



OVERENSKOMST

# 2020 / 2023

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



## **Overenskomst**

mellem

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

og

**Dansk Metalarbejderforbund**

1. marts 2020 – 1. marts 2023

## Indholdsfortegnelse

§ 1 – Overenskomstens område .....	3
§ 2 – Arbejdstid .....	3
§ 3 – Forskudt tid.....	4
§ 4 – Lønforhold - Mindstelønsbetalingen.....	4
§ 5 – Overarbejde.....	5
§ 6 – Udearbejde.....	6
§ 7 – Tilskadekomst/sygdom/barsel/hospitalsindlæggelse .....	6
§ 8 – Lokalaftaler mellem arbejdsgiveren og medarbejderne.....	10
§ 9 – Fritvalgskonto .....	10
§ 10 – Arbejdstøj .....	14
§ 11 – Pension.....	14
§ 12 – Nyoptagede virksomheder .....	15
§ 13 – Uddannelses- og samarbejdsfonde.....	16
§ 14 – Kompetenceudvikling.....	17
§ 15 – Uddannelse .....	18
§ 16 – Fridage.....	19
§ 17 – Ferie .....	21
§ 18 – Tillidsmandsbestemmelser.....	21
§ 19 – Ansættelsesbeviser.....	23
§ 20 – Opsigelsesvarsel .....	24
§ 21 – Opsigelse under sygdom, tilskadekomst og ferie.....	26
§ 22 – Lærlingebestemmelser.....	27
§ 23 – Trainee-ordning .....	27
§ 24 – Regler for behandling af faglig strid.....	27
§ 25 – Organisationsforhold .....	32
§ 26 – Hovedaftalen.....	32
§ 27 – Varighedsbestemmelse .....	32
Bilag 1 – Retningslinjer for etablering af arbejdsfordelingsordninger .....	34
Bilag 2 - Protokollat mellem DEA/ABAF og Dansk Metalarbejderforbund.....	36
Bilag 3 - Ansættelsesaftale .....	37
Bilag 4 - Aftale om funktionærlignende ansættelse.....	39
Bilag 5 - Overenskomsthenvi sning.....	41
Bilag 6 - Generelle betalingsregler, hvor medarbejderne benytter eget motorkøretøj i virksomhedens tjeneste.....	42
Bilag 7 - Tillidsrepræsentanterne og det lokale samarbejde .....	43
Bilag 8 – Implementering af ligelønsloven m.v.....	45
Bilag 9 – Etablering af ligelønsnævn.....	48
Bilag 10 – Elektroniske dokumenter.....	50
Bilag 11 – Om databeskyttelse .....	51
Bilag 12 – Arbejdsmiljørepræsentanternes deltagelse i relevante arbejdsmiljøkurser og Arbejdsmiljørepræsentanternes adgang til IT-faciliteter .....	52
Bilag 13 – Rådighedstjeneste.....	53

## **Almen del**

---

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

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

### **§ 1 – Overenskomstens område**

---

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

### **§ 2 – Arbejdstid**

---

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

Med virkning fra 1. oktober 2012 kan det i forbindelse med aftaler om udvidet arbejdstid efter overstående bestemmelse endvidere aftales, at pensionsopsparing, jf. § 11, bidrag til fritvalgskontoen, jf. § 9 samt feriegodtgørelse jf. Ferielovens §§ 26 og 27, stk. 2, kan konverteres til et tillæg til lønnen for den enkelte medarbejder, for så vidt angår de timer, der ligger ud over den normale arbejdstid og den for overenskomsten gældende gennemsnitlige ugentlige arbejdstid ved skiftehold. Varierende ugentlig arbejdstid eller overarbejde efter § 5 betragtes ikke som udvidet arbejdstid i denne sammenhæng.

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

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

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

C) Varierende ugentlig arbejdstid:

1. Under forudsætning af lokal enighed kan arbejdstiden for samtlige medarbejdere eller grupper af medarbejdere lægges med varierende ugentlige arbejdstider, blot den gennemsnitlige arbejdstid er 37 timer over en 12 måneders periode.
2. De lokale parter fastlægger rammerne for de varierende ugentlige arbejdstider. Manglende enighed herom kan gøres til genstand for fagretlig behandling sluttende med et organisationsmøde.

3. Aftaler om arbejdstidens placering træffes med den enkelte medarbejder eller grupper af medarbejdere, jf. dog pkt. 2.
4. Timer ud over 37 timer pr. uge kan afvikles som hele fridage efter aftale med den enkelte medarbejder. Der kan aftales lønmæssig opsparing til anvendelse ved de pågældende fritimer. Ved en periodes afslutning kan eventuelt over- eller underskud af timer aftales afviklet inden for maksimalt 6 måneder.
5. Ved nyansættelser i en periode med et lavere timetal end gennemsnittet kan der for en periode etableres en lønudjævning.
6. Overarbejde eller forskudt arbejdstid i forbindelse med den varierende daglige arbejdstid betales i henhold til overenskomstens §§ 5 og 3.
7. Aftaler i henhold til denne bestemmelse kan opsiges med 2 måneders varsel til en periodes udløb i henhold til § 8.

D) Ved bestemmelse af hvorledes spisepauser fastlægges, skal medarbejderne høres. I tilfælde af uenighed herom blandt medarbejderne skal der foretages afstemning. Flertallets ønsker er medarbejderne pligtig at rette sig efter.

E) Arbejdsfordeling. Det er aftalt mellem parterne, at der er mulighed for at iværksætte arbejdsfordeling, for imødegåelse af eventuelle afskedigelser som følge af midlertidig produktionsnedgang. Aftale om arbejdsfordeling indgås efter reglerne i bilag 1.

### § 3 – Forskudt tid

---

A) Såfremt der etableres forskudt tid, skal en del af arbejdstiden ligge uden for kl. 06.00 til kl. 18.00 for at kunne betragtes som arbejde på forskudt tid.

B) Tillægsbetaling for forskudt tid er følgende:

	<i>Pr. 1. marts 2020</i>	<i>Pr. 1. marts 2021</i>	<i>Pr. 1.marts 2022</i>
Fra kl. 18.00-22.00	kr. 28,08 pr. time	kr. 28,53 pr. time	kr. 28,99 pr. time
Fra kl. 22.00-06.00	kr. 45,18 pr. time	kr. 45,90 pr. time	kr. 46,64 pr. time

C) Varsling af forskudt tid er 5x24 timer. Såfremt varslet ikke kan overholdes, betales, jf. overenskomstens § 5 for den tid, der falder udenfor normal aftalt arbejdstid.

D) Såfremt parterne ønsker at indføre skiftehold, skal der rettes henvendelse til DEA/ABAF og Dansk Metalarbejderforbund for at indgå en aftale om indførelse af dette på virksomheden.

### § 4 – Lønforhold - Mindstelønsbetalingen

---

Fra 1. marts 2020 udgør mindstebetalingen for timelønsarbejde:  
 For voksne medarbejdere kr. 126,50 pr. time

Medarbejdere under 18 år kr. 70,55 pr. time

Fra 1. marts 2021 udgør mindstebetalingen for timelønsarbejde:

For voksne medarbejdere kr. 129,00 pr. time

Medarbejdere under 18 år kr. 72,00 pr. time

Fra 1. marts 2022 udgør mindstebetalingen for timelønsarbejde:

For voksne medarbejdere kr. 131,50 pr. time

Medarbejdere under 18 år kr. 73,40 pr. time

Lønnen for dygtige og mere betroede medarbejdere aftales i hvert enkelt tilfælde mellem arbejdsgivere og den enkelte medarbejder. Ved lønfastsættelse skal der tages hensyn til den pågældendes kvalifikationer, anciennitet samt arbejdets karakter.

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

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

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

Lønnen er til medarbejderens rådighed senest sidste bankdag i måneden.

I forbindelse med overgang til månedsvis lønudbetaling, kan medarbejderen anmode om et 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 ved løntræk 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.

## **§ 5 – Overarbejde**

---

For overarbejde betales følgende tillæg:

De første 3 timer efter normal arbejdstids ophør 35 %

Alt arbejde derudover samt sønehelligdage 100 %

Overarbejdsprocenten beregnes af den normale udbetalte timeløn.

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

Tillidsrepræsentanten skal holdes orienteret om overarbejdets omfang.

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

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

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

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

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

## **§ 6 – Udearbejde**

---

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

## **§ 7 – Tilskadekomst/sygdom/barsel/hospitalsindlæggelse**

---

- A) Ved tilskadekomst på arbejdspladsen forstås også en erhvervsbetinget lidelse, der åbenbart skyldes arbejde på den pågældende virksomhed, hvor den pågældende arbejder efter forudgående aftale med arbejdsgiveren må forlade sit arbejde, betales medarbejderen i indtil 9 uger med sin gennemsnitsløn fra sidst afsluttede kvartal.

- B) Løn under sygdom

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

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

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

Der beregnes pension af sygeferiegodtgørelse til medarbejdere, der er berettiget til pension jf. § 11. Både arbejdsgiverens bidrag og medarbejderens eget bidrag beregnes af sygeferiegodtgørelsen og indbetales til Industriens Pension.

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

- C) Retten til betaling stopper, såfremt sygedagpengerefusionen fra kommunen (eller hvor en arbejdsgiver har tegnet sygedagpengeforsikring, Statens Administration) ophører, og dette skyldes medarbejderens forsømmelse af de pligter, der følger af sygedagpengeloven / sygedagpengeforsikringsbetingelserne. I de tilfælde, hvor arbejdsgiveren allerede har udbetalt sygeløn/sygedagpenge til medarbejderen, kan arbejdsgiveren for perioden forud for ophøret alene modregne et beløb svarende til den tabte refusion
- D) Personer, der har indgået en godkendt aftale i henhold til dagpengelovens § 56 (kronisk syge), er undtaget fra sygelønsordningen B), for så vidt angår den sygdom, aftalen vedrører.
- E) Nr. 1. Til medarbejdere og ansatte under uddannelse indrømmes der frihed, når dette er nødvendigt af hensyn til pasning af medarbejderens syge hjemmeværende barn/børn under 14 år.

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

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

Betalingen udgør fuld løn jf. § 7 B).

Såfremt barnet fortsat er sygt efter 1. hele sygedag har medarbejderen ret til yderligere 1 fridag. Denne fridag afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin Fritvalgskonto.

Nr. 2. Med virkning fra 1. maj 2020 gælder følgende:

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



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

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

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

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

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

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

Arbejdsgiveren yder endvidere betaling under forældreorlov i indtil 13 uger. Af disse 13 uger har hver af forældrene ret til at holde 5 uger.

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

De 13 uger skal afholdes inden for 52 uger efter fødslen. Medmindre andet aftales, skal de 13 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.

**Anm.**

Under de 14 ugers barselsorlov ydes forhøjet pensionsbidrag, jf. § 7, stk. G.

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

**Med virkning fra 1. juli 2020 erstattes § 7 F) fra 5. afsnit og ned af følgende:**

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

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

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

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

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

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

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

Det er en forudsætning for betalingen, at arbejdsgiveren er berettiget til refusion svarende til den maksimale dagpengesats. Såfremt refusionen måtte være mindre, nedsættes betaling til medarbejderen tilsvarende.

Der er mellem parterne enighed om, at forældrene kan holde samtidig forældreorlov med betaling. Forældrenes orlov skal tages i umiddelbar forlængelse af de 14 ugers barselsorlov, og hver af forældrenes orlov skal tages i en uafbrudt periode. Under de 14 ugers barselsorlov ydes forhøjet pensionsbidrag jf. § 7 G).

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

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

Pensionsbidraget udgør:

	<b>Arbejdsgiverbidrag kr. pr. time/måned</b>	<b>Arbejdstagerbidrag kr. pr. time/måned</b>	<b>Samlet bidrag kr.pr. time/måned</b>
pr. 1. juli 2014	8,50/1.360,00	4,25/680,00	12,75/2.040,00

- H) Forsørgertabsydelse (død ved arbejdsulykke)

Dør en medarbejder i ansættelsestiden som følge af en arbejdsulykke i virksomheden, tilkommer der medarbejderens ægtefælle eller børn under 18 år, overfor hvem medar-

bejderen har forsørgerpligt, 4, 8, eller 12 ugers løn, når medarbejderen ved dødsfaldet har haft ansættelse i virksomheden i henholdsvis 1, 2 eller 3 år.

- I) Til medarbejdere og ansatte under uddannelse indrømmes der frihed med løn i maksimalt 1 uge pr. kalenderår, når det er nødvendigt, i forbindelse med hospitalsindlæggelse, herunder når indlæggelsen sker helt eller delvist i hjemmet. Reglen vedrører børn under 14 år. Dette gælder for den ene af barnets forældre.
- J) Funktionærlignende ansatte aflønnes fra a) til g) i henhold til Funktionærloven.

## **§ 8 – Lokalaftaler mellem arbejdsgiveren og medarbejderne**

---

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

## **§ 9 – Fritvalgskonto**

---

### **Stk. 1**

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

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

Fra 1. maj 2020 gælder ovenstående også afholdelse af børns lægebesøg.

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

### **Stk. 2**

Virksomheden afsætter hver lønperiode fra 1. marts 2020 i alt op til 11,5 pct. af lønnen til opsparing på medarbejderens Fritvalgskonto (Pr. 1. marts 2021: 12,5 pct. og pr. 1. marts 2022: 13,5 pct.), som er sammensat på følgende måde:

#### **A. Løbende opsparing på Fritvalgskontoen**

1. Virksomheden indbetaler for alle medarbejdere løbende på kontoen. Pr. 1. marts 2020 indbetales 4 pct. af den ferieberettigede løn, som stilles til rådighed for medarbejderens frie valg.

2. Med virkning fra den 1. marts 2020 indbetales yderligere 1,0 pct. af den ferieberettigede løn, som også stilles til rådighed for medarbejderens frie valg.

Dette bidrag reguleres:

1. marts 2021 til 2,0 pct.
1. marts 2022 til 3,0 pct.

Disponerer medarbejderen ikke over hele dette bidrag til Fritvalgskontoen i forbindelse med sit frie valg inden 1. august (i 2020: 1. april), kan virksomheden udbetale det resterende bidrag løbende sammen med medarbejderens løn, dog maksimalt bidraget efter stk. 1, punkt 2, medmindre de lokale parter har aftalt andet. Det er en forudsætning for udbetaling, at virksomheden kan dokumentere, at medarbejderne er blevet opfordret til at træffe et valg.

Overenskomstparterne opfordrer til, at virksomheden tager initiativ til en dialog med medarbejderne om Fritvalgskontoens muligheder.

## **B. Disponering over feriefridage**

1. Medarbejdere, der pr. 1. maj 2020 har ret til feriefridage, skal inden den 1. april vælge eller fravælge muligheden for at afholde en eller flere af feriefridagene i perioden 1. maj 2020 – 31. december 2021, mod i stedet i ferieåret løbende at få afsat yderligere 0,375 pct. af den ferieberettigede løn pr. fravalgt feriefridag i perioden 1. maj 2020 til 31. august 2021. Det antal feriefridage, som ønskes afholdt, afvikles og betales efter de nugældende regler i overenskomstens § 16 B).
2. Ovenstående punkt 1 bortfalder 1. september 2020 og erstattes af følgende:

Medarbejdere, der pr. 1. september har ret til feriefridage, skal inden den 1. august hvert år vælge eller fravælge muligheden for at afholde en eller flere af feriefridagene i den kommende ferieafholdelsesperiode, mod i stedet i ferieåret (1. september – 31. august) løbende at få afsat yderligere 0,5 pct. af den ferieberettigede løn pr. fravalgt feriefridag. Hvis alle fem feriefridage fravælges, afsættes der således yderligere i alt 2,5 pct. Det antal feriefridage, som ønskes afholdt, afvikles og betales efter de nugældende regler i § 16 B).

3. En medarbejder, som har fravalgt en eller flere feriefridage, og derefter har sammenhængende fravær over tre måneder som følge af sygdom eller tilskadekomst, kan rejse krav om et supplement til Fritvalgskontoen. Medarbejderen skal rejse kravet inden 3 uger efter ferieafholdelsesperiodens (i 2020: ferieårets) udløb.
4. Supplementet udgør værdien af de fravalgte feriefridage, hvis medarbejderen skulle have dem udbetalt som ikke-afholdte feriefridage efter overenskomstens § 16 B) fratrukket den del af Fritvalgskontoen, der stammer fra de fravalgte feriefridage.

## **C. SH-betaling**

For alle medarbejdere, der ikke får løn på sønehelligdage, henlægges opsparingen på 4,0 pct. af den ferieberettigede løn til Fritvalgskontoen.

### **Stk. 3**

Opsparingen til Fritvalgskontoen indeholder feriegodtgørelse samt ferietillæg af opsparingen.

### **Stk. 4**

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

### **Stk. 5**

Parterne lægger til grund, at medarbejderens tilgodehavende opsparing på Fritvalgskontoen er omfattet af garantien i lov om Lønmodtagernes Garantifond. Hvis dette ikke er tilfældet, forpligter DEA/ABAF sig til at drage omsorg for, at garantiforpligtelsen løses på anden måde.

### **Stk. 6**

Medarbejderen kan vælge mellem følgende:

#### **A. Løn i forbindelse med fritid:**

Alle medarbejdere kan vælge dette element.

Når medarbejderen holder fri i forbindelse med ferie, sønehelligdage og feriefridage, eller overenskomstmæssige fridage i henhold til § 16 A, kan medarbejderen vælge at få udbetalt et beløb fra sin konto.

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

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

De lokale parter kan endvidere aftale, at bidrag til Fritvalgskontoen efter stk. 2, punkt A. nr. 1 ligeledes udbetales løbende sammen med lønnen.

#### **B. Pension:**

For at kunne vælge pensionselementet skal medarbejderen i forvejen være omfattet af en arbejdsmarkedspension i henhold til overenskomsten. Medarbejdere skal senest den 1. august hvert år (i 2020: 1. april) oplyse om, hvor stor en andel af opsparingen til Fritvalgskontoen, der ønskes afsat til pension igennem det kommende ferieår.

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

## **Stk. 7**

### **A. Restopsparing på Fritvalgskontoen**

Hvis der er overskud på Fritvalgskontoen ved ferieafholdelsesperiodens (i 2020: ferieårets) udløb, overføres beløbet til FerieKonto til udbetaling i det efterfølgende ferieår.

### **B. Seniorordning**

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

I seniorordningen kan medarbejderen vælge at anvende indbetalingen til fritvalgskontoen til finansiering af seniorfridage.

Såfremt medarbejderen ønsker yderligere seniorfridage, kan dette ske ved at konvertere løbende pensionsbidrag jf. § 11. Det konverterede pensionsbidrag indsættes ligeledes på medarbejderens fritvalgskonto.

Medarbejderen og virksomheden kan aftale, at medarbejderen fra 5 år før seniorordningen kan iværksættes, kan opspare værdien af ikke-afholdte feriefridage, jf. § 9 og akkumulere denne. Værdien heraf kan komme til udbetaling i forbindelse med afholdelse af yderligere seniorfridage.

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

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

Medmindre andet aftales skal medarbejderen senest 1. august (i 2020: 1. april) give virksomheden skriftlig besked om, hvorvidt medarbejderen ønsker at indgå i en seniorordning med seniorfridage i den kommende ferieafholdelsesperiode, og i så fald, hvor stor en andel af pensionsbidraget medarbejderen ønsker at konvertere til løn. Endvidere skal medarbejderen give besked om, hvor mange seniorfridage medarbejderen ønsker at holde det kommende ferieafholdelsesperiode. Dette valg er bindende for medarbejderen og vil fortsætte i de følgende ferieafholdelsesperioder. Medarbejderen kan dog hvert år inden 1. august (i 2020: 1. april) meddele virksomheden, om der ønskes ændringer for den kommende ferieafholdelsesperiode. I 2020 gælder valget for perioden 1. maj 2020 til 31. august 2021.

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

Placeringen af seniorfridage sker medmindre andet aftales efter de samme regler, som er gældende for placeringen af feriefridage jf. § 16 B).

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

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

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

## **§ 10 – Arbejdstøj**

---

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

Der stilles værnefodtøj til rådighed jf. bilag 2.

## **§ 11 – Pension**

---

### **Indbetaling til Industriens Pension**

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

### **Pension**

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

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

Arbejdsgiverbidrag	Pr. 1. juli 2009
Arbejdstagerbidrag	8,0 %
Arbejdstagerbidrag	4,0 %
Samlet bidrag	12,0 %

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

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

Forsikringsdækningerne ophører, når medarbejderen når folkepensionsalderen.

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

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

## **§ 12 – Nyoptagede virksomheder**

---

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

Lokalaftalen vil efter overenskomstperiodens udløb være omfattet af § 8.

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

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

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

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

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

- C) 1. Nyoptagne medlemmer af DEA/ABAF, der forinden indmeldelsen ikke har etableret en fritvalgskonto eller tilsvarende ordning, eller som har en fritvalgskonto eller tilsvarende ordning med lavere bidrag, kan indtræde i overenskomstens Fritvalgskonto efter nedenstående regler. Virksomheder, der forinden indmeldelsen har en fritvalgskonto eller tilsvarende ordning med samme bidrag som § 9, stk. 2 A, punkt 1 og 2 er ikke omfattet af nedenstående pkt. 2-4.



2. Virksomhederne kan i lønnen jf. § 4 fradrage det på indmeldelsestidspunktet gældende bidrag (1, 2 eller 3 procent) til Fritvalgskontoen § 9, stk. 2, A. nr. 2. Virksomhederne er fra indmeldelsen samtidig forpligtede til at betale bidraget til Fritvalgskontoen efter § 9 stk. 2, A. nr. 2.

3. Virksomhederne er desuden forpligtet til at betale bidraget jf. § 9, stk. 2, A. nr. 1 (4 procent) efter nedenstående optrappingsordning til fritvalgskontoen. Såfremt virksomheden ikke ønsker optrapping, betales det fulde bidrag efter § 9, stk. 2, A. nr. 1.

4. For så vidt angår de 4,0 procent jf. § 9, stk. 2, A. nr. 1 kan nyoptagne medlemmer kræve optrapping som følger:

Senest fra indmeldelsestidspunktet skal virksomheden indbetale 1,0 pct. i bidrag til Fritvalgskontoen.

Senest 1 år efter skal virksomheden indbetale 2,0 pct. i bidrag til Fritvalgskontoen.

Senest 2 år efter skal virksomheden indbetale 3,0 pct. i bidrag til Fritvalgskontoen.

Senest 3 år efter skal virksomheden indbetale 4,0 pct. i bidrag til Fritvalgskontoen.

Optrappingsordningen skal meddeles Dansk Metalarbejderforbund senest 2 måneder efter indmeldelsesdatoen.

5. En eventuel fritvalgskonto eller tilsvarende ordning, der bestod på indmeldelsestidspunktet, ophører og erstattes af overenskomstens Fritvalgskonto.

D) Nyoptagede medlemmer af DEA/ABAF kan kræve, at bidraget til Uddannelses- og Samarbejdsfonden, jf. § 13, som optrappingsordning først påbegyndes indbetalt 1,5 år efter indmeldelsesdatoen.

Optrappingsordningen skal meddeles Dansk Metalarbejderforbund senest 2 måneder efter indmeldelsesdatoen.

## **§ 13 – Uddannelses- og samarbejdsfonde**

---

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

Til Special uddannelsesfond mellem DEA/ABAF og Dansk Metalarbejderforbund indbetales der pr. 1. marts 2020 kr. 0,65 pr. præsteret arbejdstime. Uddannelsesfonden vil udover de hidtidige aktiviteter også finansiere vederlag til tillidsrepræsentanter, jf. bestemmelserne i § 18, stk. E og Bilag 7.

De angivne beløb kan omregnes til en procentsats af den pensionsgivende lønsum. Det vil sige den lønandel, der skal beregnes pensionsbidrag af for de omfattede medarbejdere.

Beløbene opkræves, indbetales og administreres i henhold til administrationsaftalen.

## § 14 – Kompetenceudvikling

---

- A) Parterne har etableret en kompetenceudviklingsfond med henblik på at styrke indsatsen på kompetenceudviklingsområdet for den enkelte deltager i et selvvalgt kompetenceudviklingsforløb.
- B) Virksomheden betaler årligt kr. 520,00 pr. medarbejder omfattet af overenskomsten. Bidraget beregnes på baggrund af det antal medarbejdere, der er omfattet af overenskomsten mellem Dansk Metalarbejderforbund og DEA/ABAF.

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

- C) Medarbejderen kan søge om støtte hos kompetenceudviklingsfonden til uddannelse omfattet af § 15, stk. D, dog max. 85 % af lønnen beregnet jf. § 7, stk. B. Der kan således ikke ydes støtte til uddannelser, hvorunder medarbejderen modtager helt eller delvis løn.
- D) For at øge mulighederne for uddannelsesaktiviteter i perioder, hvor virksomhederne oplever arbejdsmangel og i den forbindelse etablerer arbejdsfordeling, kan virksomhederne ved lokal enighed fra den 12. oktober 2012 ansøge Autobranchens Uddannelses- og Kompetencefond om støtte til uddannelse omfattet af § 15 i overenskomsten efter fondens regler
- E) Lærlinges og elevers adgang til støtte:  
Lærlinge har efter 9 måneders beskæftigelse i samme virksomhed (inkl. eventuelle skoleophold) ret til at søge om støtte fra Kompetenceudviklingsfonden. Støtte ydes til deltagelse i fritidsuddannelse i samme omfang og på samme vilkår som øvrige medarbejdere under DEA/ABAFs overenskomst. Lærlinge betragtes i relation støtte fra kompetencefonden ikke som opsagt, selv om uddannelsesaftalen er tidsbegrænset.
- F) Støtte til danskuddannelse for voksne udlændinge:  
Kompetenceudviklingsfonden kan yde støtte til danskuddannelse for voksne udlændinge på samme vilkår som øvrige aktiviteter støttes.

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

- G) Støtte til screening til FVU- og ordblindeundervisnings:  
Kompetenceudviklingsfonden vil yde støtte til screening til FVU- og ordblindeundervisning, som gennemføres af godkendte udbydere af FVU- og ordblindeundervisning. Der ydes støtte på de almindelige vilkår for tildeling af støtte til kompetenceudvikling.

H) Kompetenceudviklingsfondens bestyrelse aftaler retningslinjerne ud fra ovenstående kriterier.

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

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

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

## § 15 – Uddannelse

---

- A) Organisationerne er enige om at virke for, at medarbejderne i den enkelte virksomhed får den fornødne efter- og videreuddannelse for herigennem at styrke medarbejderens kompetence.
- B) Det anbefales, at der gennemføres en systematisk uddannelsesplanlægning for virksomhedens medarbejdere.
- C) Fagligt relevante uddannelser, hvor en medarbejder deltager i uddannelse efter virksomhedens beslutning, får medarbejderen sin sædvanlige løn uden tillæg. Eventuel løntabsgodtgørelse tilfalder virksomheden.
- D) Den enkelte medarbejder har dog efter 6 måneder anciennitet i virksomheden ret til 2 ugers frihed om året til efter- eller videreuddannelse. Uddannelsen skal dog placeres under fornødent hensyn til virksomhedens produktionsforhold forudsat, at der efter § 14, stk. C er meddelt tilsagn om tilskud til uddannelsen.

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

- E) Med virkning fra 1. januar 2013 har medarbejderen ret til at afvikle ikke forbrugt uddannelse, jf. stk. D fra de forudgående kalenderår. De ældste uger forbruges først. Det gælder dog ikke, hvis medarbejderen er i opsagt stilling, medmindre virksomhed og medarbejder før opsigelsen har aftalt perioden for uddannelsen.
- F) Der er særlige regler om uddannelse i forbindelse med afskedigelse i § 20 C).

## § 16 – Fridage

---

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

### **Med virkning fra 1. maj 2020 gælder følgende:**

1. Den 1. maj 2020 tildeles medarbejdere, der har været beskæftiget i virksomheden i uafbrudt 9 måneder 6,67 feriefridage til afholdelse i perioden 1. maj 2020 til 31. december 2021.  
  
Medarbejdere, der opnår 9 måneders anciennitet i perioden 1. maj – 31. august 2020, tildeles 6,67 feriefridage på tidspunktet for opnåelse af ancienniteten.  
Medarbejdere, der opnår 9 måneders anciennitet i perioden 1. september 2020 – 31. august 2021 tildeles 5 feriefridage på tidspunktet for opnåelse af ancienniteten.
2. Feriefridagene omregnes til og afvikles som timer inden for perioden 1. maj 2020 til 31. december 2021.
3. Feriefridagene betales som ved sygdom.
4. Feriefridage placeres efter samme regler som restferie, jf. ferielovens bestemmelser. Det gælder dog ikke for feriefridage i en opsigelsesperiode efter virksomhedens opsigelse af medarbejderen.
5. Holdes feriefridagene ikke inden 31. december 2021, kan medarbejderen inden 3 uger rejse krav om kompensation svarende til løn under sygdom pr. ubrugt feriefridag hvorefter kompensation udbetales i forbindelse med den næstfølgende lønudbetaling.
6. Kompensationsbeløbet indgår i den ferieberettigede løn, men der beregnes ikke pension af kompensationsbeløbet.
7. Medarbejderen kan - uanset jobskifte kun afholde 6,67 feriefridage stammende fra tildelingen 1. maj 2020 i perioden 1. maj 2020 til 31. december 2021.

**Med virkning fra 1. september 2021 gælder følgende:**

Medarbejderen tildeles 5 feriefridage 1. september.

Om retten til at afholde feriefridagene gælder:

1. Berettiget er alle, der har været beskæftiget i virksomheden uafbrudt i 9 måneder.
2. Feriefridagene omregnes til og afvikles som timer inden for ferieafholdelsesperioden.
3. Feriefridagene betales som ved sygdom.
4. Feriefridage placeres efter samme regler som restferie, jf. ferielovens bestemmelser. Det gælder dog ikke for feriefridage i en opsigelsesperiode efter virksomhedens opsigelse af medarbejderen.
5. Ved medarbejderens fratræden, har virksomheden pligt til skriftligt at oplyse – evt. på den sidste lønseddel – antallet af ikke afholdte feriefridage/feriefridagstimer.
6. Holdes feriefridagene ikke inden ferieafholdelsesperioden der knytter sig til de tildelte feriefridages udløb, kan medarbejderen inden 3 uger rejse krav om kompensation svarende til løn under sygdom pr. ubrugt feriefridag hvorefter kompensation udbetales i forbindelse med den næstfølgende lønudbetaling.
7. Kompensationsbeløbet indgår i den ferieberettigede løn, men der beregnes ikke pension af kompensationsbeløbet.
8. Medarbejderen kan uanset jobskifte kun afholde fem feriefridage i hver ferieafholdelsesperiode, der knytter sig til de tildelte feriefridage.

C) Funktionærlignende ansatte oppebærer sædvanlig løn i disse dage.

**D) Med virkning fra 1. maj 2020 gælder følgende:**

Den 1. maj tildeles medarbejdere og ansatte under uddannelse, med mindst 9 måneders anciennitet, der har ret til at holde barns første sygedag, 2,66 børneomsorgsdage til afholdelse i perioden 1. maj 2020 – 31. august 2021. Medarbejderen kan højst afholde 2,66 børneomsorgsdag i perioden uanset, hvor mange børn medarbejderen har. Reglen vedrører børn under 14 år.

Dagene placeres efter aftale mellem virksomheden og medarbejderen under hensynta-

gen til virksomhedens tarv.

Børneomsorgsdagene afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin fritvalgskonto.

### **Med virkning fra 1. september 2021 gælder følgende:**

Medarbejdere og ansatte under uddannelse, med mindst 9 måneders anciennitet, der har ret til at holde barns første sygedag, har ret til 2 børneomsorgsdage pr. ferieafholdelsesperiode. Medarbejderen kan højst afholde 2 børneomsorgsdage pr. ferieafholdelsesperiode, uanset hvor mange børn medarbejderen har. Reglen vedrører børn under 14 år.

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

Børneomsorgsdagene afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin fritvalgskonto.

## **§ 17 – Ferie**

---

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

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

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

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

Det skal i den forbindelse sikres, at ferien ikke holdes i færre timer end det planlagte antal arbejdstimer den pågældende dag, og at den samlede ferie ikke bliver på mindre end 5 uger regnet i 25 hele dage, hvor 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.

## **§ 18 – Tillidsmandsbestemmelser**

---

A) Såfremt der beskæftiges mere end 5 medarbejdere, har disse ret til af deres midte at vælge en tillidsrepræsentant. Lærlinge kan ikke vælges til tillidsrepræsentant. Lærlinge

- herunder voksenlærlinge - har valget til valg af tillidsrepræsentant i den afdeling af virksomheden, hvor de er beskæftiget på valgtidspunktet.

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

- B) Valget er ikke gyldigt, før det er godkendt af afdelingen, og den har meddelt virksomheden dette – dog indtræder tillidsmandsbeskyttelsen, når valget er meddelt virksomheden.
- C) Hvis virksomheden finder, at der foreliggende tvingende årsager til at opsiges en tillidsrepræsentant, der er valgt efter reglerne i stk. b, skal virksomheden rejse spørgsmålet i henhold til reglerne for fagretlig behandling.

Mæglingens mødet skal i så fald afholdes senest 14 kalenderdage efter mæglingens begæringens fremkomst, og den fagretlige behandling skal i øvrigt fremmes mest muligt.

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

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

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

- D) Afskedigelse ved arbejdsmangel  
Her benyttes personligt opsigelsesvarsel i henhold til § 20, men mindst 56 dages varsel.
- E) Vederlaget udbetales med ¼ pr. kvartal som kompensation for tillidsrepræsentantens varetagelse af sit hverv uden for dennes arbejdstid. Vederlaget er ikke pensionsgivende eller feriepenge berettiget.  
Valggrundlaget opgøres ved nyvalg af tillidsrepræsentant og efterfølgende én gang årligt.

Ved bortfald af tillidsrepræsentanthvervet bortfalder vederlaget.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Denne regel gælder alene for ophørte tillidsrepræsentanter.

For funktionærlignende ansættelser efter bilag 4, er parterne enige om, at man med det forlængede opsigelsesvarsel fraviger Funktionærlovens § 2 om, at funktionæren fratræder ved en måneds udgang, og at dette er til gunst for medarbejderen.

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

## § 19 – Ansættelsesbeviser

---

- A) Ved ansættelse udover 1 måned skal den ansatte skriftligt oplyses om ansættelsesvilkårene, jævnfør EF-direktiv nr. 91/513 med efterfølgende dansk lovgivning.



B) I de tilfælde, hvor en ansat tilbydes en funktionærlignende ansættelse, udarbejdes der særlig ansættelseskontrakt.

C) Parterne anbefaler, at de som bilag 3 og 4 optrykte ansættelsesaftaler anvendes.

## § 20 – Opsigelsesvarsel

---

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

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

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

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

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

Fra medarbejderens side

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

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

C) 1. Medarbejdere, som afskediges med opsigelsesvarsel på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukning eller andre på virksomheden beroende forhold, har nedennævnte rettigheder, afhængig af anciennitet.

2. Alle medarbejdere har ret til frihed med løn i op til to timer – placeret hurtigst muligt efter afskedigelsen under fornødent hensyn til virksomhedens produktionsforhold – til at søge vejledning i a-kassen/fagforeningen.

3. Medarbejdere, som har mindst 6 måneders anciennitet i virksomheden, har ret til en uges frihed til efter- eller videreuddannelse med støtte fra Kompetenceudviklingsfonden. Disse medarbejdere har endvidere ret til at benytte op til to ugers ikke-forbrugt frihed efter § 15 D).

4. Medarbejdere, der har været ubrudt ansat i virksomheden i mindst 3 år, har ret til yderligere to ugers frihed i opsigelsesperioden til deltagelse i uddannelse med støtte fra kompetenceudviklingsfonden.

5. Medarbejdere, der har ret til frihed efter pkt. 3 og 4, har ret til støtte efter betalingsreglerne i § 15 D) og § 14 C for hele perioden. Der kan søges støtte til kurser, der er relevante for beskæftigelse under overenskomstens dækningsområde.

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

6. Ovennævnte rettigheder jf. § 20 C) punkt 1 – 5 forudsætter, at bestyrelsen vurderer, at der er tilstrækkelige midler i fonden.

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

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

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

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

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

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

G)

1. Såfremt en medarbejder, der har været uafbrudt beskæftiget i samme virksomhed i 3, 6 eller 8 år, uden egen skyld bliver opsagt, skal arbejdsgiveren ved medarbejderens fratræden betale henholdsvis 1, 2 eller 3 gange en særlig fratrædelsesgodtgørelse, der beregnes efter pkt. 2.

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

2. Bestemmelsen i pkt. 1 finder ikke anvendelse såfremt medarbejderen ved fratrædelsen har opnået anden ansættelse, oppebærer pension, eller af andre årsager ikke oppebærer dagpenge. Endelig udbetales godtgørelsen ikke, hvis medarbejderen er funktionærlignende ansat eller i forvejen har krav på fratrædelsesgodtgørelse, forlænget opsigelsesvarsel eller lignende vilkår, der giver en bedre ret end overenskomstens almindelige opsigelsesregler.
3. Medarbejdere, der oppebærer godtgørelse i henhold til pkt. 1, og i forbindelse med genansættelse indtræder i deres optjente anciennitet, opnår først på ny ret til godtgørelse i henhold til denne bestemmelse, når betingelserne i pkt. 1 er opfyldte i relation til den nye ansættelse.
4. Bestemmelsen finder anvendelse i forbindelse med opsigelser, der finder sted fra 1. maj 2010.

H) For funktionærlignende ansatte gælder Funktionærlovens opsigelsesvarsel i § 2 og 2a.

## **§ 21 – Opsigelse under sygdom, tilskadekomst og ferie**

---

- A) Medarbejdere med 9 måneders anciennitet på virksomheden, kan ikke opsiges inden for de første 4 måneder og af den periode, hvori de er uarbejdsdygtige på grund af dokumenteret sygdom eller tilskadekomst.
- B) Skyldes uarbejdsdygtigheden uforskyldt tilskadekomst ved arbejde for virksomheden, kan medarbejderen ikke opsiges inden for de første 6 måneder af den periode, hvori vedkommende er dokumenteret uarbejdsdygtig på grund af tilskadekomsten.
- C) Ved opgørelsen af henholdsvis 4 og 6 måneders uarbejdsdygtighed i pkt. A og B medregnes såvel fravær på fuld tid som delvist fravær.
- D) For medarbejdere med 9 måneders anciennitet på virksomheden, kan en opsigelse ikke finde sted under afholdelse af ferie. Ønskes arbejdsforholdet afbrudt i tilslutning til ferie

og dertil knyttede sønehelligdage eller andre fridage af i alt mindst 2 ugers varighed, skal varslet afgives på en sådan måde, at der til søgning af nyt arbejde, henholdsvis ny arbejdskraft, bliver i alt 21 dage (3 uger) til rådighed uden for frihedsperioden, dog ikke længere end den pågældendes opsigelsesvarsel.

## **§ 22 – Lærlingebestemmelser**

---

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

## **§ 23 – Trainee-ordning**

---

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

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

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

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

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

Arbejdstiden aftales frit mellem virksomhed og trainee.

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

## **§ 24 – Regler for behandling af faglig strid**

---

### **Stk. A Lokale forhandlinger**

- a. Uoverensstemmelser af faglig karakter søges løst ved forhandling mellem parterne på virksomheden. Sådanne forhandlinger skal påbegyndes og afsluttes så hurtigt som muligt.
- b. Såfremt tillidsrepræsentanten har behov herfor, eller der ikke er valgt tillidsrepræsentant på virksomheden, kan en repræsentant fra den eller de lokale afdelinger efter aftale med virksomhedens ledelse tilkaldes til den lokale forhandling.
- c. Repræsentanterne for de lokale parter skal være bemyndiget til at indgå bindende aftaler.

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

e. Med henblik på gennem yderligere forhandling at nå til enighed og at få afsluttet lokale forhandlinger kan enhver af parterne skriftligt fordre af den anden part, at der inden 6 arbejdsdage efter fremsendelse af en sådan fordring udarbejdes et afsluttende og af begge parter underskrevet lokalreferat, jf. stk. A d. Af referatet skal fremgå, hvad parterne måtte være enige henholdsvis uenige om. Foreligger et sådant referat ikke inden for fristen på 6 arbejdsdage, er sagen bortfaldet.

f. I forbindelse med lokale lønforhandlinger kan alene medarbejderparten videreføre sagen. Dette kan ske inden for 15 arbejdsdage fra referatets udarbejdelse ved at rejse sagen over for DEA/ABAF. Sker dette ikke, er sagen bortfaldet.

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

### **Stk. B Mæglingsmøde**

a. Kan der ikke opnås enighed ved den lokale forhandling, kan de respektive organisationer begære mægling i sagen.

b. Mæglingsbegæringen skal være skriftlig og indeholde en kort beskrivelse af uoverensstemmelsen, således at temaet på mæglingsmødet klart fremgår af begæringen. Referatet fra den lokale forhandling skal vedlægges. Organisationerne er enige om, at denne regel kun under særlige omstændigheder vil kunne fraviges.

c. For så vidt mæglingsmøde er begæret i medfør af bestemmelserne i overenskomstens § 8 vedrørende opsigelse af lokale aftaler, kutymer eller reglementer, skal begæringen om mæglingsmødets afholdelse være den modstående organisation i hænde inden for de i § 8 angivne opsigelsesfrister, det vil sige senest den sidste hverdag i måneden.

d. Mæglingsmøde skal så vidt muligt holdes på den virksomhed, hvor uoverensstemmelsen er opstået.

e. Mæglingsbegæring i sager, der rejses i medfør af stk. A e, skal være den modstående organisation i hænde senest 30 arbejdsdage efter udarbejdelsen af det afsluttende referat af de lokale forhandlinger. Sker dette ikke, er sagen bortfaldet.

f. Mæglingsmødet skal afholdes hurtigst muligt og senest 15 arbejdsdage efter mæglingsbegæringens modtagelse i den modstående organisation. Tidsfristen kan fraviges efter aftale mellem organisationerne.

### **Med virkning fra 1. maj 2012 gælder endvidere følgende:**

I sager vedrørende bortvisning skal mæglingsmøde afholdes senest 5 arbejdsdage efter mæglingsbegæringens modtagelse i den modstående organisation, medmindre andet aftales.

Er der i sager vedrørende bortvisning ikke opnået enighed ved mæglingsmødet, kan de respektive parter begære sagen afgjort ved en faglig voldgift.

I de situationer, hvor sagen er begæret afgjort ved en faglig voldgift, kan de respektive parter tillige begære et organisationsmøde og/eller et forhandlingsmøde, såfremt afholdelse heraf er mulig uden omberømmelse af den faglige voldgift. Ved mæglingsmødet genoptages forhandlingerne med bistand af organisationernes mæglingsrepræsentanter, der herefter ved direkte indbyrdes forhandlinger søger at tilvejebringe en løsning af uoverensstemmelsen.

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

### **Stk. C Organisationsmøde**

a. Er der ikke opnået enighed ved mæglingsmødet, kan de respektive organisationer begære sagen videreført ved et organisationsmøde.

b. Skriftlig begæring herom skal meddeles den modstående organisation senest 10 arbejdsdage efter mæglingsmødets afholdelse.

c. Organisationsmøderne afholdes hurtigst muligt og senest 15 arbejdsdage efter begæringens modtagelse i den modstående organisation. Tidsfristen kan fraviges efter aftale mellem organisationerne.

d. På organisationsmødet deltager mindst to repræsentanter fra hver af parterne, hvoraf den ene leder forhandlingerne for sin organisation.

Mæglingsrepræsentanterne i den pågældende sag kan normalt ikke lede forhandlingerne.

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

Plenarmøde skal afholdes, såfremt en af parterne anmoder herom. Der udarbejdes referat af forhandlingsresultatet, som underskrives med bindende virkning af parterne.

### **Stk. D Faglig voldgift**

a. Opnås der ikke ved mæglingsmødet/organisationsmødet en løsning af uoverensstemmelsen, og sagen angår forståelsen af en mellem parterne indgået overenskomst eller aftale, kan en af organisationerne begære sagen afgjort ved en faglig voldgift.

b. Den organisation, der ønsker sagen videreført, skal senest 10 arbejdsdage efter organisationsmødets (pr. 1. maj 2012, mæglingens/organisationsmødets) afholdelse skriftligt begære afholdelse af faglig voldgift. Denne tidsfrist kan fraviges efter aftale.

c. Voldgiftsretten består af 5 medlemmer: 1 formand/opmand og 2 repræsentanter fra hver af parterne.

d. Organisationerne anmoder i fællesskab en opmand uden for deres kreds om at påtage sig hvervet som formand for voldgiftsretten.

Opnås der ikke mellem organisationerne enighed om en formand/ opmand, skal de snarest anmode Arbejdsretten om at udpege en sådan. I henvendelsen skal det oplyses, hvilke personer der ved forhandlingerne mellem organisationerne har været bragt i forslag.

e. Retsmøde skal afholdes snarest. Tidspunktet for mødet fastsættes ved forhandling mellem retsformanden og organisationerne.

f. Klager fremsender til modparten og retsformanden et klageskrift, bilagt kopi af de akter, der ønskes fremlagt. Klageskriftet anses for at være rettidigt modtaget, såfremt det er den modstående organisation i hænde senest kl. 16.00, 25 arbejdsdage før retsmødet.

g. Svarkrift fremsendes af den modstående organisation til den klagende organisation og retsformanden, bilagt kopi af de akter, der ønskes fremlagt. Svarkriftet anses for rettidigt modtaget, såfremt det er den klagende organisation i hænde senest kl. 16.00, 15 arbejdsdage før retsmødet.

Replik fremsendes til den indklagede organisation og retsformanden og anses for at være rettidigt modtaget, såfremt den er den modstående organisation i hænde senest kl. 16.00, 10 arbejdsdage før retsmødet.

Duplik fremsendes og anses for at være rettidigt modtaget, såfremt den er den modstående organisation og retsformanden i hænde senest kl. 16.00, 7 arbejdsdage før retsmødet.

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

Er klageskrift ikke modtaget rettidigt, betragtes sagen som afsluttet og kan ikke rejses igen. Dog kan sagen genoptages, såfremt klagerne senest kl. 16.00, 3 arbejdsdage efter fristens udløb, til den modstående organisation fremsender klageskrift og tillige tilkendegiver at være villig til at betale den i overenskomsten fastsatte bod. Bodsbeløbet er kr. 100.000.

Fristen for aflevering af svarkrift er herefter senest kl. 16.00, 11 arbejdsdage før retsmødet. Replik fremsendes til den indklagede organisation og retsformanden og anses for at være rettidigt modtaget, såfremt den er den modstående organisation i hænde senest kl. 16.00, 7 arbejdsdage før retsmødet. Duplik fremsendes og anses for at være rettidigt modtaget, så-

fremt den er den modstående organisation og retsformanden i hænde senest kl. 16.00, 3 arbejdsdage før retsmødet.

Er svarskriftet ikke modtaget rettidigt, afgøres sagen på grundlag af de oplysninger, der fremgår af klageskriftet og referaterne fra den fagretlige behandling. Dog kan sagen genoptages, såfremt indklagede senest kl. 16.00, 3 arbejdsdage efter fristens udløb, til den modstående organisation fremsender svarskrift og tillige tilkendegiver at være villig til at betale den i overenskomsten fastsatte bod. Bodsbeløbet er kr. 100.000. Fristen for aflevering af replik er herefter senest kl. 16.00, 7 arbejdsdage før retsmødet. Duplik fremsendes og anses for at være rettidigt modtaget, såfremt den er den modstående organisation og retsformanden i hænde senest kl. 16.00, 3 arbejdsdage før retsmødet.

h. Under retsmødet procederes sagen mundtligt af en organisationsrepræsentant, der ikke samtidig kan være medlem af retten.

i. Voldgiftsretten afgør selv alle spørgsmål vedrørende forretningsgang og forretningsorden, som ikke fremgår af nærværende regler. I afstemning herom deltager formanden, og alle spørgsmål afgøres ved simpelt flertal.

j. Opnås der ikke under voteringen flertal for en afgørelse, skal retsformanden som opmand alene afgøre sagen i en motiveret kendelse, i hvilken om nødvendigt også spørgsmålet om rettens kompetence afgøres.

Opmanden er i sin kendelse begrænset til at træffe en afgørelse, der ligger inden for de nedlagte påstande og inden for de øvrige retsmedlemmers votering.

### **Stk. E Forhandlingsmøde**

Såfremt en uoverensstemmelse rettidigt er begæret videreført til faglig voldgift eller til Afskedigelsesnævnet i henhold til Hovedaftalens § 4, kan der, når det begæres af den ene part, afholdes et forhandlingsmøde mellem overenskomstparterne. Den part, der begærer forhandlingsmøde, skal samtidig angive, om de lokale parter deltager.

Ved uoverensstemmelser, der har udløst beslutning om udstedelse af strejke- eller lockout-varsel, skal et begæret forhandlingsmøde afholdes.

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

### **Stk. F Organisationsudvalgsmøde**

a. Uoverensstemmelser af principiel karakter mellem organisationerne vedrørende forståelse af overenskomsten og dermed ligestillede aftaler kan direkte forhandles af et af organisationerne bemyndiget udvalg. Organisationsudvalgsmøde kan begæres af en af overenskomstparterne.



b. Såfremt en af overenskomstparterne skønner, at en afgørelse i en lokal uoverensstemmelse vil kunne få principiel betydning for hele overenskomstområdet, kan uoverensstemmelsen begæres behandlet ved et organisationsudvalgsmøde. Hvis begæringen ikke kan tiltrædes, betragtes henvendelsen som en mæglingbegæring.

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

*Anm.*

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

### **Stk. G Arbejdsuro**

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

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

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

## **§ 25 – Organisationsforhold**

---

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

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

Samlet medlemstal i arbejdsgiverforeningen oplyses én gang hvert år.

## **§ 26 – Hovedaftalen**

---

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

## **§ 27 – Varighedsbestemmelse**

---

Denne overenskomst træder i kraft ved underskrivelsen og er gyldig til den med 3 måneders varsel opsiges af én af parterne – dog tidligst den 1. marts 2020.

København, den 19. februar 2020

*Marietta Bak Seemholt*  
Dansk Erhverv Arbejdsgiver f.  
AutoBranchens ArbejdsgiverForening

*Allan Givskov*  
Dansk Metalarbejderforbund

## Bilag 1 – Retningslinjer for etablering af arbejdsfordelingsordninger

---

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

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

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

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

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

Såfremt de maksimale 13 uger opdeles i flere perioder, kan ingen periode være under 4 uger i de tilfælde, hvor der foretages 1 uges ledighed/1 uges arbejde eller 2 ugers ledighed/2 ugers arbejde. Fordeling med 2 eller 3 dages ledighed pr. uge eller 1 uges ledig-

hed/2 ugers arbejde kan etableres for minimum 3 uger. Etableres fordeling i henhold til ovennævnte og afbrydes inden udløbet af nævnte perioder på henholdsvis 4 og 3 uger, betragtes disse som forbrugt.

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

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

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

København, den 25. februar 2014

Knud Nielsen  
For AutoBranchens ArbejdsgiverForening

Ole Ibsen  
For Dansk Metalarbejderforbund

## **Bilag 2 - Protokollat mellem DEA/ABAF og Dansk Metalarbejderforbund**

---

*Aftale om fordeling af udgifterne til anskaffelse, vedligeholdelse og renholdelse af værne-  
fodtøj*

### **Stk. 1**

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

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

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

### **Stk. 2**

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

### **Stk. 3**

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

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

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

## Bilag 3 - Ansættelsesaftale

---

Ansættelsesaftale for ansættelse omfattet af DEA/ABAF og Dansk Metalarbejderforbund.

### 1. Parter

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

### 2. Jobkategori

Jobkategori/stillingsbetegnelse
---------------------------------

### 3. Tiltrædelsesdato

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

### 4. Arbejdssted

Fast arbejdssted eller hovedarbejdsstedets adresse (virksomhedens adresse angives)
Postnr./by:
<input type="checkbox"/> Skiftende arbejdssteder

### 5. Arbejdstid

For så vidt angår arbejdstid – den normale arbejdstid, weekendarbejde, deltidsbeskæftigelse, flekstid, arbejde på forskudt tid og skiftehold – henvises til Overenskomsten samt eventuelle lokalaftaler. Overarbejde udføres i henhold til overenskomsten.
---

## 6. Løn og andre lønde

Personlig timeløn udgør kr.:

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

Lønnen udbetales bagud:

- Hver 14. dag
- Andet – lønperioden angives:

## 7. Ferie

Der ydes ferie i henhold til Ferieloven.

## 8. Pension

Såfremt medarbejderen ved ansættelsen er omfattet af Industriens Pension eller anden arbejdsmarkedspension, skal der betales bidrag straks ved ansættelsens start.

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

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

Hvis medarbejderen ønsker tidligere indbetalte pensionsbidrag opsparet i anden pensionsordning overført til Industriens Pension, skal medarbejderen indsende kopi af ansættelsesaftalen til Industriens Pension.

## 9. Opsigelse

Der henvises til bestemmelserne i Overenskomsten om opsigelsesvarsler.

## 10. Overenskomst

For ansættelsesforholdet i øvrigt gælder Overenskomsten (indgået mellem DEA/ABAF og Dansk Metalarbejderforbund) samt eventuelle lokalaftaler på virksomheden.

## 11. Øvrige forhold

Ansættelsen er betinget af gyldigt kørekort.

Dato: \_\_\_\_\_

Dato: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Virksomhedens underskrift

\_\_\_\_\_  
Medarbejderens underskrift

## Bilag 4 - Aftale om funktionærlignende ansættelse

for ansættelse omfattet af DEA/ABAF og Dansk Metalarbejderforbund.

### 1. Parter

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

### 2. Jobkategori

Jobkategori/stillingsbetegnelse
---------------------------------

### 3. Tiltrædelsesdato

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

### 4. Arbejdssted

Fast arbejdssted eller hovedarbejdsstedets adresse (virksomhedens adresse angives)
Postnr./by:
<input type="checkbox"/> Skiftende arbejdssteder

### 5. Arbejdstid

For så vidt angår arbejdstid – den normale arbejdstid, weekendarbejde, deltidbeskæftigelse, flekstid, arbejde på forskudt tid og skiftehold – henvises til Overenskomsten samt eventuelle lokalaftaler. Overarbejde udføres i henhold til overenskomsten. <input type="checkbox"/> Medarbejderen kan ikke deltage i arbejdsfordeling.
---



## 6. Løn og andre lønde

Lønnen er aftalt til kr.: \_\_\_\_\_ pr. måned, som udbetales månedsvis bagud på samme dato som for virksomhedens funktionærer.

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

Overarbejde, forskudttidstillæg, tillæg for arbejde i skiftehold, betaling for ude- og rejsearbejde og genetillæg i øvrigt betales efter Industriens Overenskomst. På virksomheden kan forekomme akkordarbejde, bonusordninger eller andre produktivitetsfremmende lønsystemer. Tillidsmanden har påtaleret ved misbrug.

## 7. Ferie

Der ydes ferie i henhold til ferieloven.

## 8. Pension

Arbejdsmarkedspension ydes efter overenskomsten mellem DEA/ABAF og Dansk Metalarbejderforbund.

## 9. Opsigelse

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

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

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

120-dages reglen:

Det er aftalt, at medarbejderen kan opsiges med 1 måneds varsel til fratræden ved en måneds udgang, når medarbejderen inden for et tidsrum af 12 på hinanden følgende måneder har oppebåret løn under sygdom i 120 dage i alt. Opsigelsens gyldighed er betinget af, at den sker i umiddelbar tilknytning til de 120 dage, og mens medarbejderen endnu er syg, hvorimod gyldigheden ikke berøres af, at medarbejderen er vendt tilbage til arbejdet, efter at opsigelsen er sket. 120 dags reglen kan ikke gøres gældende, hvis medarbejderen er omfattet af overenskomstens § 19.

## 10. Overenskomst

Funktionærlovens § 8 kan ikke fraviges ved aftale mellem parterne.

## 11. Øvrige forhold

Ansættelsen er betinget af gyldigt kørekort.

Dato: \_\_\_\_\_

Dato: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Virksomhedens underskrift

\_\_\_\_\_  
Medarbejderens underskrift

## **Bilag 5 - Overenskomsthenviisning**

---

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

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

København, den 29. september 2005

*Knud Nielsen*

For AutoBranchens ArbejdsgiverForening

*Ole Ibsen*

For Dansk Metalarbejderforbund

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

---

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

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

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

København, den 29. september 2005

*Knud Nielsen*  
For AutoBranchens ArbejdsgiverForening

*Ole Ibsen*  
For Dansk Metalarbejderforbund

## **Bilag 7 - Tillidsrepræsentanterne og det lokale samarbejde**

---

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

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

### **Vederlag til valgte tillidsrepræsentanter**

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

Vederlaget er ikke pensionsgivende eller feriepengeberettiget.

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

Vederlaget udgør:

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

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

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

For en fællestillidsrepræsentant opgøres antallet som summen af de repræsenterede.

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

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

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

København, den 19. april 2007

*Knud Nielsen*  
For AutoBranchens ArbejdsgiverForening

*John Jeppesen*  
For Dansk Metalarbejderforbund

## Bilag 8 – Implementering af ligelønsloven m.v.

---

### Implementering af ligelønsloven

Overenskomstparterne er enige om at implementere ligelønsloven i overenskomsterne.

Parterne er på den baggrund blevet enige om følgende protokollattekst:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

bejdsaftalen. Redegørelsen skal senest være udarbejdet inden udgangen af det kalenderår, hvor pligten til at udarbejde kønsopdelt lønstatistik bestod.

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

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

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

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

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

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

København, den 2. marts 2010

*Knud Nielsen*  
for AutoBranchens ArbejdsgiverForening

*John Jeppesen*  
for Dansk Metal



## Bilag 9 – Etablering af ligelønnsnævn

---

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

Overenskomstparterne indstiller, at Nævnet etableres indenfor følgende:

### Overordnede rammer

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

København, den 2. marts 2010

*Knud Nielsen*  
for AutoBranchens ArbejdsgiverForening

*John Jeppesen*  
for Dansk Metal

## **Bilag 10 – Elektroniske dokumenter**

---

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

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

København, den 22. februar 2012

*Karoline Thomsen*  
for AutoBranchens ArbejdsgiverForening

*Erik B. Wiberg*  
for Dansk Metal

## **Bilag 11 – Om databeskyttelse**

---

Overenskomstparterne er enige om, at bestemmelser i overenskomster og den sagsbehandling, der knytter sig hertil, skal fortolkes og behandles i overensstemmelse med Databeskyttelsesforordningen (EU 2016/679), der finder anvendelse i Danmark fra den 25. maj 2018.

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

København, den 19. februar 2020

Dansk Metalarbejderforbund

Dansk Erhverv Arbejdsgiver f.  
AutoBranchens ArbejdsgiverForening

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

---

Parterne er enige om, at der efter aftale med arbejdsgiveren kan gives Arbejdsmiljørepræsentanten den nødvendige frihed til deltagelse i forbundenes relevante arbejdsmiljøkurser. Adgangen til deltagelse i forbundenes arbejdsmiljøkurser påvirker hverken rettigheder eller pligter i forhold til den i lovgivning fastsatte arbejdsmiljøuddannelse.

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

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

København, den 19. februar 2020

Dansk Metalarbejderforbund

Dansk Erhverv Arbejdsgiver f.  
AutoBranchens ArbejdsgiverForening

## **Bilag 13 – Rådighedstjeneste**

---

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

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

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

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

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

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

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

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

København, den 19. februar 2020

Dansk Metalarbejderforbund

Dansk Erhverv Arbejdsgiver f.  
AutoBranchens ArbejdsgiverForenin





**Dansk Metal**

Molestien 7

2450 København SV

Telefon 3363 2000

[danskmetal.dk](http://danskmetal.dk)

[metal@danskmetal.dk](mailto:metal@danskmetal.dk)



**AutoBranchens**

**ArbejdsgiverForening**

Børsen

1217 København K

Telefon 3331 4555

[abaf@danskmetal.dk](mailto:abaf@danskmetal.dk)

[www.abaf.dk](http://www.abaf.dk)



Arbejdsgiver

**Dansk Erhverv**

**Arbejdsgiver**

Børsen

1217 København K

Telefon 3374 6000

[info@danskerhverv.dk](mailto:info@danskerhverv.dk)

[www.danskerhverv.dk](http://www.danskerhverv.dk)