

Overenskomstforhandlingerne 2020

Dansk Metalarbejderforbund

DBR Arbejdsgiverforening

Nedennævnte parter har indgået aftale om fornyelse af Metaloverenskomsten for en 3-årig periode.

Der tages forbehold for DBR Arbejdsgiverforenings godkendelse af forhandlingsresultatet samt godkendelse i Dansk Metalarbejderforbunds kompetente forsamling.

Der er mellem nedennævnte parter i forbindelse med aftalen om overenskomstfornyelse udarbejdet og underskrevet papirer i henhold til nedennævnte opstilling:

1. Protokollat om pension af sygeferiegodtgørelse
2. Protokollat om månedsvi lønudbetaling til timelønnede medarbejdere
3. Protokollat om pensionsbetaling til medarbejdere over folkepensionsalderen
4. Protokollat om fritvalg og den lokale lønforhandling
5. Protokollat om databeskyttelse
6. Protokollat om øvrige overenskomsttekster om samarbejde mellem tillidsrepræsentant og virksomhed
7. Protokollat om op til 5 ugers uddannelse i forbindelse med afskedigelse
8. Protokollat om optrapning af fondsbidrag og konvertering af nye bidrag til fritvalgskontoen for nyindmeldte virksomheder
9. Protokollat om tillidsrepræsentantens adgang til IT-faciliteter
10. Protokollat om arbejdsmiljørepræsentanters deltagelse i relevante arbejdsmiljøkurser og arbejdsmiljørepræsentanternes adgang til IT-faciliteter
11. Protokollat om sygdomsbestemmelsen
12. Protokollat om lægebesøg i forbindelse med børns sygdom
13. Protokollat om overgang til nyt ferieår
14. Protokollat om øremærket forældreorlov
15. Protokollat om rådighedstjeneste
16. Protokollat om afholdelse af ferie i timer
17. Protokollat om ændringer ifm. Renskrivning
18. Protokollat om varierende ugentlig arbejdstid
19. Protokollat om Uddannelses- og Samarbejdsfonde
20. Protokollat om lønforhold og betalingssatser

Herefter udestår ingen krav parterne imellem.

København, den 15/4 - 2020

Dansk Metalarbejderforbund

DBR Arbejdsgiverforening

Overenskomstforhandlingerne 2020

Dansk Metalarbejderforbund

DBR Arbejdsgiverforening

NR. 1

Protokollat

om

Pension af sygeferiegodtgørelse

I § 7 punkt B) indsættes efter 1. afsnit:

"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.

Bestemmelsen finder anvendelse for sygdom, der påbegyndes 1. maj 2020 eller senere."

København, den 15/4-2020

Dansk Metalarbejderforbund

DBR Arbejdsgiverforening

Overenskomstforhandlingerne 2020

Dansk Metalarbejderforbund

DBR Arbejdsgiverforening

NR. 2

Protokollat

Om

Månedsviis lønudbetaling til timelønnede medarbejdere

I § 4 indføjes som et nyt sidste afsnit:

"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 månedsviis 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."

København, den 15/4-2020

Dansk Metalarbejderforbund

DBR Arbejdsgiverforening

Overenskomstforhandlingerne 2020

Dansk Metalarbejderforbund

DBR Arbejdsgiverforening

NR. 3

Protokollat

Om

Pensionsbetaling til medarbejdere over folkepensionsalderen

Parterne er enige om, at nedenstående bestemmelse tilføjes § 11, som et nyt afsnit efter bidragssatserne, før henvisningen til retningslinjer fra Industriens Pensionsforsikring A/S:

"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."

Parterne er desuden enige om, at såfremt der måtte ske ændringer i denne bestemmelse i Industriens Overenskomst, slår disse eventuelle ændringer umiddelbart igennem i nærværende bestemmelse.

København, den

15/4 - 2020

Dansk Metalarbejderforbund

DBR Arbejdsgiverforening

Overenskomstforhandlingerne 2020

Dansk Metalarbejderforbund

DBR Arbejdsgiverforening

NR. 4

Protokollat

Om

Fritvalg og den lokale lønforhandling

Parterne er enige om, at der i § 9 implementeres følgende:

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

1. Virksomheden indbetaler på medarbejderens Fritvalgskonto 4,0 pct. af den ferieberettigede løn, som stilles til rådighed for medarbejderens frie valg.
2. Med virkning fra den 1. maj 2020 indbetales yderligere 1,0 pct. af den ferieberettigede løn, som stilles til rådighed for medarbejderens frie valg.

Dette bidrag reguleres:

1. maj 2021 til 2,0 pct.

1. maj 2022 til 3,0 pct.

3. *Disponerer medarbejderen ikke over hele bidraget 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, nr. 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.

4. *De lokale parter kan aftale, at bidrag til Fritvalgskontoen efter stk. 1, 2 og 3 ligeledes udbetales løbende sammen med lønnen."*

Som en konsekvens af ovenstående er parterne enige om, at sætningen *"Der kan dog ikke indgås lokal-aftale om, at indeståendet på Fritvalgskontoen udbetales løbende sammen med den øvrige løn."* i § 9 A), sidste afsnit, udgår.

Overenskomstforhandlingerne 2020

Dansk Metalarbejderforbund

DBR Arbejdsgiverforening

Herefter får overenskomstens § 9 følgende ordlyd:

”§ 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, søgnehelligdage, feriefridage eller andre overenskomstmæssige fridage, barns 2. hele sygedag eller børneomsorgsdage.

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

Overenskomtparterne 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. maj 2020 i alt op til 11,5 pct. af lønnen til opsparing på medarbejderens Fritvalgskonto (Pr. 1. maj 2021: 12,5 pct. og pr. 1. maj 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. maj 2020 indbetales 4 pct. af den ferieberettigede løn, som stilles til rådighed for medarbejderens frie valg.*
- 2. Med virkning fra den 1. maj 2020 indbetales yderligere 1,0 pct. af den ferieberettigede løn, som også stilles til rådighed for medarbejderens frie valg.*

Dette bidrag reguleres:

1. maj 2021 til 2,0 pct.

1. maj 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.

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

Overenskomstforhandlingerne 2020

Dansk Metalarbejderforbund

DBR Arbejdsgiverforening

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 søgnehelligdage, 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 Auto-Branchens Arbejdsgiverforening sig til at drage omsorg for, at garantiforpligtelsen løses på anden måde.

Overenskomstforhandlingerne 2020

Dansk Metalarbejderforbund

DBR Arbejdsgiverforening

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, søgnehelligdage 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.

Overenskomstforhandlingerne 2020

Dansk Metalarbejderforbund

DBR Arbejdsgiverforening

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 lønningperiode, 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."

København, den

15/4-2020

Dansk Metalarbejderforbund

DBR Arbejdsgiverforening

Overenskomstforhandlingerne 2020

Dansk Metalarbejderforbund

DBR Arbejdsgiverforening

NR. 5

Protokollat Om databeskyttelse

Parterne er enige om at der som nyt bilag 11 indsættes følgende:

Overenskomtparterne 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.

Overenskomtparterne 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

15/4 - 2020

Dansk Metalarbejderforbund

DBR Arbejdsgiverforening

Overenskomstforhandlingerne 2020

Dansk Metalarbejderforbund

DBR Arbejdsgiverforening

NR. 6

Protokollat

Om

Øvrige overenskomsttekster om samarbejde mellem tillidsrepræsentant og virksomhed

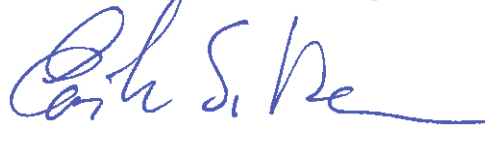
Parterne er enige om, at parterne inden optrykning af overenskomsten tager stilling til, om det er relevant at samle en liste i § 18 over, hvor samarbejdet imellem tillidsrepræsentant og virksomhed nævnes.

København, den 15/4 - 2020

Dansk Metalarbejderforbund



DBR Arbejdsgiverforening



Overenskomstforhandlingerne 2020

Dansk Metalarbejderforbund

DBR Arbejdsgiverforening

NR. 7

Protokollat

Om

Op til 5 ugers uddannelse i forbindelse med afskedigelse

Der er enighed om, at følgende formulering erstatter det eksisterende afsnit i § 20 C). Herefter udgår det nuværende § 20 D) og § 20 E) bliver til 20 D) og så fremdeles:

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

I § 15 indsættes som nyt punkt F) følgende:

”Der er særlige regler om uddannelse i forbindelse med afskedigelse i § 20 C).”

---oOo---

Overenskomstforhandlingerne 2020

Dansk Metalarbejderforbund

DBR Arbejdsgiverforening

Hertil kommer, at hvis Folketinget imødekommer CO-Industri og Dansk Industris ønsker til tilpasninger i lovgivningen, vil nedenstående bestemmelser træde i kraft som erstatning for ovenstående.

§ 20 C) ændres til følgende:

- ”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, dvs. i alt op til 5 ugers 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.*
6. *Kursusdeltagelse kan gennemføres efter fratrædelse, hvis følgende betingelser er opfyldt:*
 - a. *Kursusdeltagelse skal i videst muligt omfang forsøges afholdt i opsigelsesperioden, hvilket såvel medarbejder som virksomhed skal medvirke til. Kompetenceudviklingsfonden kan kræve dokumentation fra begge parter.*
 - b. *Medarbejderen skal have søgt og modtaget tilsagn fra Kompetenceudviklingsfonden om støtte til konkret, tidsfastsat kursus inden udløbet af opsigelsesvarslet. Der kan være tale om et eller flere kurser.*
 - c. *Den pågældende fortsat er arbejdssøgende og til rådighed for arbejde, idet kursus med støtte fra Kompetenceudviklingsfonden viger for tilbudt arbejde, også efter kurset måtte være påbegyndt.*
 - d. *Kompetenceudvikling med støtte fra Kompetenceudviklingsfonden skal være gennemført senest tre måneder efter udløbet af medarbejderens opsigelsesvarsel.*

Overenskomstforhandlingerne 2020

Dansk Metalarbejderforbund

DBR Arbejdsgiverforening

Støtten fra Kompetenceudviklingsfonden til deltagelse i kursus efter fratrædelse beregnes på baggrund af ansøgers løn på ansøgningstidspunktet.

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

København, den

15/4-2020

Dansk Metalarbejderforbund



DBR Arbejdsgiverforening



Overenskomstforhandlingerne 2020

Dansk Metalarbejderforbund

DBR Arbejdsgiverforening

NR. 8

Protokollat

Om

Optrapning af fondsbidrag og konvertering af nye bidrag til fritvalgskontoen for nyindmeldte virksomheder

Parterne er enige om, at teksten i § 12 C) ændres til følgende:

- ”1. *Nyoptagne medlemmer af DBR Arbejdsgiverforening, 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 optrapningsordning til fritvalgskontoen. Såfremt virksomheden ikke ønsker optrapning, 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 optrapning 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.

Optrapningsordningen skal meddeles Dansk Metal senest 2 måneder efter indmeldelsesdatoen.
5. *En eventuel fritvalgskonto eller tilsvarende ordning, der bestod på indmeldelsestidspunktet, ophører og erstattes af overenskomstens Fritvalgskonto.*

Overenskomstforhandlingerne 2020

Dansk Metalarbejderforbund

DBR Arbejdsgiverforening

Parterne er endvidere enige om, at der implementeres en trappeordning vedr. uddannelses- og samarbejdsfonden.

Som udgangspunkt indsættes efter § 12 C et nyt punkt 12 D):

"Nyoptagne medlemmer af DBR Arbejdsgiverforening kan kræve, at bidraget til Uddannelses- og Samarbejdsfonden, jf. § 13, fastsættes således:

Senest fra tidspunktet for DBR Arbejdsgiverforenings meddelelse til Dansk Metal om virksomhedens optagelse i DIO I skal virksomheden indbetale 25 pct. af det overenskomstmæssige bidrag.

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

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

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

Optrapningsordningen skal meddeles Dansk Metal senest 2 måneder efter indmeldelsesdatoen."

København, den

15/4-2020

Dansk Metalarbejderforbund

DBR Arbejdsgiverforening

Overenskomstforhandlingerne 2020

Dansk Metalarbejderforbund

DBR Arbejdsgiverforening

NR. 9

Protokollat

Om

Tillidsrepræsentantens adgang til IT-Faciliteter

Parterne er enige om, at der i § 18, som et nyt punkt H) indføjes:

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

Parterne er endvidere enige om, at sidste sætning i § 18 G) om ikrafttrædelse efter 1. maj 2017 udgår.

København, den

15/4 - 2020

Dansk Metalarbejderforbund

DBR Arbejdsgiverforening

Overenskomstforhandlingerne 2020

Dansk Metalarbejderforbund

DBR Arbejdsgiverforening

NR. 10

Protokollat

Om

Arbejdsmiljørepræsentanternes deltagelse i relevante arbejdsmiljøkurser og Arbejdsmiljørepræsentanternes adgang til IT-faciliteter

Parterne er enige om, at der som nyt **bilag 12** indføres:

”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

15/4-2020

Dansk Metalarbejderforbund

All.


DBR Arbejdsgiverforening



Overenskomstforhandlingerne 2020

Dansk Metalarbejderforbund

DBR Arbejdsgiverforening

NR. 11

Protokollat

Om

Sygdomsbestemmelsen

Der er enighed om, at overenskomstens § 7B) ændres til følgende:

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

*Efter 9 ugers fravær yder arbejdsgiveren i yderligere maksimalt 5 ugers fuld løn eksklusiv gen-
tillæg jf. § 3."*

København, den

15/4-2020

Dansk Metalarbejderforbund

DBR Arbejdsgiverforening

Overenskomstforhandlingerne 2020

Dansk Metalarbejderforbund

DBR Arbejdsgiverforening

NR. 12

Protokollat

om

Lægebesøg i forbindelse med børns sygdom

Der er enighed om, at den nuværende bestemmelsen § 7 E)s nuværende afsnit benævnes Nr. 1.

Samtidig tilføjes som et sidste afsnit:

"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 Fritvalgs-konto."

Sætningen om ikrafttræden pr. 1. maj 2017 udgår.

Der er endvidere enighed om at følgende tilføjes i § 7 E), som 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 fritvalgs-konto."

København, den

15/4 - 2020

Dansk Metalarbejderforbund

DBR Arbejdsgiverforening

Overenskomstforhandlingerne 2020

Dansk Metalarbejderforbund

DBR Arbejdsgiverforening

NR. 13

Protokollat

om

Overgang til nyt ferieår

På baggrund af ændringerne i ferieloven, herunder at ferieårets placering ændres pr. 1. september 2020, er parterne enige om, at en række bestemmelser ændres, så de også fremover følger ferieåret.

Feriefridage

Som følge af ovenstående er der enighed om, i § 16 B) at indsætte følgende tekst som et nyt afsnit 2:

”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. Feriefri dagene omregnes til og afvikles som timer inden for perioden 1. maj 2020 til 31. december 2021.*
- 3. Feriefri dagene betales som ved sygdom.*
- 4. Feriefri dagene 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.*

Overenskomstforhandlingerne 2020

Dansk Metalarbejderforbund

DBR Arbejdsgiverforening

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.

Børneomsorgsdage:

Der er enighed om, at § 16 D) udskiftes med følgende:

”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 hensyntagen til virksomhedens tarv.

Børneomsorgsdagene afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin fritvalgs-konto.

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 børneomsorgsdag pr. ferieafholdelsesperiode, uanset hvor mange børn medarbejderen har. Reglen vedrører børn under 14 år.

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

Overenskomstforhandlingerne 2020

Dansk Metalarbejderforbund

DBR Arbejdsgiverforening

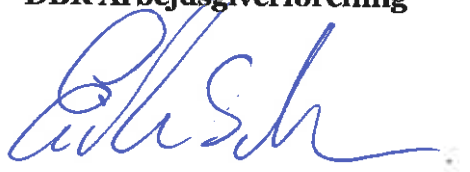
Børneomsorgsdagene afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin fritvalgs-konto."

København, den 15/4-2020

Dansk Metalarbejderforbund



DBR Arbejdsgiverforening



Overenskomstforhandlingerne 2020

Dansk Metalarbejderforbund

DBR Arbejdsgiverforening

NR. 14

Protokollat

Om

Øremærket forældreorlov

Parterne er enige om, at følgende tilføjes i § 7 F):

"Med virkning fra 1. juli 2020 erstattes 3. afsnit i bestemmelsen 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."

København, den

18/4 - 2020

Dansk Metalarbejderforbund

DBR Arbejdsgiverforening

Overenskomstforhandlingerne 2020

Dansk Metalarbejderforbund

DBR Arbejdsgiverforening

NR. 15

Protokollat Om Rådighedstjeneste

Parterne er enige om, at der som nyt bilag 13 indsættes følgende:

"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."

Overenskomstforhandlingerne 2020

Dansk Metalarbejderforbund

DBR Arbejdsgiverforening

København, den 15/4 - 2020

Dansk Metalarbejderforbund



DBR Arbejdsgiverforening



Overenskomstforhandlingerne 2020

Dansk Metalarbejderforbund

DBR Arbejdsgiverforening

NR. 16

Protokollat

Om

Afholdelse af ferie i timer

Parterne er enige om, at teksten i den nuværende § 17 fremover benævnes A).

Herefter indføres et nyt punkt B) med følgende ordlyd:

"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."

København, den

15/4-2020

Dansk Metalarbejderforbund

DBR Arbejdsgiverforening

Overenskomstforhandlingerne 2020

Dansk Metalarbejderforbund

DBR Arbejdsgiverforening

NR. 17

Protokollat

Om

Ændringer ifm. renskrivning

Rettelse til § 17 – Ferie

Ordet "feriekortordning" i 1. afsnit, 3. linje udskiftes med "feriegarantiordning".

Rettelse til bilag 2 - Værnefodtøj

Parterne er enige om, at listepriiserne udskiftes med teksten "De til enhver tid værende satser aftalt mellem CO-Industri og DI."

Dansk Metal sørger i den forbindelse fremover for at orientere DBR Arbejdsgiverforening om de aftalte listepriiser.

Rettelse til bilag 3 og bilag 4 - Ansættelsesaftaler

Parterne er enige om, at parterne i forbindelse med renskrivningen af overenskomsten opdaterer de optrykte ansættelsesaftaler.

Rettelse til bilag 5 - Overenskomsthenvvisninger

Der tilføjes "inkl. organisationsaftaler", efter 1. afsnit.

Rettelse af bilag 10 – Elektroniske dokumenter

Parterne er enige om, at ordene "aflevere feriekort" udgår af bilag 10, som en konsekvens af den nye ferielov og indførslen af arbejdsgivers feriepengeindberetning via feriepengeinfo.dk.

København, den

15/4-2020

Dansk Metalarbejderforbund



DBR Arbejdsgiverforening



Overenskomstforhandlingerne 2020

Dansk Metalarbejderforbund

DBR Arbejdsgiverforening

NR. 18

Protokollat

Om

Varierende ugentlig arbejdstid

Parterne er enige om, at der kan indføres varierende ugentlig arbejdstid.

I § 2, som punkt C) indsættes nedennævnte tekst. Derefter bliver det nuværende punkt C) til punkt D) og det nuværende punkt D) bliver til punkt E).

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."*

København, den

15/4 - 2020

Dansk Metalarbejderforbund

DBR Arbejdsgiverforening

Overenskomstforhandlingerne 2020

Dansk Metalarbejderforbund

DBR Arbejdsgiverforening

NR. 19

Protokollat

Om

Uddannelses- og Samarbejdsfonde

Parterne er enige om at der i § 13 rettes følgende:

I 1. afsnit rettes satsen for betaling til FIU fonden fra kr. 0,33 til kr. 0,45 jf. rettelsesblad til overenskomsten indgået mellem parterne den 8. februar 2017 for perioden 2017 til 2020.

Derudover ændres teksten i 2. afsnit, 1. punktum til:

"Til special uddannelsesfond mellem DBR Arbejdsgiverforening og Dansk Metal indbetales der pr. 1. maj 2020 kr. 0,65 pr. præsteret arbejdstime."

København, den

15/4-2020

Dansk Metalarbejderforbund

DBR Arbejdsgiverforening

Overenskomstforhandlingerne 2020

Dansk Metalarbejderforbund

DBR Arbejdsgiverforening

NR. 20

Protokollat

Om

Lønforhold og betalingssatser

I. Mindestbetalingssatser for timelønsarbejde

De i § 4 nævnte mindestbetalingssatser for timelønsarbejde pr. time udgør

pr. 1. maj 2020

for voksne arbejdere kr. 127,13

for arbejdere under 18 år kr. 74,95

pr. 1. maj 2021

for voksne arbejdere kr. 129,63

for arbejdere under 18 år kr. 76,40

pr. 1. maj 2022

for voksne arbejdere kr. 132,13

for arbejdere under 18 år kr. 77,80

II. Regulering af satser vedrørende forskudt tid

Samtlige tillæg for arbejde på forskudt tid forhøjes pr. 1. maj 2020 med 1,6 pct.

Samtlige tillæg for arbejde på forskudt tid forhøjes pr. 1. maj 2021 med 1,6 pct.

Samtlige tillæg for arbejde på forskudt tid forhøjes pr. 1. maj 2022 med 1,6 pct.

III. Fritvalgskontobidrag § 9

Pr. 1. maj 2020 forhøjes indbetalingen af den ferieberettigende løn med 1 pct.point., således at der pr. denne dato indbetales i alt 5 pct. af den ferieberettigende løn på medarbejderens fritvalgskonto.

Pr. 1. maj 2021 forhøjes indbetalingen af den ferieberettigende løn med 1 pct.point., således at der pr. denne dato indbetales i alt 6 pct. af den ferieberettigende løn på medarbejderens fritvalgskonto.

Pr. 1. maj 2022 forhøjes indbetalingen af den ferieberettigende løn med 1 pct.point., således at der pr. denne dato indbetales i alt 7 pct. af den ferieberettigende løn på medarbejderens fritvalgskonto.

For alle protokollater gælder, at ændringer i overenskomsterne, herunder satsændringer, har virkning fra begyndelsen af den lønperiode, hvor den aftalte ikrafttrædelsesdato indgår.

Overenskomstforhandlingerne 2020

Dansk Metalarbejderforbund

DBR Arbejdsgiverforening

København, den

15/4 - 2020

Dansk Metalarbejderforbund

DBR Arbejdsgiverforening

Alla