

Overenskomstforhandlingerne 2020

Overenskomst mellem Danske Mediers Arbejdsgiverforening og Dansk Metalarbejderforbund / Dansk EI-Forbund

Nedennævnte parter har indgået aftale om fornyelse af overenskomst mellem Danske Mediers Arbejdsgiverforening og Dansk Metalarbejderforbund / Dansk EI-forbund for en 3-årig periode.

Forhandlingsresultatet indgår i det mæglingforslag, som forligsmanden forventes at fremsætte på det private arbejdsmarked. Fremsættes et samlet mæglingforslag ikke, træder overenskomstpakterne sammen for at drøfte situationen med henblik på eventuel beslutning om at sende overenskomstforliget til afstemning i henhold til de respektive overenskomstparters vedtægter eller love. Træffes en sådan beslutning ikke, bortfalder nærværende fornyelsesaftale.

Der tages forbehold for godkendelse af forhandlingsresultatet i parternes kompetente forsamlinger, samt for så vidt angår Danske Mediers Arbejdsgiverforening tillige i Dansk Arbejdsgiverforening.

Nedenstående protokollater repræsenterer den enighed, der er opnået i relation til alle ændringsforslag til overenskomsten:

1. Protokollat om Fritvalgslønkontoen og den lokale lønforhandling
2. Protokollat om Overgang til nyt ferieår
3. Protokollat om Oplysninger om feriefridage ved fratræden
4. Protokollat om Op til 5 ugers uddannelse i forbindelse med afskedigelse
5. Protokollat om Øremærket forældreorlov
6. Protokollat om Lægebesøg i forbindelse med børns sygdom
7. Protokollat om Ændring af bestemmelser om ferie
8. Protokollat om Lønforhold og betalingssatser
9. Protokollat om Optrapning af fondsbidrag og konvertering af nye bidrag til fritvalgslønkontoen for nyindmeldte virksomheder
10. Protokollat om Arbejdsmiljørepræsentanters adgang til it-faciliteter
11. Protokollat om Arbejdsmiljørepræsentanters deltagelse i relevante arbejdsmiljøkurser
12. Protokollat om Eleveløn og merit
13. Protokollat om ændring af kompetenceudviklingsfonden
14. Protokollat om Organisationsaftale om databeskyttelse
15. Protokollat om Lokale drøftelser vedrørende udenlandske underleverandører
16. Protokollat om Rådighedstjeneste og tilkald
17. Protokollat om Diverse udvalgsarbejder i overenskomstperioden
18. Protokollat om Bortfald af protokollater

Hvor intet andet fremgår af det enkelte protokollat, gælder ændringerne fra 1. marts 2020.

Parterne er enige om, at der herefter ikke udestår flere krav.

Parterne er enige om, at der foretages en teknisk tilretning af overenskomsten, herunder en ny opdeling af rækkefølge af overenskomstens bestemmelser og af bilag samt protokollater. Dette sker i forbindelse med renskrift af overenskomsten og der kan optages drøftelser herom, hvis der er behov.

København, den 18. marts 2020



Danske Mediers Arbejdsgiverforening



Dansk EI-Forbund



Dansk Metalarbejderforbund

Protokollat om Fritvalgslønkontoen og den lokale lønforhandling

Parterne har drøftet den lokale løndannelse i et mindstebetalingssystem.

De omkostningsstigninger, der aftales centralt i overenskomsten, udløses uanset den enkelte virksomheds aktuelle situation. Det gælder eksempelvis bidraget til fritvalgslønkontoen. Og når betalingen hertil stiger, stiger virksomhedens omkostninger. Det samme gør medarbejdernes løn.

Parterne finder det derfor naturligt, at man medregner de heraf følgende omkostningsstigninger i forbindelse med de lokale lønforhandlinger eller lønvurderinger.

Parterne er derfor enige om, at der i overenskomsten indsættes følgende nye tekst i § 2, stk. 2 som et nyt andet afsnit:

"Organisationerne finder det naturligt, at man medregner eksempelvis de lønstigninger, der følger af eventuelle stigninger i fritvalgslønkontoen, jf. § 18 i forbindelse med den individuelle lønvurdering."

Efter de nugældende regler kan medarbejderen vælge mellem følgende:

1. Løn i forbindelse med fritid, herunder ferie, børneomsorgsdage, feriefridage, overenskomstmæssige fridage eller orlov
2. Pension
3. Seniorfridage (for medarbejdere, der opfylder betingelserne herfor)
4. Fravær i forbindelse med børns lægebesøg m.v.



Parterne har i forlængelse heraf aftalt, at såfremt en medarbejder vælger ikke at udnytte hele bidraget til fritvalgslønkontoen på en eller flere af ovennævnte muligheder, kan virksomheden udbetale det resterende bidrag til fritvalgslønkontoen løbende sammen med medarbejderens løn, dog maksimalt den i overenskomstperioden aftalte regulering af bidraget. Det er dog en forudsætning for udbetaling, at virksomheden kan dokumentere, at medarbejderne er blevet opfordret til at træffe et valg.

Øvrige bidrag til fritvalgslønkontoen, jf. § 18, stk. 1 og fra protokollat om seniorordning om konverteret løbende pensionsbidrag, udbetales under de hidtil gældende betingelser.

Parterne er dog enige om, at overenskomsten ændres således, at de lokale parter kan indgå aftale om, at de øvrige bidrag til fritvalgslønkontoen, som nævnt ovenfor, ligeledes kan udbetales løbende sammen med den øvrige løn.

Parterne er enige om, at bidraget til fritvalgslønkontoen fortsat indeholder feriegodtgørelse samt ferietillæg af opsparing, jf. § 18, stk. 6 – også selvom det udbetales løbende sammen med lønnen.

Parterne har som følge heraf aftalt, at § 18, stk. 1 ændres til følgende:

17Hz  
3

”

Stk. 1 Virksomheden indbetaler på medarbejderens fritvalgslønkonto 4,0 pct. af den ferieberettigede løn, som stilles til rådighed for medarbejderens frie valg.

Med virkning fra den 1. marts 2020 indbetales yderligere 1,0 pct. af den ferieberettigede løn, som 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 bidraget til fritvalgslønkontoen 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 i afsnittet ovenfor, 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 fritvalgslønkontoens muligheder.

De lokale parter kan aftale, at bidrag til fritvalgslønkontoen efter nr. 1 til 4 ligeledes udbetales løbende sammen med lønnen.”

Som en konsekvens af ovenstående er parterne enige om, at overenskomstens § 18, stk. 7 om lokalaftaler udgår.

17HZ  4

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 i overenskomstens ændres, så de også frem over følger ferieåret.

Feriefridage

Som følge af ovenstående, er der enighed om, at der i overenskomstens § 10, stk. 6 tilføjes følgende:

"Med virkning fra 1. maj 2020 gælder følgende:

- a. *Den 1. maj 2020 tildeles medarbejdere, der har været beskæftiget i virksomheden i uafbrudt 9 måneder 6,67 feriefridage.*


Medarbejdere, der opnår 9 måneders anciennitet i perioden 1. maj 2020 – 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.

- b. *Feriefridagene omregnes til og afvikles som timer inden for perioden 1. maj 2020 til 31. december 2021.*
- c. *Feriefridagene betales som ved sygdom.*
- d. *Feriefridage placeres efter samme regler som restferie, jf. ferielovens bestemmelser. Det gælder dog ikke for feriefridage i en opsigelsesperiode efter virksomhedens opsigelse af medarbejderen.*
- e. *Holdes feriefridagene ikke inden 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.*
- f. *Kompensationsbeløbet indgår i den ferieberettigede løn, men der beregnes ikke pension af kompensationsbeløbet.*
- g. *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 har ret til fem feriefridage inden for et ferieår.


HHZ 5

Om retten til at afholde feriefriidagene gælder:

- a. *Berettiget er alle, der har været beskæftiget i virksomheden uafbrudt i 9 måneder.*
- b. *Feriefriidagene omregnes til og afvikles som timer inden for ferieafholdelsesperioden.*
- c. *Feriefriidagene betales som ved sygdom.*
- d. *Feriefriidage placeres efter samme regler som restferie, jf. ferielovens bestemmelser. Det gælder dog ikke for feriefriidage i en opsigelsesperiode efter virksomhedens opsigelse af medarbejderen.*
- e. *Holdes feriefriidagene ikke inden ferieafholdelsesperioden der knytter sig til de tildelte feriefriidages udløb, kan medarbejderen inden 3 uger rejse krav om kompensation svarende til løn under sygdom pr. ubrugt feriefriidag hvorefter kompensation udbetales i forbindelse med den næstfølgende lønudbetaling.*
- f. *Kompensationsbeløbet indgår i den ferieberettigede løn, men der beregnes ikke pension af kompensationsbeløbet.*
- g. *Medarbejderen kan uanset jobskifte kun afholde fem feriefriidage i hver ferieafholdelsesperiode, der knytter sig til de tildelte feriefriidage.”*

Børneomsorgsdage:

Der er enighed om, at følgende tilføjes overenskomstens § 15, stk. 5:

”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 børneomsorgsdage i perioden uanset, hvor mange børn medarbejderen har. Reglen vedrører børn under 15 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 fritvalgsløn-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 børneomsorgsdage pr. ferieafholdelsesperiode, uanset hvor mange børn medarbejderen har. Reglen vedrører børn under 15 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 fritvalgslønskonto.

Fritvalgslønskontoen

Der tilføjes følgende nye afsnit til § 18, stk. 3 litra a:

"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 denne periode løbende at få afsat yderligere 0,375 pct. Af den ferieberettigede løn pr. fravalgt feriefri- dag. Hvis alle 6,67feriefridage fravælges, afsættes der således løbende 2,5 pct. i perioden 1. maj 2020 - 31. december 2021. Det antal feriefridage, som ønskes afholdt, afvikles og betales efter de nugældende regler i § 10.

Ovenstående litra a bortfalder 1. september 2020 og erstattes af følg ende:

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 løbende at få afsat yderligere 0,5 pct. af den ferieberettigede løn pr. fravalgt feriefri- dag. 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 § 10."

Der er enighed om, at overenskomstens § 18, stk. 3, litra b, 2. afsnit ændres til:

"Medarbejderen skal senest 1. august hvert år (i 2020: 1. april) oplyse om, hvor stor en andel af opsparingen til fritvalgslønskontoen der ønskes afsat til pension igennem det kommende ferieår (1. september – 31. au- gust). I 2020 gælder valget for perioden 1. maj 2020 til 31. august 2021."

I overenskomstens § 18, stk. 4, ændres "udløbet af ferieåret" til "ferieafholdelsesperiodens udløb" (i 2020 til ferieårets udløb 30. april), og med virkning fra 2021 ændres "juni" til "februar (i 2020 juni)".

Seniorordning

Endelig er der enighed om, at Protokollat om seniorordning, 7. afsnit ændres til følgende:

"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 kon- vertere til løn. Endvidere skal medarbejderen give besked om, hvor mange seniorfridage medarbejderen øn- sker at holde det kommende ferieafholdelsesperiode. Dette valg er bindende for medarbejderen og vil fort- sætte 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."


HHC 7

**Protokollat om
Oplysninger om feriefridage ved fratræden**

I overenskomstens § 10, stk. 7 tilføjes ny følgende bestemmelse:

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

**Protokollat om
Op til 5 ugers uddannelse i forbindelse med afskedigelse**

Overenskomstparterne ønsker at styrke efteruddannelsesmulighederne for opsagte medarbejdere. Intentionen er at understøtte vejen til at få et nyt job. Parterne ønsker at udvide mulighederne for kursusdeltagelse, når medarbejderen er opsagt. Det er intentionen, at kursusdeltagelsen bør ske hurtigst muligt efter modtagelsen af opsigelsen, men da der kan være situationer, hvor uddannelsen ikke kan foregå i opsigelsesvarslet, ønsker parterne at skabe bedre mulighed for uddannelse efter udløbet af varslet.

Parterne ønsker at udvide mulighederne for uddannelse i forbindelse med afskedigelse, så op til 5 ugers uddannelse med støtte fra kompetenceudviklingsfonden kan gennemføres efter udløbet af opsigelsesvarslet.

Parterne opfordrer regeringen og Folketinget til at etablere rammer, som gør det muligt at yde støtte fra en kompetenceudviklingsfond til uddannelse efter udløbet af opsigelsesvarslet for opsagte medarbejdere på tilsvarende vis, som medarbejderens uddannelse støttes i beskæftigelsesperioden.

Bestemmelserne i § 12, stk. 1 a og § 12, stk. 1 b bortfalder og erstattes af følgende nye bestemmelse som indsættes i § 19, stk. 2.

- a. *"Medarbejdere, som afskediges med opsigelsesvarsel på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukning eller andre på virksomheden beroende forhold, har nedennævnte rettigheder, afhængig af anciennitet.*
- b. *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.*
- c. *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 stk.2, litra b.*
- d. *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.*
- e. *Medarbejdere, der har ret til frihed efter pkt. c og d, har ret til støtte fra kompetenceudviklingsfonden for hele perioden. Der kan ud over kurser, der er relevant for beskæftigelse under dækningsområderne endvidere søges støtte til udvalgte offentligt støttede kurser, der retter sig mod beskæftigelse inden for gods- persontransport samt området for industriel produktion."*

§ 19, stk. 2 bliver herefter stk. 3.

---oOo---


HHC
9

Hertil kommer, at hvis Folketinget imødekommer parternes ønsker til tilpasninger i lovgivningen, vil nedenstående bestemmelser træde i kraft som nyt stk. 2 i § 19.

- a. *"Medarbejdere, som afskediges med opsigelsesvarsel på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukning eller andre på virksomheden beroende forhold, har nedennævnte rettigheder, afhængig af anciennitet.*
- b. *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.*
- c. *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 stk.8.*
- d. *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.*
- e. *Medarbejdere, der har ret til frihed efter pkt. c og d, har ret til støtte fra kompetenceudviklingsfonden hele perioden. Der kan ud over kurser, der er relevant for beskæftigelse under dækningsområderne endvidere søges støtte til udvalgte offentligt støttede kurser, der retter sig mod beskæftigelse inden for gods- persontransport samt området for industriel produktion.*
- f. *Kursusdeltagelse kan gennemføres efter fratrædelse, hvis følgende betingelser er opfyldt:*
 - i. *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.*
 - ii. *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.*
 - iii. *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.*
 - iv. *Kompetenceudvikling med støtte fra kompetenceudviklingsfonden skal være gennemført senest tre måneder efter udløbet af medarbejderens opsigelsesvarsel.*

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

---oOo---

Hvis den nye lovgivning falder på plads, er parterne enige om at træde sammen med henblik på at drøfte, om der er behov for justeringer i de aftalte formuleringer af § 21 i overenskomsten. Der er enighed om hurtigst muligt at træffe aftale om sådanne eventuelle justeringer samt om ikrafttrædelse af bestemmelserne.

HHZ 10

**Protokollat om
Øremærket forældreorlov**

Parterne er enige om, at følgende erstatter overenskomstens § 14, stk. 3:

"Med virkning fra 1. juli 2020 erstattes bestemmelsen af følgende:

Arbejdsgiveren yder endvidere fuld løn under forældreorlov i indtil 16 uger. 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."

dic
LL
11

**Protokollat om
Lægebesøg i forbindelse med børns sygdom**

Der er enighed om at følgende bestemmelse tilføjes overenskomstens § 15, stk. 1:

"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 fritvalgslønskonto."

Der er endvidere enighed om at følgende bestemmelse tilføjes overenskomstens § 15 som nyt stk. 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 fritvalgslønskonto."

De eksisterende stk. 2 til 5 rykker til stk. 3 til 6.

Som følge af ovenstående tilføjes overenskomstens § 18, stk. 3, litra a, 2. følgende:

" barns 2. hele sygedag". "afholdelse af børns lægebesøg."

Protokollat om Ændring af bestemmelser om ferie

På baggrund af vedtagelsen af den nye ferielov er parterne enige om, at overenskomstens § 17 ændres til følgende:

”§ 17. Ferie og feriegodtgørelse

Stk. 1. Ferie og feriegodtgørelse ydes i henhold til ferieloven. Medarbejderne holder ferie med løn.

Stk. 2. Virksomhederne er undtaget fra bestemmelserne om at anvende FerieKonto. Der henvises til Standardaftale om håndtering af feriepenge indgået mellem hovedorganisationerne. I stedet for at anvende Standardaftale om håndtering af feriepenge indgået mellem hovedorganisationerne, kan virksomheden dog vælge at foretage indbetaling til FerieKonto af feriegodtgørelsen efter de i lovgivningen herom fastsatte regler.

DMA afgiver garanti for feriepengenes tilstedeværelse.

Stk. 3. 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.”

Der aftales et nyt protokollat om ferieoverførsel:

”Protokollat om ferieoverførsel (marts 2020)

Medarbejder og arbejdsgiver kan aftale, at optjente og ikke afviklede feriedage ud over 20 dage kan overføres til den følgende ferieafholdelsesperiode.

Der kan maksimalt overføres sammenlagt 10 feriedage, og senest i 2. ferieafholdelsesperiode efter, at ferie overføres, skal al overført ferie afholdes (denne bestemmelse gælder ikke ved overførsel af ferie fra ferieåret 2019-2020 til det korte ferieår i 2020).

Medarbejderen og arbejdsgiveren skal skriftligt indgå en aftale inden den 31. december (indtil 1. januar 2021: inden 30. september efter ferieårets udløb).

Hvis en medarbejder, der har overført ferie, fratræder, inden al overført ferie er afviklet, udbetales feriegodtgørelse for resterende overførte feriedage.

Ved overførsel af ferie skal arbejdsgiveren inden den 31. december (indtil 1. januar 2021: inden 30. september efter ferieårets udløb) skriftligt meddele den, der skal udbetale feriegodtgørelsen, at ferien overføres.

Ferie i et omfang svarende til overført ferie kan ikke pålægges afviklet i et opsigelsesvarsel, medmindre ferien i medfør af aftale, er placeret til afholdelse inden for varslingsperioden.”

Protokollat om Lønforhold og betalingssatser

I Genetillæg

Overenskomstens genetillæg i § 8 forhøjes pr. 1. marts 2020 med 1,60 %, pr. 1. marts 2021 med 1,60 % og pr. 1. marts 2022 med 1,60 %.

Den samme regulering gælder tillægget for manglende varsling af holddrift, samt for mødepenge i § 11, stk. 2 i overenskomsten.

II. Elevsatser

De i § 3 i organisationsaftalen for elever aftalte mindstelønninger for elever herunder tillæg forhøjes med 1,7 % pr. 1. marts 2020, 1,7 % pr. 1. marts 2021 og 1,7 % pr. 1. marts 2022, idet der afrundes til nærmeste hele krone.

III. Fritvalgslønkontobidraget i overenskomstens § 18, stk. 1

Pr. 1. marts 2020 forhøjes indbetalingen af den ferieberettigende løn med 1 %-point, således at der pr. denne dato indbetales i alt 5 % af den ferieberettigende løn på medarbejderens fritvalgslønkonto.

Pr. 1. marts 2021 forhøjes indbetalingen af den ferieberettigende løn med 1 %-point, således at der pr. denne dato indbetales i alt 6 % af den ferieberettigende løn på medarbejderens fritvalgslønkonto.

Pr. 1. marts 2022 forhøjes indbetalingen af den ferieberettigende løn med 1 %-point, således at der pr. denne dato indbetales i alt 7 % af den ferieberettigende løn på medarbejderens fritvalgslønkonto.


HHC 15

**Protokollat om
Optrapning af fondsbidrag og konvertering af nye bidrag til fritvalgslønkontoen
for nyindmeldte virksomheder**

Parterne er enige om, at teksten i overenskomstens § 18 stk. 8 ændres til følgende:

- ”1. Nyoptagne medlemmer af DMA, der forinden indmeldelsen ikke har etableret en fritvalgslønkonto eller tilsvarende ordning, eller som har en fritvalgslønkonto eller tilsvarende ordning med lavere bidrag, kan indtræde i overenskomstens fritvalgslønkonto efter nedenstående regler. Virksomheder, der forinden indmeldelsen har en fritvalgslønkonto eller tilsvarende ordning med samme bidrag som § 18, stk. 1, er ikke omfattet af nedenstående pkt. 2-4.
2. Virksomhederne kan i lønnen jf. § 2 fradrage det på indmeldelsestidspunktet gældende bidrag til fritvalgslønkontoen § 18, stk. 1, fraregnet 4,0 procentpoint.
3. Virksomhederne er fra indmeldelsen forpligtede til at betale bidrag til fritvalgslønkontoen efter § 18, stk. 1, fraregnet 4,0 procentpoint, samt bidrag efter nedenstående optrapningsordning. Såfremt virksomheden ikke ønsker optrapning, betales det fulde bidrag efter § 18, stk. 1.
4. For så vidt angår de 4,0 procentpoint kan nyoptagne medlemmer af DMA kræve optrapning som følger:

Senest fra tidspunktet for DMA-meddelelse til Dansk Metal / Dansk EI-forbund om virksomhedens optagelse i DMA skal virksomheden indbetale 1,0 pct. i bidrag til fritvalgslønkontoen.

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

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

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

Optrapningsordningen skal senest 2 måneder efter indmeldelsen protokolleres mellem DMA og Dansk Metal / Dansk EI-forbund efter begæring fra DMA, eventuelt i forbindelse med tilpasningsforhandlinger.
5. En eventuel fritvalgslønkonto eller tilsvarende ordning, der bestod på indmeldelsestidspunktet, ophører og erstattes af overenskomstens fritvalgslønkonto.”

Parterne er enige om, at der i overenskomstens Protokollat III om organisationsaftale om kompetenceudviklingsfond punkt 3 indsættes et nyt litra d med følgende ordlyd:

”Nyoptagne medlemmer af DMA kan kræve, at bidraget til Uddannelses- og Samarbejdsformål, jf. litra a, fastsættes således:

Senest fra tidspunktet for DMA-meddelelse til Dansk Metal / Dansk EI-forbund om virksomhedens optagelse i DMA 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.

Optrappingsordningen skal senest 2 måneder efter indmeldelsen protokolleres mellem DMA og Dansk Metal / Dansk EI-forbund efter begæring fra DMA, eventuelt i forbindelse med tilpasningsforhandlinger.”

Parterne er enige om, at der ved fradrag i lønnen efter ovenstående bestemmelser i overenskomsten, skal tages højde for, at der efter overenskomstens § 3, stk. 6 ikke beregnes feriegodtgørelse henholdsvis ferietilæg af bidraget til fritvalgslønkontoen.

Parterne er enige om følgende:

”Organisationsaftale om forståelsen af overenskomstens § 18, stk. 8 i overenskomstperioden

Parterne er enige om, at overenskomstens § 18, stk. 8 i overenskomstperioden skal forstås således:

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

Virksomheden kan endvidere optrappe de 4 procent af medarbejderens løn, som ligeledes pt. skal betales til fritvalgslønkontoen. Optrappingen sker over 3 år.

Organisationsaftalen optrykkes ikke.”

**Protokollat om
Arbejdsmiljørepræsentanternes adgang til it-faciliteter**

Parterne er enige om, at arbejdsmiljørepræsentanterne skal have samme adgang til it-faciliteter som tillidsrepræsentanterne.

Derfor har parterne aftalt, at der indsættes følgende tilføjelse til sidste afsnit i overenskomstens § 20 stk. 8.

"Dette gælder ligeledes for arbejdsmiljørepræsentanten."

Bestemmelserne træder i kraft 1. juni 2020.

**Protokollat om
Arbejds miljørepræsentanters deltagelse i relevante arbejdsmiljøkurser**

Følgende indsættes som en ny § 20, stk. 11:

”Stk. 11. Arbejds miljørepræsentanters deltagelse i relevante arbejdsmiljøkurser

Efter aftale med arbejdsgiveren kan arbejdsmiljørepræsentanten gives 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.

Arbejds miljørepræsentantens deltagelse i forbundenes frivillige arbejdsmiljøkurser udløser ikke betaling efter arbejdsmiljølovens § 10, stk. 1.

Bestemmelsen træder i kraft 1. juni 2020.”

De efterfølgende stk.11 til stk.14+ rykker til stk. 12 til 16.

17 HK ¹⁹

Protokollat om Elevløn og merit

For at imødegå en eventuel usikkerhed om korrekt lønmæssig indplacering af lærlinge ved indgåelse af uddannelsesaftale, er parterne enige om at tilføje følgende som sidste afsnit til § 3 i overenskomstens organisationsaftale om uddannelsesforhold for lærlinge:

"Hvor en lærling med baggrund i tidligere beskæftigelse og/eller uddannelse får merit, samt for den tid, en lærling har været beskæftiget i skolepraktik forud for virksomhedspraktikken, afkortes i de laveste satser.

Virksomhed og lærling anbefales i fællesskab at kontakte erhvervsskolen for at få oplysning om lærlingens uddannelsesforløb med henblik på korrekt lønindplacering."

**Protokollat om
ændring af kompetenceudviklingsfonden**

Parterne er enige om, at teksten pkt. 8 (Uddannelses- og samarbejdsformål), litra b i protokollat III om kompetenceudviklingsfonden erstattes af følgende:

"Til finansiering heraf indbetaler arbejdsgiver pr. 1. marts 2020 et bidrag stort kr. 495 pr. fuldtidsansat medarbejder pr. år til fonden."

HHC 21



**Protokollat om
Organisationsaftale om databeskyttelse**

Parterne 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 har fundet anvendelse i Danmark siden den 25. maj 2018.

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


/HHC


22



**Protokollat om
Lokale drøftelser vedrørende udenlandske underleverandører**

Parterne er enige om, at der tilføjes nedenstående tekst til overenskomsten som et nyt protokollat:

"Protokollat om lokale drøftelser vedrørende udenlandske underleverandører (2020)

Overenskomstparterne anbefaler, at virksomheden inden brug af udenlandske underleverandører til udførelse af arbejde på virksomhedens lokationer i Danmark orienterer tillidsrepræsentanten og fremlægger alle relevante baggrundsoplysninger om underleverandørerne, som fx arbejdet de skal udføre og dets forventede varighed.

De lokale parter kan anmode om, at der hurtigst muligt afholdes et lokalt møde, hvor alle relevante baggrundsoplysninger så vidt muligt forelægges eller fremskaffes, hvis der er tvivl om løn- og ansættelsesforhold for udenlandske medarbejdere."


AHC 
23

Protokollat om Rådighedstjeneste og tilkald

Parterne er enige om, at der indsættes følgende protokollat i overenskomsten:

"Protokollat – Rådighedstjeneste (2020)

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

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

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 her ved 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 med 2 måneders varsel til udgangen af en måned, medmindre aftale om længere varsel er/bliver truffet."


HHK 24

**Protokollat om
Diverse udvalgsarbejder i overenskomstperioden**

Parterne er enige om at følge de udvalgsarbejder, som DI og CO Industri har igangsat i protokollat 30, 31 og 32 indgået ved fornyelsesaftale af 9. februar 2020.

Parterne er enige om på begæring at tage stilling til eventuelle ændringer som følge af et sådant udvalgsarbejde. Eventuelle ændringer kan gennemføres i overenskomstperioden.


HHK


25

**Protokollat om
Bortfald af protokollater**

Parterne er enige om at overenskomstens protokollat II og protokollat V bortfalder.


HHK


26