i samme omfang, som er indeholdt i den mellem organisationerne indgåede ferieaftale, jf. overenskomstens § 5, punkt 4.

Søgnehelligdagsordning for beskæftigede hos andre arbejdsgivere, der har tiltrådt forannævnte overenskomst ved tiltrædelsesoverenskomst.

1. Med det formål at yde de beskæftigede betaling for søgnehelligdage, indbetaler arbejdsgiveren nedenstående satser af den beskæftigedes ferieberettigede løn til Malerforbundet i Danmarks Feriekasse efter de til enhver tid gældende bestemmelser i denne. I dette beløb er indeholdt feriegodtgørelse af søgnehelligdagsbetaling.

1. marts 2022 – 13,4 %

1. marts 2024 – 15,4 %

Malerforbundet i Danmarks Feriekasse giver meddelelse om tilgodehavende feriepenge til de medarbejdere, der er omfattet af ordningen.

Feriefridagene placeres efter aftale mellem arbejdsgiver og medarbejder.

Nytårsdag, Skærtorsdag, Langfredag, 2. påskedag, St. Bededag, Kr. Himmelfartsdag, 2. pinsedag, 1. maj, Grundlovsdag, Juleaftensdag, 1. juledag og 2. juledag betales med SH aconto netto pr./dag 1.000,00 kr.

Der er mulighed for à conto betaling på fredagen efter Kristi himmelfartsdag

§ 7. Akkordarbejde

1. På værksteder, hvor der anvendes ABAF/DEAs euro LAK kalkulationssystem baseret på arbejdstid, aflønnes der, såfremt én af parterne forlanger det, efter akkord med de i systemet givne timer, såvel realiserede som indvundne.
2. Timesatsen er mindst følgende:
 1. marts 2023 152,11 kr. pr. time
 1. marts 2024 157,43 kr. pr. time

Ovenstående satser anvendes som betaling for ventetid, oprydning og andet uproduktivt arbejde.

Reguleringen sker fra mandag i den uge, som ovennævnte datoer henviser til.

Der kan dog i intet tilfælde i en lønperiode (14 dage) aflønnes med mindre end:

1. marts 2023 160,50 kr. pr./time

1. marts 2024 165,00 kr. pr./time

Ved industrilakering kan der aftales akkord i henhold til forudakkorderingsbestemmelserne i § 7 stk. 12-15.

3. De i opgørelsessystemet fastsatte arbejdstider gælder for korrekt udført arbejde i henhold til KS 2000. Hvor der udover dette forlanges særlig fin behandling, må herom særskilt forudakkorderes.

Der er som hidtil enighed om, at opgørelsessystemets priser er fastsat efter almindelige arbejdsforhold, og der er ikke indregnet eller taget hensyn til særlige sikkerheds- eller sundhedsmæssige krav, som måtte blive påbudt gennem miljølovgivningen.

4. Aftaler, der måtte gå ud på at udføre arbejde til lavere priser end de i overenskomst og opgørelsessystem fastsatte, må under ingen omstændigheder finde sted, jf. dog § 7 stk. 10.
5. Ved hver ny akkords begyndelse skal arbejdsgiveren fremlægge en arbejdsbeskrivelse med angivelse af de behandlinger og normerede timer, han/hun ønsker udført. Arbejdsbeskrivelsen og tidsnormeringen må ikke være i strid med gældende opgørelsessystem.
6. Hvor en akkord afbrydes inden for den fastsatte arbejdstid, betales det dermed forbundne tidsspilde med ventetidsbetaling, jf. stk. 2.
7. Når en arbejdsgiver deltager i svendens akkord, må han ikke arbejde udover den normale daglige arbejdstid, medmindre der arbejdes af begge parter, i modsat fald må der træffes aftale mellem parterne.
8. For arbejdsgiverens timer i akkorden skal der føres uge-, dag- eller time-sedler. Kopi heraf afleveres hver uge eller dag til svenden. Kun arbejdsgiverens produktive arbejdstid kan indgå i akkorden.
9. Hvor autolakering udføres i forbindelse med fabrikmæssig produktion eller i øvrigt under arbejdsbetingelser og øvrige forhold, som ikke er forudsat i det gældende opgørelsessystem, skal der lokalt aftales en akkordpris mellem parterne.

10. For behandlingsmønstre, der falder uden for opgørelsessystemets bestemmelser med hensyn til kvalitetskrav, kan der lokalt i den enkelte virksomhed træffes aftale om betaling for sådant arbejde.
11. Alt værktøj og materiale leveres af arbejdsgiveren i god og brugbar stand. Svendene skal behandle det udleverede værktøj og materiale på forsvarlig måde. Det er en forudsætning for svendenes ansvar, at arbejdsgiveren anviser et aflåseligt rum eller værktøjskasse. Svendene skal skriftligt kvittere for det modtagne værktøj og personlige udstyr. Svendene modtager kopi af liste over udleveret værktøj.

Forudakkorderingsbestemmelser

12. Det er svendenes pligt at afgive og arbejdsgivernes at modtage akkordsedler ved arbejdets påbegyndelse. På akkordsedlen, der skal udfærdiges i 2 eksemplarer, opfører svenden alt arbejde, hvorom der skal forudakkorderes, med forslag om pris og timer, og den ene akkorderingsseddel skal tilstilles arbejdsgiveren hurtigst muligt med anmodning om godkendelse og underskrift.
13. Unnlader svenden at fremkomme med akkordseddel eller gøre forsøg på forudakkordering i henhold til ovenstående, har han/hun kun krav på den overenskomstmæssige udbetaling for den til arbejdet medgåede tid.
14. Nægter en arbejdsgiver at træffe aftale eller at medvirke ved forsøg på forudakkordering om arbejde uden for prislisten, betales den til arbejdet medgåede tid med samme beløb pr. time, som akkorden giver.
15. En opstået uenighed om timetal og/eller betaling, kan af parterne indbringes til fagretlig behandling. Ved mægling og/eller timandsmøder forpligter organisationerne sig til at give mæglingsmændene eller organisationernes repræsentanter bemyndigelse til, når enighed opnås, at fastsætte pris på det omstridte arbejde. Hvor forhold taler herfor, kan prisen fastsættes efter en prøveperiode, hvor arbejdsgang og timeforbrug kan registreres for den omhandlede operation.

Akkordopgørelse

16. Alle akkorder opgøres efter de på arbejdskortet opførte timer.

17. Arbejdskort skal, indleveret i den rækkefølge, arbejdet afsluttes, dateret indleveringsdatoen, være afleveret til arbejdsgiveren snarest efter arbejdets færdiggørelse.
18. I tilfælde af uenighed om overskuddets størrelse må kun den del af samme, hvormod der tvistes, tilbageholdes, indtil endelig afgørelse er tilvejebragt.
19. Hvor stempel ur forefindes, er svendene pligtige at anvende dette til registrering af tidsforbrug på hvert enkelt arbejdskort.

§ 8. Sikkerhedsbestemmelser

Det påhviler parterne nøje at følge alle givne sikkerheds- og velfærdsbestemmelser.

Det påhviler arbejdsgiveren at drage omsorg for, at alt nødvendigt sikkerhedsudstyr er til rådighed, før arbejdet påbegyndes. Sikkerhedsudstyr, der skal anvendes af den enkelte, skal udleveres som personligt udstyr. Svenden har pligt til at renholde og være påpasselig med det udleverede udstyr.

Tidligere anvendt udstyr (åndedrætsværn m.m.) må kun udleveres mod dokumentation for, at udstyret er desinficeret.

Virksomheden leverer 2 sæt arbejdstøj pr. år til hver medarbejder.

Valget af sikkerhedsrepræsentant skal ske i henhold til "Bekendtgørelsen om Virksomhedens Sikkerheds- og Sundhedsarbejde" og anmeldes til såvel virksomhed og Malerforbundet i Danmark.

Sikkerhedsrepræsentanten er omfattet af bestemmelserne i overenskomstens § 9.

Virksomheden udleverer årligt 2 sæt arbejdstøj til medarbejderen.

§ 9. Tillidsmandsbestemmelser

1. På værksteder, hvor der er beskæftiget 4 eller derover, vælger svendene en tillidsrepræsentant, der skal godkendes af arbejdsgiveren. Tillidsmanden kontrollerer forud akkorderingerne om arbejde, der ikke er prissat.
2. Tillidsrepræsentanten er det naturlige led mellem svendene og arbejdsgiveren, og kan ikke uden tvingende grunde afskediges.
3. Tillidsrepræsentantens arbejde betales af firmaet med den gennemsnitlige akkordfortjeneste for sidste kvartal.
4. En tillidsrepræsentants afskedigelse skal begrundes i tvingende årsager, og arbejdsgiveren er pligtig at give vedkommende mindst 3 måneders varsel. Haves anciennitet, der efter § 10 berettiger til længere varsel, anvendes dette. Tillidsrepræsentantens arbejdsforhold kan i varselsperioden normalt ikke afbrydes, før hans organisation har fået lejlighed til at prøve afskedigelsens berettigelse ved fagretlig behandling.
5. Er afskedigelsen begrundet i arbejdsmangel, bortfalder den ovenfor nævnte varselspligt, men tillidsrepræsentanten har i sådanne tilfælde krav på opsigelsesvarsel i henhold til de i § 10 fastsatte regler.
6. En medarbejder, der ophører med at være tillidsrepræsentant efter at have virket som sådan i mindst 1 år, og som fortsat er beskæftiget på virksomheden, har krav på 6 ugers opsigelsesvarsel ud over medarbejderens individuelle varsel, hvis medarbejderen opsiges inden for 1 år efter ophøret af tillidsrepræsentanthvervet.

Denne regel gælder alene for ophørte tillidsrepræsentanter.

7. Valg af tillidsrepræsentant skal anmeldes til de respektive organisationer med angivelse af navn, adresse og cpr. nr.

Anmeldelse skal foretages på blanketter som **Bilag A**.

Valget er ikke gyldigt, før det er godkendt af forbundet, og at dette er meddelt ABAF/DEA - dog indtræder tillidsmandsbeskyttelsen, når valget har fundet sted under forudsætning af, at virksomheden senest dagen efter valget har fået skriftlig meddelelse om, hvem der er valgt. Hvis den skrift-

lige meddelelse modtages senere, indtræder tillidsmandsbeskyttelsen først ved modtagelsen af den skriftlige meddelelse.

8. Tillidsrepræsentanter og sikkerhedsrepræsentanter tilbydes hvert år et af Malerforbundet i Danmark udbudt uddannelses- og samarbejds kursus af 2 x 2 dages varighed.

Arbejdstab, forplejning samt eventuel overnatning og transportomkostninger kan af virksomheden søges dækket af MALKOM via Malerforbundet i Danmark.

Alene medarbejdere, der er medlem af det overenskomstbærende forbund, har stemmeret.

Valget af tillids- og arbejdsmiljørepræsentant skal straks anmeldes til virksomhed og organisationer.

Tillids- og arbejdsmiljørepræsentant tilbydes hvert år et af Malerforbundet i Danmark udbudt uddannelses- og samarbejds kursus af 2 x 2 dages varighed.

§ 10. Opsigelse

Opsigelsesvarsler

1. For arbejdere, der uden anden afbrydelse end de i stk. 2 nævnte, har været beskæftiget på samme virksomhed i de nedenfor anførte tidsrum, gælder følgende opsigelsesvarsler, der afgives skriftligt:

a) Fra arbejdsgiverens side:

Arbejdere med mindre end ½ års anciennitet, kan kun opsiges til en normal arbejdsdags ophør.

Efter 6 måneders beskæftigelse 12 arbejdsdage

Efter 1 års beskæftigelse 20 arbejdsdage

Efter 3 års beskæftigelse 25 arbejdsdage

Efter 5 års beskæftigelse 35 arbejdsdage

b) Fra arbejderens side:

Efter 6 måneders beskæftigelse 5 arbejdsdage

Efter 1 års beskæftigelse 15 arbejdsdage

Efter 3 års beskæftigelse 20 arbejdsdage

Efter 5 års beskæftigelse 25 arbejdsdage

For lærlinge tæller læretiden med ved beregning af anciennitet, og ved fratrædelse efter endt uddannelse skal bestemmelserne i stk. 1.a) og 1.b) følges.

2. Som afbrydelse regnes ikke:

Sygdom.

Indkaldelse til fortsat militærtjeneste.

Afbrydelse af arbejdet hidrørende fra maskinstandsning, materialeangel eller lign., såfremt arbejderen genoptager arbejdet, når dette tilbydes denne.

3. Opsagte medarbejdere, med minimum 6 måneders anciennitet, har i opsigelsesperioden ret til at supplere den selvvalgte uddannelse med yderligere en uge. Virksomheden kan søge støtte jf. § 18.

4. Opsagte medarbejdere, med minimum 6 måneders anciennitet, har i opsigelsesperioden, under fornøden hensyntagen til virksomhedens produktionsforhold, ret til arbejdsfrihed med løn i op til 2 timer til at søge rådgivning og vejledning i fagforening/a-kasse.

5. Ved en fraværsperiode på over 3 måneder, grundet sygdom eller fortsat militærtjeneste, tæller kun de første 3 måneder med i anciennitetsberegningen.

Opsigelse under sygdom og ferie

6. Arbejdere, der i henhold til bestemmelserne i stk. 1, har krav på opsigelsesvarsel, kan ikke under dokumenteret sygdom opsiges inden for de første 5 måneder af den periode, hvori de på grund af sygdom er uarbejdsdygtige.

7. I tilfælde, hvor opsigelse i henhold til stk. 1, skal gives, kan en sådan opsigelse normalt ikke fra nogen af siderne finde sted under ferie. Dersom arbejdsforholdet ønskes afbrudt i forbindelse med en ferieperiode, skal opsigelse afgives senest 3 arbejdsdage før feriens påbegyndelse.

Bortfald af opsigelsesvarsler

8. Ved arbejdsledighed som følge af andre arbejderes arbejdsstandsning, samt ved indtræden af maskinstandsning, materialemangel og anden force majeure, som standser driften helt eller delvis, bortfalder opsigelsesvarslet.
9. I tilfælde, hvor opsigelse i henhold til stk. 1, er afgivet og færdiggørelse af akkord løber ud over opsigelsestidspunktet, berettiger dette ikke til fornyet opsigelsesvarsel.
10. Misbrug af alkoholiske drikke og/eller euforiserende stoffer i arbejdstiden må ikke finde sted. Overtrædelse heraf kan medføre øjeblikkelig bortvisning.

Generhvervelse af ancienniteten

11. Medarbejdere, som afskediges efter at have opnået ret til opsigelsesvarsel i henhold til stk. 1, eller som afbrydes i arbejdet på grund af arbejdsmangel, eller af en af de i stk. 2, nævnte grunde, men genoptager arbejdet, når dette tilbydes dem inden for et tidsrum af 1 år, genindtræder i den tidligere opnåede anciennitet på virksomheden.
12. Svende, som er fratrådt virksomheden med det i stk. 1, gældende varsel, kan dog efter varselsperiodens udløb tilbydes genansættelse af kortere varighed end det opnåede opsigelsesvarsel, når der i hvert enkelt tilfælde er givet skriftlig meddelelse herom ved arbejdets påbegyndelse. Denne bestemmelse kan ikke anvendes, såfremt genansættelsen har en varighed, der er af samme længde eller længere end den pågældende svends opsigelsesvarsel.

Godtgørelse for manglende varsel

13. Såfremt en arbejder, som ifølge foranstående, har krav på en opsigelsesfrist, afskediges af en ham/hende utilregnelig grund uden det ham/hende tilkommende varsel, eller såfremt en sådan arbejder forlader virksomheden uden at give mindst det varsel, han/hun har pligt til, skal den overtrædende part til modparten erlægge et beløb svarende til den fulde timefortjeneste for de arbejdsdage, overtrædelsen andrager.
14. Såfremt pågældende genantages i samme firma inden for varslingsperioden, ydes der kun godtgørelse for de dage, afskedigelsen har varet.

- 15.** Uanset arbejderens pligt til at give opsigelsesvarsel, bør arbejdsgiveren ikke vægre sig ved at træffe aftale om, at arbejderens straks kan fratræde arbejdet, hvis arbejderens beviser, at der er tilbudt ham/hende en fast plads eller lignende, der nødvendiggør, at opsigelsesfristen ikke kan overholdes.

Fratrædelsesgodtgørelse

- 16.** Medarbejdere med mere en 3, 6 eller 8 års beskæftigelse har ved opsigelse ret til fratrædelsesgodtgørelse, der svarer til:

Efter 3 års ansættelse	4.000,00 kr.
Efter 6 års ansættelse	8.000,00 kr.
Efter 8 års ansættelse	12.000,00 kr.

Lærlinge, der opsiges i læretiden, er ikke omfattet.

Bestemmelsen i stk. 1 finder ikke anvendelse ved arbejdsfordeling eller såfremt medarbejderen ved fratrædelsen har opnået anden ansættelse, oppebærer pension, eller af andre årsager ikke oppebærer dagpenge. Endelig udbetales godtgørelsen ikke, hvis medarbejderen er funktionær-lignende ansat eller i forvejen har krav på fratrædelsesgodtgørelse, forlænget opsigelsesvarsel eller lignende vilkår, der giver en bedre ret end overenskomstens almindelige opsigelsesregler.

Bestemmelsen finder anvendelse i forbindelse med opsigelser efter den 1. maj 2010.

Opsigelse af et ansættelsesforhold skal ske skriftligt til den ansatte/virksomhed

§ 11. Garantiforpligtelse

1. Forbundets medlemmer forpligter sig til, hvor ingen overenskomst findes, ikke at arbejde for lavere løn end den, der ifølge nærværende overenskomst er gældende.
2. Svende og lærlinge må ikke arbejde for egen regning, mens de er i arbejde hos en arbejdsgiver, undtagen hvis det sker ifølge aftale med arbejdsgiveren.

3. I tilfælde, hvor en svend udfører selvstændigt arbejde, må han i intet tilfælde udføre arbejdet for en lavere pris, end nærværende overenskomst fastsætter.

Tillægger svenden materiale, skal prisen forhøjes med tillæg for dette, samt omkostninger og en passende avance.

Ved selvstændigt arbejde skal Arbejds miljøloven overholdes.

4. De i stk. 1, 2, og 3, fastsatte pris- og betalingsforpligtelser for svendene, gælder også for arbejdsgiverne.

§ 12. Lærlingebestemmelser

1. Når lærlinge arbejder direkte for mesteren, enten alene eller sammen med denne på samme arbejdsplads som svende, må mesteren ikke systematisk forringe svendenes fortjeneste ved at tildele lærlingene det mest fordelagtige arbejde. Brud på denne regel kan gøres til genstand for påtale efter "Norm for regler for behandling af faglig strid".

2. Lærlingelønninger i faget:

	1. marts 2023	1. marts 2024
Lønperiode 1 0-26 uger	2.351,14 kr.	2.433,42 kr.
Lønperiode 2 52 uger	3.100,72 kr.	3.209,25 kr.
Lønperiode 3 52 uger	4.113,26 kr.	4.257,22 kr.
Lønperiode 4 52 uger	4.947,51 kr.	5.120,67 kr.

Reguleringen finder sted fra og med den uge, hvori 1. marts indgår.

Lønperiode 2, 3 og 4 beregnes altid fra udlæringstidspunktet (Uddannelsesaftalens afslutningsdato), således at hver lønperiode udgør 52 uger. Den resterende læretid udgør lønperiode 1.

Såfremt der i uddannelsesaftalen er aftalt en anden løn end anført i ovennævnte, reguleres lønnen i henhold til gældende regler.

Voksenlærlinge aflønnes i henhold til § 21, stk. 3 med:

1. marts 2023	138,50 kr./time
1. marts 2024	143,00 kr./time

EGU-lærlinge kan, såfremt uddannelsesaftale/praktikaftale indeholder uddannelsesmål, der berettiger lærlingen til at fortsætte på erhvervsuddannelsens hovedforløb, efter aftale med overenskomstens parter aflønnes med:

Under 25 aflønnes som EUD-lærlinge i 2. lønperiode

Over 25 år aflønnes som voksenlærlinge

EGU-lærlinge er herudover overenskomstmæssigt ligestillet med øvrige lærlinge på uddannelsesområdet.

3. Hvor lærlingen deltager i svendenes akkorder, betaler svendene den til enhver tid gældende timeløn, udregnet på basis af de i stk. 2. fastsatte lærlingelønninger.

Der ydes ikke svendebetaling for lærlinge i lønperiode 1, samt de første 26 uger af lønperiode 2.

For voksenlærlinge med særlig lønaftale, kan der træffes en anden aftale.

4. **Gældende for lærlinge på 2. lønperiode**

Jf. fagets akkordbestemmelser, gives der udover de i stk. 2, fastsatte lønbestemmelser, lærlingen adgang til akkord, dog således at fagets uddannelsesbestemmelser ikke må tilsidesættes.

Det tilstræbes, at 25 % af arbejdstiden i lønperiode 4 skal være i selvstændig akkord.

4a. **Lærlinge i selvstændig akkord eller i akkord med svende:**

Akkordafregning affattes på normal måde som for svende, jf. fagets akkordbestemmelser. Det forbrugte timetal fradrages med den til enhver tid gældende timeløn pr. time af den i stk. 2, fastsatte løn for den pågældende

ende lønperiode. Af det resterende beløb udbetales der herudover – som overskud – 15 % for lønperiode 2 og 100 % for lønperiode 3 og 4. I tilfælde, hvor en akkord giver under-skud, kan der ikke kræves tilbagebetaling af den udbetalte løn. Såfremt der ikke kan opnås enighed om forudakkordering af ikke prissat arbejde i forbindelse med en lærling i selvstændig akkord, kan dette spørgsmål ikke fagretligt behandles.

I disse tilfælde betales det pågældende arbejde som timeløn i akkord udregnet på baggrund af den aftalte ugeløn.

5. Lærlinges overarbejde

Når lærlinge over 18 år udfører overarbejde, betales dette med den til enhver tid aftalte lærlingeløn pr. time for det pågældende læreår. Herudover ydes der overarbejdstillæg, jf. § 2 (50 % af akkordtimesatsen for de første 3 timer og 100 % af akkordtimesatsen derudover).

Ansatte under 18 år må ikke udføre overarbejde.

6. Ferie

Alle lærlinge er omfattet af ferielovens § 42.

7. Søgnehellidage, feriefridage og overenskomstbestemte fridage

Lærlinge har ret til løn på hellidage og overenskomstbestemte fridage, såfremt disse ligger på en hverdag.

Lærlinge har ret til 5 feriefridage med løn i første og andet hele ferieår jf. overenskomstens § 6.

Er lærlingepladsen tiltrådt inden 1. juli, har lærlingen også retten til feriefridage i indeværende ferieår.

Er lærlingepladsen tiltrådt efter den 1. juli, har lærlingen alene ret til løn på feriefridage fra den efterfølgende 2. januar.

Manglede afholdte feriefridage udbetales til lærlinge under uddannelse med ferietillægget i maj måned.

Til lærlingens fritvalgskonto indbetaler arbejdsgiveren pr. 1. marts 2022 5 % af den ferieberettigede løn.

Pr. 1. marts 2024 indbetaler arbejdsgiveren 7 % af den ferieberettigede løn til lærlingens fritvalgskonto.

Når lærlingen holder fri i forbindelse med ferie, søgnehelligdage, feriefridage, eller overenskomstmæssige fridage, kan lærlingen vælge at få udbetalt et beløb fra sin konto.

Der kan ikke udbetales mere, end det til enhver tid indestående beløb på fritvalgskontoen.

Hvis der forekommer overskud på fritvalgskontoen ved ferieårets udløb, overføres dette til det efterfølgende ferieår, eller udbetales til lærlingen efter ønske fra denne.

Ved ophør af uddannelsesaftalen udbetales fritvalgskontoen sammen med sidste lønudbetaling, eller overføres til svendens SH-konto.

8. Afslutning af uddannelse og ophør

I forbindelse med uddannelsens afslutning, eller ophævelse af uddannelsesaftalen, følges ferielovens almindelige bestemmelser.

Der udstedes normalt restferiekort/feriekort. For andre arbejdsgivere, indbetales til Malerforbundet i Danmarks Feriekasse jf. overenskomstens § 5.

- 9.** Til nyudlærte betales der á conto beløb i henhold til § 6, uanset eventuelt manglende opsparing på søgnehelligdagskontoen. Et eventuelt minus på søgnehelligdagskontoen ved udgangen af nyudlærtes 1. kalenderår, modregnes ikke.

- 10.** Lærlingenes ferieløn, samt søgnehelligdagsgodtgørelse og feriefridagsgodtgørelsen, er omfattet af garantiordningen i overenskomstens § 5.

11. Kørselsgodtgørelse og udgifter til skolehjem

I forbindelse med skoleophold refunderer virksomheden lærlingens befordringsudgifter til og fra skolen, når den samlede skolevej mellem bopæl og skole er over 20 km.

Til lærlinge, der er indkvarteret, refunderes rejseudgifterne til og fra indkvarteringsstedet og rejser mellem dette og bopælen i forbindelse med weekend, SH-dage og overenskomstmæssige fridage.

Lærlingen kan vælge at transporten foregår i egen bil.

I alle tilfælde udgør refusionen et beløb svarende til offentlig befordring ved den mest hensigtsmæssige og billigste transport.

Når lærlinge er berettiget til skolehjem i forbindelse med skoleophold og virksomhederne jf. Lov om AUB opnår ret til refusion dækker praktikvirksomheden lærlingens egenbetaling. Parterne er enige om, at praktikvirksomheden kan få udgifterne forbundet med lærlingens ophold på samt transport til og fra skolehjemmet dækket af MALKOM iht. ansøgning.

12. Pension

Der ydes pension i henhold til § 17 til alle lærlinge efter afsluttet prøvetid, de 3 måneder regnes fra uddannelsesaftalens startdato.

Lærlinge, der allerede inden læretiden påbegyndelse, har opnået ret til opsparing hos PensionDanmark eller en lignende arbejdsmarkedspension, er omfattet fra første dag.

Lærlinge, der indgår restlæreaftaler med en praktikvirksomhed vil være omfattet af pensionsordningen fra første dag, såfremt lærlingens samlede forudgående uddannelsesperiode svarer til en ordinær lærlings prøvetid.

Øvrigt

13. Virksomheden leverer arbejdstøj til lærling, således at der kan udleveres et sæt rent arbejdstøj ugentligt.
14. Lærlinge kan opnå arbejdsfri med løn til deltagelse i eftervidereuddannelse jf. overenskomstens § 18, SkillsDanmark, WorldSkills, og kan opnå arbejdsfri uden løn til Malerforbundet i Danmarks kongres.
15. Uddannelsesregler for alle lærlinge i faget er de af Malerfagets faglige Fællesudvalg fastsatte og går altid forud for nærværende overenskomst, såfremt andet ikke er fastsat.

Distriktsvis udpeges der rådgivere for Det faglige Fællesudvalg vedrørende godkendelse af læresteder. Rådgiverne udpeges af ABAF/DEA og Malerforbundet i Danmark. Regler herfor udarbejdes af Malerfagets faglige Fællesudvalg.

- 16.** Lærlinge, der indkaldes til Forsvarets Dag, har pligt til at underrette virksomheden om tidspunktet for sessionens afholdelse.

Betalingen for den med sessionen medgåede tid, dækkes af virksomheden.

Lærlinge såvel som arbejdsgivere har krav på en opsigelse, hvis ansættelsen ikke skal fortsætte efter endt uddannelse.

Fridage med løn: Nytårsdag, Skærtorsdag, Langfredag, 2. påskedag, St. Bededag, 1. maj, Kr. Himmelfartsdag, 2. pinsedag, Grundlovsdag, Juleaftensdag, 1. juledag og 2. juledag.

§ 13. Arbejdsskadeforsikring

Svendene og lærlingene er arbejdsskadeforsikrede hos mesteren i henhold til gældende lov.

§ 14. Løn under sygdom, børns sygdom, barsel m.v.

- 1.** Sygelønnen m.v. udgør medarbejderens gennemsnitsfortjeneste for sidst afsluttede kvartal, (det vil sige gennemsnitsfortjenesten af akkord og timelønnen tilsammen), dog jf. nedenstående maksimumsats indeholdende den gældende sygedagpengesats i arbejdsgiverperioden.

Pr. 1. marts 2023: 156,95 kr.

Pr. 1. marts 2024: 161,45 kr.

- 2.** Arbejdstageren skal være berettiget til at modtage dagpenge i henhold til lov om dagpenge ved sygdom og Lov om sygedagpenge og Lov om ret til orlov og dagpenge ved barsel for at opnå ret til løn under denne bestemmelse. Retten til løn under fravær opnås efter 8 ugers beskæftigelse i virksomheden.

Ved ansættelsen er arbejderen pligtig at give oplysninger om helbredsforhold, som kan have betydning for ansættelsesforholdet.

Ifølge dagpengeloven skal ethvert sygefravær anmeldes til arbejdsgiveren hurtigst muligt. Hvor intet andet er aftalt i firmaregulativ eller lign., gælder følgende regler for rettidig anmeldelse og dokumentation af fravær på grund af sygdom m.v.

3. Sygdom og tilskadekomst på arbejdspladsen

Ved fravær grundet sygdom betales medarbejderen, fra 1. hele fraværsdag og i indtil 10 uger, løn under sygdom.

Ved sygdom, hvor den pågældende medarbejder, efter forudgående aftale med arbejdsgiveren, må forlade sit arbejde, ydes der for de manglende timer den pågældende dag en betaling svarende til det indtægtstab, vedkommende har lidt. Denne betaling indtræder efter at medarbejderen har været to timer på arbejde.

- a) Såfremt anden aftale ikke er truffet, skal fraværet telefonisk som hovedregel meddeles arbejdsgiveren (arbejdsgiverens forretningstelefon) inden for 1 time efter normal arbejdstids begyndelse.
- b) Fraværet skal, når det ønskes, tillige dokumenteres skriftligt på den af Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen i Danmark anbefalede tro og love-blanket for fraværs dokumentation, som skal være arbejdsgiveren i hænde om morgenen på den 3. fraværsdag, såfremt arbejdsgiveren har udleveret sådanne.
- c) Arbejdsgiveren skal ved længevarende sygdom indkalde medarbejderen til en personlig sygefraværssamtale indenfor de første 4 uger af sygeperioden. Medarbejderen kan, hvis ønsket, tage sin tillidsrepræsentant/ arbejdsmiljørepræsentant med til samtalen. Samtalen kan afholdes telefonisk, såfremt der er særlige grunde, der taler for det.
- d) Formålet med samtalen er alene at sikre en plan for, at medarbejderen hurtigst muligt kan vende tilbage til arbejdspladsen. Samtalen skal afdække behovet for særlige tiltag, f.eks. ændrede arbejdsopgaver, skånehensyn, hvilemuligheder m.v.

- e) Arbejdsgiveren kan forlange en mulighedserklæring i 2 dele.

Den ene bekræfter, i samarbejde med arbejdsgiveren, medarbejderens hele eller delvise uarbejdsdygtighed jf. pkt. d) – den anden udfyldes af medarbejderens læge som accept af planen og med angivelse af sygdommens varighed.

Arbejdsgiveren afholder udgifterne til erklæringen fra lægen.

- f) Arbejdsgiveren kan kræve en "fri attest" som dokumentation for lovlig grund til fravær.

Arbejdsgiveren afholder udgifterne til erklæringen fra lægen.

4. **Barnets 1. og 2. sygedage samt lægebesøg**

Til medarbejdere/ansatte under uddannelse, med mindst 8 ugers anciennitet, gives der frihed med løn, jf. § 14, stk. 1, når dette er nødvendigt af hensyn til pasning af medarbejderens syge hjemmевærende barn/børn under 14 år. Denne frihed omfatter kun den ene af barnets forældre, eller dennes samlever, og alene barnets første hele sygedag.

Såfremt barnet bliver sygt i løbet af medarbejderens arbejdsdag, og medarbejderen må forlade arbejdet som følge heraf, er der endvidere ret til frihed med løn, jf. § 14, stk. 1, de resterende arbejdstimer den pågældende dag.

Hvis barnet fortsat er sygt efter 1. hele sygedag har medarbejderen/den ansatte under uddannelse ret til yderligere 1 fridag. Denne fridag afholdes uden løn, men medarbejderen/den ansatte under uddannelse kan få udbetalt et beløb jf. § 6, punkt 5, fra sin SH-konto/fritvalgskonto.

Med virkning fra 1. maj 2020 gælder endvidere:

Medarbejdere/ansatte under uddannelse med mindst 8 ugers 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/den ansatte under uddannelse kan få udbetalt et beløb fra sin SH-konto/fritvalgskonto.

5. Barns hospitalsindlæggelse

Til medarbejdere og medarbejdere under uddannelse, med mindst 8 ugers, anciennitet indrømmes der frihed med løn jf. § 14, stk. 1, i maksimalt 1 uge pr. kalenderår pr. barn, når det er nødvendigt i forbindelse med hospitalsindlæggelse, herunder når indlæggelsen sker helt eller delvist i hjemmet. Retten vedrører børn under 14 år, og gælder kun for den ene af barnets forældre.

6. Løn under graviditets- og barselsorlov

Det tilkommer kvindelige arbejdstagere ret til løn 4 uger før forventet fødselstidspunkt (graviditetsorlov) og i indtil 14 uger under barsel eller adoption (barselsorlov).

En medarbejder med mindst 8 ugers anciennitet har, uanset køn, ret til løn, jf. § 14, stk. 1, i henholdsvis 1 eller 4 uger, jf. frihedsrettigheden vedr. modtagelse af adoptiv barn i den til enhver tid gældende barselslov (pt. 1 uge ved modtagelse i Danmark og 4 uger ved modtagelse i udlandet). Retten gælder ikke børn allerede boende i husstanden, og retten gælder alene den ene af forældrene.

Betalingen er betinget af, at der opnås fuld dagpengerefusion fra kommunen i perioden.

Ifølge barselsloven skal den kvindelige medarbejder med 3 måneders varsel underrette arbejdsgiveren om fødselstidspunktet, og om det ønskes at anvende graviditetsorloven. Senest 8 uger efter fødslen skal medarbejderen underrette arbejdsgiveren om, hvornår arbejdet genoptages.

7. Fædreorlov

Der tilkommer ligeledes medarbejderen med mindst 8 ugers anciennitet ret til fædreorlov indenfor de første 14 uger efter fødsel eller adoption med løn i 2 sammenhængende uger. Fædreorloven aftales med arbejdsgiver senest 4 uger før forventet påbegyndelse.

8. Forældreorlov

I forlængelse af de 14 ugers barselsorlov jf. § 14, punkt 6, yder arbejdsgiveren endvidere fuld løn under forældreorlov i indtil 16 uger. Lønnen i disse 16 uger svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden (det vil sige gennemsnitsfortjenesten af akkord og timeløn tilsammen i det sidst afsluttede kvartal).

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.

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

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

Det er en betingelse for retten til løn under orlov, at medarbejderen har 8 ugers anciennitet på det forventede fødselstidspunkt.

1. Arbejdsgiveren betaler til medarbejderen løn, jf. § 14, stk. 1 under fravær på grund af graviditet 4 uger før forventet fødselstidspunkt (før: graviditetsorlov) og indtil 10 uger efter fødslen (før: barselsorlov).

Til adoptanter udbetales løn, jf. § 14, stk. 1 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.

2. Under samme betingelser som i stk. 1 betales der løn, jf. § 14, stk. 1 til den anden forælder i op til 2 uger i forbindelse med fødslen (før: fædreorlov).
3. 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.

4. Lønnen svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden (det vil sige gennemsnitsfortjenesten af akkord og timeløn tilsammen i det sidst afsluttede kvartal).

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.

5. Alle eventuelt eksisterende ordninger med arbejdsgiverbetaling ved barsel kan opsiges til bortfald efter reglerne i bilag H.

Efter 8 ugers ansættelse har alle medarbejdere ret til sygeløn i op til 10 uger.

Løn under sygdom, barsel m.v. er fastsat i § 14, stk. 1 og stk. 8

§ 15. Fagretlige regler

1. I tilfælde af uoverensstemmelser af faglig karakter (mellem arbejdsgivere og svende) anvendes som voldgiftsregler den mellem hovedorganisationerne senest vedtagne "Norm for regler for behandling af faglig strid".
2. Dog kan sager til voldgiftsretten ikke indbringes af de lokale fagforeninger, men kun af Malerforbundet i Danmark og ABAF/DEA.
3. Mæglingsmøder afholdes af de lokale fagforeninger og ABAF/DEA. Timandsmøder kan ikke føres af de lokale fagforeninger, men kun af ABAF/DEA og Malerforbundet i Danmark med repræsentation af de lokale fagforeninger. Timandsmøder ledes af organisationsrepræsentanter, som ikke har været impliceret i den lokale mægling.
4. I tilfælde af påstået brud på en kollektiv overenskomst, indgået af hovedorganisationerne eller af deres medlemmer, skal der, inden klage indbringes for Arbejdsretten, afholdes fællesmøde under hovedorganisationernes medvirken.
5. Mæglingsmøde skal afholdes inden 10 arbejdsdage fra den dag, modparten har modtaget begæring herom.
6. Såfremt der ikke på mæglingsmødet opnås enighed, skal der være fremsendt begæring om afholdelse af timandsmøde til den modstående organisation senest 3 måneder efter mæglingsmødets afholdelse.
7. Når en af nedenstående organisationer begærer timandsmøde, skal timandsmødet være afholdt senest 1 måned efter, at begæringen er modtaget.

8. Såfremt en af nedenstående organisationer ønsker sager behandlet ved faglig voldgift, skal en sådan voldgift være anlagt senest 2 måneder efter, at sagen har været behandlet ved timandsmøde eller organisationsmøde.
9. Ved skønsmøder gælder bestemmelserne i "Norm for regler for behandling af faglig strid".
Såfremt en af parterne undlader at overholde ovenstående tidsfrister, er sagen tabt for indklageren, samt retten til at videreføre omstridte sag. Ovenstående kan kun fraviges, såfremt der mellem organisationerne er truffet skriftlig aftale herom.

Husk at bruge din organisation inden eventuelle konflikter på arbejdspladsen bliver for store.

§ 16. Uddannelses og udviklingsfond

1. DA/LO Udviklingsfond

Den i henhold til mæglingforslaget af 28. marts 1973 oprettede uddannelsesfond fortsætter uændret med et arbejdsgiverbidrag svarende til 42,0 øre pr. præsteret arbejdstime med en fordeling på 3/4 til LO og 1/4 til DA.

Det 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.

Pr. 1. januar 2018 udgør beløbet 0,45 øre pr. præsteret arbejdstime.

2. Uddannelses og samarbejdsfond

Fondens formål er at bidrage til finansiering af Malerfagets faglige Fællesudvalg og parternes arbejde.

ABAF/DEAs medlemmer

Virksomheder, der er medlem af ABAF/DEA, betaler pr. 1. marts 2020 et bidrag af lønsummen på 0,19 %. Pr. 1. juli 2023 indbetales 0,23 %.

Øvrige virksomheder

Virksomheder, der ikke er medlem af ABAF/DEA, men som er omfattet af overenskomst med Malerforbundet i Danmark, betaler pr. 1. marts 2020 et bidrag af lønsummen på 0,33 % for de i virksomheden omfattede medarbejdere. Pr. 1. juli 2023 indbetales 0,37 %.

Bidragene opkræves jf. § 18**Bidragsfritagelse**

Virksomheder, der er organiseret i andre organisationer under Dansk Arbejdsgiverforening eller Kooperationen, betaler ikke ovennævnte bidrag.

Midlerne indbetales til Malerfagets faglige Fællesudvalg og anvendes efter reglerne, således som det er fastlagt af ABAF/DEA og Malerforbundet i Danmark.

§ 17. Pensionsordning

1. Pension

Der er enighed om, at nærværende overenskomst er omfattet af pensionsordning gennem PensionDanmark.

Pensionsbidraget udgør 12,0 % - heraf 8,0 % fra arbejdsgiver og 4,0 % fra arbejdstager.

Pr. 1. juni 2023 udgør pensionsbidraget 12,0 % - heraf 10,0 % fra arbejdsgiver og 2,0 % fra arbejdstager.

Derudover administrerer virksomheden indbetaling af eventuelt eget bidrag til arbejdsmarkedspensionen jf. § 6 stk. 4.

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.

2. Personkreds

Medarbejderne skal efter 3 måneders ansættelse have indbetalt pensionsbidrag til PensionDanmark.

Virksomheden skal indbetale pensionsbidrag fra første ansættelsesdag, hvis medarbejderen er medlem af PensionDanmark fra en tidligere ansættelse, eller hvis medarbejderen har været medlem af en tilsvarende arbejdsmarkedspension baseret på kollektiv overenskomst i et tidligere ansættelsesforhold.

Nyansatte skal om nødvendigt dokumentere ansættelse inden for branchen, medlemskab af PensionDanmark eller en anden tilsvarende arbejdsmarkedspensionsordning.

3. Fleksjob

Parterne er enige om at fravige overenskomstens obligatoriske bestemmelser om tilknytning til en bestemt pensionsordning for personer, der beskæftiges i et tilskudsberettiget fleksjob på følgende måde:

Medarbejdere, der beskæftiges i et tilskudsberettiget fleksjob, og som på ansættelsestidspunktet er omfattet af/medlem af en eller flere pensionsordninger etableret ved kollektiv overenskomst, skal have pensionsbidraget indbetalt til den pensionsordning, hvortil der senest er indbetalt bidrag.

Hvis der ikke tidligere er indbetalt pensionsbidrag fra medarbejderen, skal pensionsbidraget indbetales til den pensionsordning, der er anført i den for ansættelsesforholdet gældende overenskomst.

Pensionsordningen skal i det tilfælde have særskilt besked om ansættelsesforholdet for medarbejderen.

4. Lærlinge

Der ydes pension i henhold til stk. 1, til alle lærlinge efter 3 måneders ansættelse, regnet fra uddannelsesaftalens startdato. Lærlinge, der allerede inden lærlingetidens påbegyndelse har opnået ret til PensionDanmark eller en lignende arbejdsmarkedspension, er omfattet fra første dag.

5. Orlov

Der ydes pensionsbidrag til medarbejdere på graviditets-, barsels-, fædre- og forældreorlov.

6. Pensionsbetaling til medarbejdere over folkepensionsalderen

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. Medarbejderen skal, for at benytte denne mulighed, give meddelelse herom skriftligt.

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

7. Pensionsberegning

Beregning af pensionsbidraget:

Pensionsbidraget beregnes af de AM-skattepligtige lønelementer.

Heri indgår eksempelvis:

- Løn
- Akkordoverskud
- Sygeløn i arbejdsgiverperioden
- Skattepligtige kørepenge og andre skattepligtige tillæg
- Værdi af fri bil og telefon
- Søgne- og helligdagsbetaling
- Feriepenge

Følgende elementer indgår ikke i beregningen af pensionsbidrag:

- Skattefrie kørepenge
- Diæter og andre skattefrie tillæg
- Godtgørelse for 1., 2. og 3. ledighedsdag
- Sygedagpenge fra kommunen
- Barselsdagpenge fra kommunen
- Øvrige dagpenge, der udbetales fra kommunen

Arbejdsgiveren skal beregne og indbetale pensionsbidrag til Pension-Danmark for medarbejdere med ret til pension.

Medarbejderens eget bidrag skal tilbageholdes af arbejdsgiveren.

Der kan lokalt mellem medarbejdere og virksomhed træffes aftale om et højere pensionsbidrag.

Alle ansatte har senest ret til pension efter 3 måneders ansættelse.

§ 18. Efteruddannelseskursus - MALKOM

1. Medarbejdere, der har arbejdet under en overenskomst i branchen i mindst 6 måneder, har årligt ret til 2 ugers selvvalgt og overenskomstrelevant uddannelse, der kan suppleres af virksomheden.

Uddannelsen kan anvendes til almen og faglig efter- og videreuddannelse.

2. Fondens midler kan efter aftale mellem overenskomstparterne anvendes til:
 - Kampagner målrettet uddannelsesplanlægning i virksomhederne
 - Kompetencevurdering
 - Styrkelse af læse-, stave- og regnefærdigheder
 - Almen og faglig efter- og videreuddannelse
 - Ledelses-, samarbejds- og arbejdsmiljøkurser
 - Skills
 - Fagrelevante efter- og videreuddannelseskurser for autolakerere udbudt af private aktører. Det er en betingelse for betaling iht. denne bestemmelse, at det udbudte kursus er åbent for tilmelding for alle. Det er endvidere en betingelse, at der foreligger en faglig relevant kursusbeskrivelse og at kurset er af mindst 7,4 timers varighed. Enhver ansøgning efter denne bestemmelse vurderes individuelt af Malkoms bestyrelse forinden betaling kan bevilliges.

3. Under uddannelsen modtager medarbejderen sin fulde normale løn for normaltimer.

Herudover dækker virksomheden udgifter til deltagerbetaling i forbindelse med uddannelsen.

Bliver medarbejderen syg i forbindelse med uddannelsen, dækkes fraværet jf. overenskomstens sygelønsbestemmelser.

Ved kursusaflysning genoptager medarbejderen sit arbejde.

Uddannelsesperioder indgår fuldt ud i medarbejderens anciennitet.

4. Uddannelsen tilrettelægges mellem medarbejderen og arbejdsgiveren under hensyntagen til virksomhedens produktion.

Medarbejderen må ikke være omfattet af arbejdsfordelings ordning.

Ved jobskifte til anden virksomhed inden for overenskomstens område, kan uddannelsen i henhold til medarbejderens personlige uddannelsesplan gennemføres under hensyntagen til virksomhedens drift.

5. ABAF/DEA og Malerforbundet i Danmark indgår i Malerfagets kompetenceudviklingsfond – Malkom – stiftet 2008.

Malkoms vedtægter fastlægger fondens virke for at sikre udvikling af medarbejderens kompetencer og bevare og styrke virksomhedens konkurrenceevne.

Fondens bestyrelse fastlægger halvårligt retningslinjerne for refusion og begrænsninger i årlig refusionsperiode.

Herudover kan fondens bestyrelse efter ansøgning uddele midler til projekter der er til støtte for udviklingen af branchen herunder uddannelse-, efter- og videreuddannelses kulturen.

6. Virksomheder, der er omfattet eller har tiltrådt overenskomsten mellem -ABAF/DEA og Malerforbundet i Danmark, bidrager og kan ansøge fonden om refusion.

Virksomheden indbetaler et bidrag på 0,16 % af lønsummen beregnet for det forudgående halvår den 1. september (1. halvår) og 1. marts (2. halvår året før).

Der kan kun udbetales støtte fra fonden så længe der er midler i denne. Ikke forbrugte midler kan overføres til det efterfølgende kalenderår.

Der kan alene søges refusion for medarbejder der er aktivt pensionsbidragende hos PensionDanmark.

Malkom refunderer helt eller delvist virksomhedernes udgifter til løn til medarbejderne under uddannelsesforløbet i op til 37 timer pr. uge. Herudover vil supplerende udgifter i forbindelse med uddannelse (kursus,

kursusmateriale og eventuelt transport) kunne dækkes helt eller delvist.

Refusionen størrelse og omfang fastlægges af fonden og modregnes anden offentlig støtte til uddannelsesforløbet.

7. Såfremt fondens formue i starten af et kalenderår kommer til at overstige to gange forrige kalenderårs bidrag, sættes opkrævningen for kalenderåret i bero.

Alle medarbejdere har ret til 2 ugers selvvalgt uddannelse årligt

§ 19. Organisationsaftale om holddrift

Parterne er enige om, at nedenstående aftale om holddrifts arbejde afløser den mellem FH og DA hidtidige aftale om samme emne pr. 29.02.2000.

Indledning

Organisationerne er enige om, at nedenstående regler for holddriftsarbejde træder i stedet for den mellem FH og DA indgåede aftale om arbejde i holddrift, dog således, at eksisterende retsgrundlag for denne aftalemæssigt overføres til denne aftale.

Organisationerne er enige om, at ønsker e virksomhed at overføre en medarbejder til holddriftsarbejde efter nedenstående regler, skal der tages hensyn til vedkommendes personlige forhold.

1. Holddriftsarbejde

Holddriftsarbejde forudsætter, at der arbejdes på forskellige daglige arbejdstider efter en forud aftalt arbejdsplan. Der kan dog, såfremt der er enighed herom, arbejdes på faste hold på alle 3 skift.

Holdene afløser normalt hinanden, men hvor virksomhedens tarv kræver det, kan holdene overlappe hinanden, eller der kan være slip imellem dem.

2. Virksomhedens driftstid

Virksomhedens driftstid er uafhængig af den enkelte arbejders overenskomstmæssige arbejdstid, idet driftstiden kun begrænses af de i lovgivningen gældende bestemmelser.

3. Varsel og varighed

Ved etablering af holddriftsarbejde, skal der gives mindst 5 x 24 timers varsel, idet dog arbejdere, der er antaget til holddriftsarbejde, eller som kan betragtes som holddriftsarbejdere jf. stk. 4, ikke kan gøre fordring på varsel. Dersom arbejdet fordres udført inden varslets udløb, betales de arbejdere, der har krav på varsel, med de sædvanlige overarbejdstillæg, beregnet ud fra virksomhedens normale dagarbejdstid, i stedet for holddriftstillæg.

Når en arbejder på arbejdsgiverens foranledning, og uden egen skyld, hindres i at fortsætte arbejdet i holddrift ud over 3 døgn, betales som ovenstående.

4. Arbejdstidsbestemmelser

- a) Ved arbejde på 1. skift er den normale arbejdstid for den enkelte arbejder 37 timer pr. uge.

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

Der kan etableres overarbejde på indtil 5 timer pr. uge på alle 3 skift, forudsat at der er lokal enighed herom.

- b) Holddriftsarbejde tilrettelægges over en lokalt aftalt turnus periode, således at den enkelte arbejders normale arbejdstid ved arbejde i 3-skift i gennemsnit udgør 35 timer, og ved arbejde i 2-skift i gennemsnit 35 timer. Timer udover de anførte gennemsnit lægges som hele fridage i turnusperiodens arbejdsplan.
Den enkelte arbejder skal, for at kunne betragtes som holddriftsarbejder, indgå i turnusordningen mindst 6 gange inden for 6 uger.

5. Særlige arbejdstidsbestemmelser

- a) Arbejdstiden skal forholdsmæssigt reduceres ved søgnehelligdage, feriedage eller overenskomstmæssige fridage.
- b) Ved tilrettelægning af arbejdsplanen skal der på bedst mulig måde gives arbejderne weekendfrihed.

6. Afbrydelse, omlægning eller overflytning

- a) Ved afbrydelse, omlægning af holddriftsarbejde tilrettelagt over en turnusperiode, eller overflytning jf. pkt. b, skal der ske opgørelse af hver enkelt arbejders arbejdstid i forhold til normeret arbejdstid i henhold til stk. 4, og stk. 5, i lønningsperioden.
- b) Manglende tid afregnes med sædvanlig betaling for timelønsarbejde ekskl. alle andre tillæg, og overskydende tid betales med overarbejdsbetaling begyndende med laveste satser.
- c) Overflyttes en arbejder fra ét skift til et andet, og det ikke er en følge af en fastlagt turnusplan, betales et engangsbeløb i anledning af overflytningen:
- | | |
|---------------|------------|
| 1. marts 2023 | 205,41 kr. |
| 1. marts 2024 | 212,59 kr. |
- d) Ved tilbageflytning til det oprindelige hold inden for 6 uger, eller ved flytning til dagarbejde, ydes ingen ekstra betaling.

7. Arbejdsdøgnet

I forbindelse med holddriftsarbejde, regnes døgnet fra kl. 6 til kl. 6, eller fra normal arbejdstids begyndelse i den enkelte virksomhed til samme tidspunkt næste morgen, medmindre andet er skriftligt aftalt.

8. Tillæg for holddriftsarbejde

- a) For holddriftsarbejde på hverdage, med undtagelse af lørdage, betales følgende tillæg fra kl. 18 – 06:
- | | |
|---------------|-----------|
| 1. marts 2023 | 37,65 kr. |
| 1. marts 2024 | 38,97 kr. |
- b) Holddriftsarbejde i tidsrummet fra lørdag kl. 14 til søndagsdøgnets afslutning, samt på søgnehellidage og overenskomstmæssige fridage, betales:
- | | |
|---------------|-----------|
| 1. marts 2023 | 91,92 kr. |
| 1. marts 2024 | 95,14 kr. |

Det kan lokalt aftales, at betalingerne påbegyndes og afsluttes indtil 8 timer tidligere end anført. Afsluttes f.eks. søndagsdøgnet søndag aften kl. 22, betales tillæg i henhold til pkt. a, fra dette tidspunkt.

9. Overarbejde

Ved overarbejde på de tidspunkter, hvor der ydes holddriftstillæg jf. stk. 8, betales foruden overtidsbetaling det til tidspunktet svarende holddriftstillæg.

10. Arbejde på eller forskydning af fridage

a) Kan en erstatningsfriday for arbejde på søgnehelligdage, samt overenskomstmæssige fridage (stk. 5, a) ikke gives, skal der for arbejde på søgnehelligdage, eller den overenskomstmæssige friday, betales et ekstra tillæg:

1. marts 2023 - 91,92 kr.

1. marts 2024 - 95,14 kr.

Samme tillæg ydes også, hvis en vagtlistefriday falder på en søgnehelligdag, og der ikke kan gives en erstatnings friday.

b) Forskydes en vagtlistefriday, uden at dette er led i en omlægning af en turnusplan, betales et tillæg:

1. marts 2023 - 29,19 kr.

1. marts 2024 - 30,21 kr.

En vagtlistefriday kan højst forskydes i en periode på 4 uger, medmindre andet aftales lokalt.

c) Inddrages en vagtlistefriday, der falder på en hverdag, betales arbejde på denne dag med overenskomstmæssig ekstrabetaling for arbejde på en tilsikret hverdags friday.

11. Lokalaftaler

Udover de i denne paragraf nævnte bestemmelser, er der adgang til at træffe lokalaftaler under hensyntagen til virksomhedernes særlige forhold om lægning af arbejdstid, holdskifte og spisepauser samt udjævning af betalingerne over en periode.

§ 20. Funktionærlignende ansættelse

Organisationerne anbefaler, at de virksomheder, der for visse medarbejdere med mere end 9 måneders anciennitet ønsker at indføre funktionærlignende ansættelsesforhold, gør det efter følgende retningslinjer:

Aftaler om ansættelse på funktionærlignende vilkår er kun gyldige, såfremt de er udformet skriftligt. Organisationerne har i fællesskab udarbejdet en ansættelsesblanket, der kan bruges ved indgåelse af aftaler om ansættelse på funktionærlignende vilkår.

1. Lønvurdering

Lønnen skal give udtryk for den enkelte medarbejders kvalifikationer, ansvar, indsats og dygtighed.

Aftalen forhindrer ikke deltagelse i akkord eller bonusordninger.

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

Uoverensstemmelse vedrørende lønniveau eller lønregulering kan fagretligt behandles, men ikke indbringes for voldgiftsretten. Dog kan sagen indbringes for voldgiftsretten i tilfælde af misforhold.

2. Anciennitet

Anciennitet ved ansættelse på funktionærlignende vilkår, regnes fra tidspunktet for den individuelle aftales indgåelse, idet dog eventuelt opsigelsesvarsel, opnået ved forudgående ansættelse i virksomheden, tillægges.

3. Opsigelse

I tilfælde af opsigelse regnes opsigelsesvarslets længde for begge parter i overensstemmelse med reglerne i funktionærloven.

Opsigelse skal ske til en måneds udgang.

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

Det kan i den enkelte kontrakt aftales, at medarbejderen kan opsiges med en måneds varsel til fratræden ved en måneds udgang, når den pågældende inden for en periode på 12 måneder, har oppebåret løn under sygdom i i alt 120 dage.

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

4. Arbejdstid

Arbejdstiden herunder eventuel overtid, skiftehold, forskudt tid, tillige med betalingen herfor for de, der er ansat på funktionærlignende vilkår, fastsættes i henhold til overenskomstens bestemmelser.

5. Ferie

Ved ansættelse på funktionærlignende vilkår holdes som udgangspunkt ferie med løn iht. ferielovens § 16 (tidligere § 23 i ferieloven).

6. Søgnehellidagsbetaling

Medarbejdere ansat på funktionærlignende vilkår modtager fuld løn på SH-dage, Grundlovsdag og Juleaftensdag.

7. Sygdom

Ved ansættelse på funktionærlignende vilkår, betales fuld løn under sygdom og ved tilskadekomst.

8. Lønningsperiode og lønudbetaling

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

9. Fagretlig behandling

Eventuelle uoverensstemmelser vedrørende forståelsen af de individuelle aftaler, eller af nærværenderetningslinjer, behandles efter overenskomstens regler for behandling af faglig strid.

Ønsker virksomheden at blive frigjort for en aftale om funktionærlignende ansættelse med en enkelt medarbejder, eller ønsker den enkelte medarbejder

bejder at blive frigjort, kan dette ske med det for den pågældende medarbejder gældende opsigelsesvarsel i henhold til nærværende aftale.

Efter udløbet af ovennævnte varsler, anses medarbejderen/ medarbejderne alene for at være omfattet af overenskomsten, hvorunder arbejdet henhører.

Hvor der ikke i forannævnte er angivet vilkår for ansættelsesforholdet, er overenskomstens bestemmelser gældende.

Allerede eksisterende aftaler om ansættelse på funktionær lignende vilkår, kan ved aftale mellem de lokale parter omskrives efter nærværende retningslinjer.

§ 21. Servicearbejderaftale

1. Aftalen gælder for sådanne servicearbejder i vognmalerfaget, som udføres af andre arbejdstagere end malere og malerlærlinge. Serviceaftalen regulerer ansættelsesvilkårene for arbejder af servicekarakter. Servicearbejde udgør et supplement til og komplettering af traditionelt vognmalerarbejde og kan f.eks. findes inden for følgende områder:

- Affedtning og afvaskning af vogne.
- Afvaskning af beskyttelsesvoks på nye vogne.
- Kosmetisk klargøring.
- Polering af vogne.
- Undervogsbehandling.
- Rustslibning/sandblæsning og metallisering/grunding.
- Lettere af- og påmontering.
- Værkstedskørsel og rangering af vogne.

Udførelse af overfladebehandling, udover første gangs grunding, er almindeligt malerarbejde og er omfattet af overenskomst med tilhørende prisliste, indgået mellem Malerforbundet i Danmark og ABAF/DEA.

2. Arbejdstiden

Arbejdstiden og placering af spisepauser følger maleroverenskomstens § 1. og 2.

3. Løn

	1. marts 2023	1. marts 2024
16 - 17 år	79,00 kr.	81,60 kr.
17 - 18 år	102,41kr.	105,01 kr.
Over 18 år	138,50 kr.	143,00kr.

Med hensyn til alle andre satser, henvises der til vognmaleroverenskomsten.

Såfremt der aftales akkord, skal overenskomstens § 7, stk. 4, iagttages.

4. Lønudbetaling

Hvad angår lønudbetalingsrutiner gælder samme regler som maleroverenskomstens § 3.

5. Feriebestemmelser, feriefridage og søgnehellidage

Maleroverenskomstens § 5 og 6, er gældende.

6. Opsigelsesvarsler

Maleroverenskomstens § 10, er gældende.

7. Uddannelse til maler

Ønsker arbejdstagere, som er beskæftiget inden for servicearbejderaftalens område, at uddanne sig til malere, kan dette ske ved, at arbejdsgiveren skriftligt ansøger Malerfagets faglige Fællesudvalg.

Fællesudvalget bør ikke uden særlig grund afslå en sådan ansøgning.

Afhængig af tidligere erhvervs- eller arbejdserfaring, fastsætter Fællesudvalget, hvilket antal uddannelsestimer, arbejdstageren kan få godskrevet. Der skal udføres svendeprøve.

I øvrigt gælder reglerne i henhold til uddannelsesaftalen.

8. Arbejdets ledelse, ordensregler m.m.

Arbejdstagere skal udføre det servicearbejde, som arbejdsledelsen anviser, samt iagttage de forskrifter, som gælder for det pågældende arbejde. De på arbejdspladsen gældende beskyttelses- og ordensforskrifter skal nøje følges.

For udlevering af værktøj, sikkerhedsudstyr og maskiner, gælder maleroverenskomstens § 7, stk. 11, og § 8.

9. Forsikringer

Servicearbejdere er arbejdsskadeforsikrede hos arbejdsgiveren i henhold til gældende lov.

10. Arbejdsmiljøbestemmelser

Vedrørende arbejdsmiljø gælder bestemmelserne i maleroverenskomstens § 8.

11. Sygedagpenge m.m.

Med hensyn til løn under:

- Sygdom,
- Barns/børns første sygedag
- Tilskadekomst på arbejdspladsen
- Løn under barselsorlov
- Fædre- og forældreorlov

henvises til maleroverenskomstens § 14.

12. Pensionsordning

Med hensyn til pensionsordning henvises til maleroverenskomstens § 17.

13. Fagretlige regler

Opstår der meningsforskelle mellem arbejdsgiveren og arbejdstagerne vedr. fortolkning og iværksættelse af denne aftale, gælder bestemmelserne i maleroverenskomstens § 15. vedr. fagretlige regler med tilhørende aftaler.

14. Tillidsmandsbestemmelser

Vedr. tillidsmandsbestemmelser henvises til maleroverenskomstens § 9.

15. Gyldighedstid

Denne aftale følger maleroverenskomstens gyldighedstid.

§ 22. Overenskomstens varighed

Denne overenskomst, der træder i kraft den 1. marts 2023, er bindende for undertegnede organisationer, indtil den af en af parterne, i henhold til de til enhver tid gældende regler, opsiges til ophør en 1. marts - dog tidligst 28. februar 2025.

København, den 16. marts 2023

For
Dansk Erhverv Arbejdsgiver/
AutoBranchens ArbejdsgiverForening:

Mads Willer Skytte

For
Malerforbundet i Danmark:

Rene Jensen

BILAG A - Anmeldelsesblanket

**ANMELDELSE AF VÆRKSTEDTILLIDS-/
SIKKERHEDSREPRÆSENTANT**

(Det ikke gældende bedes overstreget tydeligt)

Malernes Fagforening:

Firma: _____

Adresse: _____

Tillids-/sikkerhedsrepræsentants. navn:

Cpr. nr.: _____

Adresse: _____

Valgt den: / 201

Afleveret den: / 201

(svendens underskrift)

Modtaget den: / 201

(mesterens underskrift)

3 kopier):

original - til Virksomheden

1. kopi - til svenden

2. kopi - til Malerforbundet i Danmark

3. kopi - til ABAF/DEA

BILAG B - Sundhedsordning

1. Det er aftalt, at alle medlemmer af ABAF/DEA samt øvrige virksomheder med tiltrædelse til overenskomsten er omfattet af en sundhedsordning pr. 1. januar 2015 efter forhandling mellem parterne og PensionDanmark.

Det aftales endvidere, at de virksomheder, der har tegnet sundhedsforsikring for de medarbejdere, der er omfattet af overenskomstens bestemmelser om sundhedsordning, og hvor sundhedsforsikringen ud over adgang til behandling på privathospital indeholder de samme elementer, som er aftalt i sundhedsordningen, fritages for indbetaling til sundhedsordning, så længe ordningen opretholdes for alle de omfattede medarbejdere.

BILAG C - Udenlandske arbejderes løn- og arbejdsforhold ved udførelse af arbejde i Danmark

Indledning

Bestemmelsernes formål er at sikre overenskomstmæssige vilkår. Bestemmelserne kan ikke benyttes til at kræve lønoplysninger udleveret med henblik på en overordnet belysning af lønforholdene i virksomheden.

Overenskomstparterne er enige om, at alt arbejde inden for auto- og lakerebranchen i Danmark bør foregå på overenskomstmæssige vilkår, hvorved medarbejdernes løn, arbejdstid og arbejdsvilkår i øvrigt sikres.

Parterne er derfor enige om, at virksomhederne i deres entreprisekontrakter med underentreprenører altid bør sikre sig, at underentreprenøren har indgående kendskab til de gældende danske overenskomst- og aftaleforhold.

Parterne anbefaler endvidere, at virksomhederne indfører bestemmelser i entreprisekontrakterne om, at underentreprenøren skal være omfattet af de til enhver tid og for den enkelte entreprise relevante FH-forbunds overenskomster i relation til de medarbejdere, som udfører arbejdet og at det betragtes som en væsentlig misligholdelse af entreprisekontrakten ikke at opfylde dette krav.

Der er enighed om, at den ovennævnte kontraktbestemmelse betyder, at arbejdsstandsninger med henblik på opnåelse af overenskomst kan undgås, idet underentreprenøren således er omfattet af kollektiv overenskomst.

Organisationsmøde

Hvis forbundet påviser omstændigheder, som giver anledning til at formode, at overenskomstens bestemmelser ikke bliver overholdt, f.eks. hvis forbundet forgæves har forsøgt at komme i kontakt med virksomheden rettes der omgående henvendelse til ABAF/DEA. Tilsvarende retter ABAF/DEA omgående henvendelse til forbundet.

Sådanne henvendelser skal resultere i et omgående organisationsmøde mellem overenskomstparterne. Ud over overenskomstparterne deltager hvervgiver og den udførende underentreprenør. Mødet afholdes på værkstedet inden 48 timer medmindre andet aftales.

Alle relevante baggrundsoplysninger fremlægges på organisationsmødet. På organisationsmødet påhviler det underentreprenøren at bevise, at overenskomstens bestemmelser overholdes.

Parterne kan endvidere på organisationsmødet drøfte den situation, at underentreprenøren ikke er omfattet af en kollektiv overenskomst.

Hvis ikke de relevante baggrundsoplysninger kan fremlægges på organisationsmødet, skal disse fremlægges for forbundet senest 72 timer efter organisationsmødet.

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

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

Hvis det under forhandlingerne konstateres, at overenskomsternes bestemmelser er overholdt, er sagen slut.

Faglig voldgift

Hvis der ikke under organisationsmødet umiddelbart kan opnås enighed om, hvorvidt overenskomstens bestemmelser overholdes, kan udvalget tiltrædes af en af arbejdsretten fast udpeget opmand med henblik på afsigelse af en voldgiftskendelse hurtigst muligt.

For virksomheder, der ikke er medlem af ABAF/DEA, består udvalget af repræsentanter fra virksomheden og forbundet.

Voldgiftsretten skal tage stilling til om overenskomstens bestemmelser er overholdt på grundlag af de oplysninger, der er forelagt voldgiftsretten, og i det omfang det er muligt et eventuelt efterbetalingskrav.

Såfremt organisationsmøde eller voldgift kommer frem til, at overenskomstens bestemmelser ikke overholdes, forpligter ABAF/DEA sig til at kontakte den oprindelige hvervgiver med henblik på, at denne medvirker til sagens løsning. ABAF/DEA orienterer forbundet herom.

Orientering af forbundene

Det påhviler virksomheden at fremsende dokumentation til forbundet for at et eventuelt efterbetalingskrav er opfyldt efter organisationsmødet eller den faglige voldgift.

Fortrolighed

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

BILAG D - Vikar direktiv

Parterne er enige om, inden den 1. marts 2011, at implementere Europaparlaments og Rådets direktiv 2008/104EF af den 19. november 2008 om vikararbejde.

BILAG E - Vedrørende socialt kapitel

I forbindelse med forhandlingerne om fornyelsen af den mellem ABAF/DEA og Malerforbundet i Danmark gældende overenskomst, har parterne drøftet erhvervslivets sociale ansvar i lyset af de tilkendegivelser herom, der er fremkommet fra Regeringen.

Som et principielt udgangspunkt er parterne enige om, at det overordnede sociale ansvar ligger hos samfundet - hos Regeringen og Folketinget. Samtidig ser parterne det som en realistisk og ønskværdig mulighed, at samfundets sociale tiltag udmøntes i et nært samarbejde med erhvervslivet, fordi den enkelte borgers faktiske tilknytning til erhvervslivet utvivlsomt indeholder sociale og psykologiske elementer af stor værdi.

Det er således vor overbevisning, at det er et kendemærke for et sundt og vel-fungerende samfund, at alle arbejdsduelige borgere får mulighed for at påtage sig erhvervsmæssige opgaver, der indenfor de faktiske rammer svarer til deres personlige forudsætninger.

For at styrke denne målsætning er parterne enige om at nedsætte et udvalg, der - under forudsætning af enighed - i overenskomstperioden, gennem en kreativ og fordomsfri drøftelse, vil fremkomme med forslag til tiltag, der støtter alle aldersgrupper under de forudsætninger, at sådanne tiltag ikke medfører en reel fortrængning af andre personer fra erhvervslivet, og at dettes konkurrencestyrke ikke derved svækkes.

BILAG F - Vedrørende ansættelse af nydanskere

Parterne er enige om det ønskelige i, at der ansættes flere nydanskere i autolakeringsbranchen.

Med henblik på at forme en sådan udvikling, vil parterne iværksætte en række forløb, der med indgåelse af uddannelsesaftaler, fører nydanskere frem til en faglært uddannelse.

BILAG G - Nyoptagne virksomheder

- 1.) Virksomheder, som ved deres indmeldelse i ABAF/DEA 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 Malerforbundet i Danmark og ABAF/DEA fra tidspunktet for optagelsen. ABAF/DEA giver meddelelse om indmeldelser til Malerforbundet i Danmark.

- 2.) Der kan indtil 2 måneder efter virksomhedens indmeldelse i ABAF/DEA begæres tilpasningsforhandlinger med det formål at bestående overenskomstforhold ikke i overenskomstperioden forrykkes som helhed.

Nyindmeldte virksomheder, som ikke i forvejen er dækket af en overenskomst, har mulighed for at benytte sig af en optrappingsordning, hvad angår indbetalinger til arbejdsmarkedspensionsordning.

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.

- 3.) Nyoptagne medlemmer af ABAF/DEA, 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 bidrag til frit valg på SH-kontoen efter nedenstående regler. Virksomheder, der forinden indmeldelsen har en SH/fritvalgskonto eller tilsvarende ordning med samme bidrag som § 6, punkt 2 er ikke omfattet af nedenstående pkt. 4-6.
- 4.) Virksomhederne kan i lønnen jf. § 3 fradrage det på indmeldelsestidspunktet gældende bidrag til SH-/fritvalgskontoen § 6, stk. 4, fraregnet 3,0 procentpoint (fra 1. marts 2024 5,0 procentpoint).
- 5.) Virksomhederne er fra indmeldelsen forpligtede til at betale bidrag til SH-/fritvalgskontoen efter SH-/fritvalgskontoen § 6, stk. 4, fraregnet 3,0 procent (fra 1. marts 2024 5,0 procentpoint), samt bidrag efter nedenstående optrappingsordning. Såfremt virksomheden ikke ønsker optrapping, betales det fulde bidrag efter § 6, stk. 2.

- 6.)** For så vidt angår de 3,0 procentpoint (fra 1. marts 2024 5,0 procentpoint) kan nyoptagne medlemmer af ABAF/DEA kræve optrapning som følger:

Senest fra indmeldelsestidspunktet skal virksomheden indbetale 1,0 pct. (fra 1. marts 2024 1,5 pct.) i bidrag til SH-/fritvalgskontoen.

Senest 1 år efter skal virksomheden indbetale 2,0 pct. (fra 1. marts 2024 3,0 pct.) i bidrag til SH-/fritvalgskontoen

Senest 2 år efter skal virksomheden indbetale 3,0 pct. (fra 1. marts 2024 4,0 pct.) i bidrag til SH-/fritvalgskontoen

Med virkning fra 1. marts 2024 skal virksomheden senest 3 år efter indbetale 5,0 pct i bidrag til SH-/fritvalgskontoen.

Optrapningsordningen skal meddeles Malerforbundet i Danmark senest 2 måneder efter indmeldelsesdatoen.

- 7.)** En eventuel fritvalgskonto eller tilsvarende ordning, der bestod på indmeldelsestidspunktet, ophører og erstattes af overenskomstens SH-konto.
- 8.)** Nyoptagne medlemmer af ABAF/DEA kan som indfasningsordning kræve, at bidraget til Uddannelses- og Samarbejdsfonden, jf. § 16 først påbegyndes indbetalt 1,5 år efter indmeldelsesdatoen. Indfasningsordningen skal meddeles Malerforbundet i Danmark senest 2 måneder efter indmeldelsesdatoen.

BILAG H - Lokalaftaler

- A) Der kan mellem de lokale parter på virksomheden indgås lokale aftaler for medarbejdere omfattet af nærværende overenskomst.
- B) 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.
- C) Hvor der ikke er valgt en tillidsrepræsentant, kan lokalaftaler også indgås eller opsiges, således som det hidtil har været praktiseret mellem virksomheden og medarbejderne.

- D) Lokalaftaler, kutyper eller reglementer samt aftaler om løn, tillæg til løn, akkord og bonussystemer kan opsiges af begge parter med 2 måneders varsel til udgangen af en måned, medmindre aftale om længere varsel er/bliver truffet.

Der kan i intet tilfælde indgås lokalaftaler, der fraviger overenskomsten i negativ retning.

BILAG I – Aftale 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.

BILAG J – 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 J – 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 K – Pensionsoverførsel

Der er mellem overenskomstparterne enighed om, at når en arbejdsmarkeds-pensionsordning 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.

Organisationsaftale om organisationernes rolle i forbindelse med den lokale løndannelse

Parterne er enige om, at løndannelsen i vognmaleroverenskomsten 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 i, at dette er en naturlig model, der kan rummes af vognmaleroverenskomsten. Overenskomstparterne finder det hensigtsmæssigt, at der i givet fald indgås lokalaftale herom.

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

Parterne kan 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 Malerforbundet i Danmark og DEA /ABAF komme med forslag til tiltag, der med udgangspunkt i ovenstående kan medvirke til en lønforbedring for medarbejderne.



MALERFORBUNDET

Malerforbundet i Danmark

Nyropsgade 14
1602 København V
Telefon 39167900
maler@maler.dk
www.maler.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