

# Løn og arbejdsforhold

→ 22. april 2020

## Overenskomstfornyelse 2020 – Den Grafiske Overenskomst – HK/Privat og 3F

*Mæglingsforslaget er nu vedtaget, og ændringerne i overenskomsten kan nu iværksættes.*

*Gennemgang af de vigtigste ændringer i Den Grafiske Overenskomst med HK/Privat og 3F for overenskomstperioden 2020-2022.*

### Forlig

Den Grafiske Overenskomst blev fornyet den 7. marts 2020 ved et forlig mellem parterne. Forliget kan læses her: <https://danskemedier.dk/wp-content/uploads/2020/04/Forlig-Den-Grafiske-overenskomst-mellem-Danske-Mediers-Arbejdsgiverforening-Grakom-arbejdsgivere-HKPrivat-og-3F-Industri.pdf>

### Varighed

Fornyelsen omfatter perioden fra 1. marts 2020 til 28. februar 2023.

### Forlægningstillæg

De i § 3, stk. 7 nævnte forlægningstillæg forhøjes pr. 1. marts 2020 med 1,60 %, pr. 1. marts 2021 med 1,60 % og pr. 1. marts 2022 med 1,60 %.

### Lille forlægningstillæg:

	<b>1.3.2020</b>	<b>1.3.2021</b>	<b>1.3.2022</b>
pr. time	kr. 23,91	kr. 24,13	kr. 24,69
pr. dag v. 5- dages uge	kr. 176,97	kr. 179,80	kr. 182,68
pr. dag v. 6-dages uge	kr. 147,48	kr. 149,84	kr. 152,23
pr. uge	kr. 884,85	kr. 889,01	kr. 913,39

### Stort forlægningstillæg:

	<b>1.3.2020</b>	<b>1.3.2021</b>	<b>1.3.2022</b>
pr. time	kr. 32,35	kr. 32,87	kr. 33,40
pr. dag v. 5- dages uge	kr. 239,41	kr. 243,24	kr. 247,13
pr. dag v. 6-dages uge	kr. 199,51	kr. 202,70	kr. 205,94
pr. uge	kr. 1.197,03	kr. 1.216,18	kr. 1.235,64

	<b>1.3.2020</b>	<b>1.3.2021</b>	<b>1.3.2022</b>
TYPO-PRO (fra kl. 05.00)			
pr. uge	kr. 443,42	kr. 450,52	kr. 457,72

Varsling af ændring	<b>1.3.2020</b>	<b>1.3.2021</b>	<b>1.3.2022</b>
	kr. 195,60	kr. 198,73	kr. 201,91

## Genetillæg

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

## Mindsteløn

De i overenskomstens § 46, stk. 1 nævnte mindstelønninger for faglærte og ufaglærte udgør:

<b>Arbejdere over 18 år</b>	<b>Ugeløn</b>	<b>Timeløn</b>
1. marts 2020	kr. 4.519,55	kr. 122,15
1. marts 2021	kr. 4.612,05	kr. 124,65
1. marts 2022	kr. 4.704,55	kr. 127,15
<b>Arbejdere under 18 år</b>	<b>Ugeløn</b>	<b>Timeløn</b>
1. marts 2021	kr. 2.602,95	kr. 70,35
1. marts 2022	kr. 2.656,60	kr. 71,80
1. marts 2023	kr. 2.708,40	kr. 73,20

## Mindsteløn for elever

De i § 57 nævnte mindstelønninger for elever 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 5 øre.

	<b>1.3.2020</b>	<b>1.3.2021</b>	<b>1.3.2022</b>
1. år	kr. 3.156,15	kr. 3.209,80	kr. 3.264,35
2. år	kr. 3.437,35	kr. 3.495,80	kr. 3.555,25
3. år	kr. 3.990,55	kr. 4.058,40	kr. 4.127,40
4. år	kr. 4.541,55	kr. 4.618,75	kr. 4.697,25

## Fritvalgslønkonto - § 50, stk. 1

Pr. 1. marts 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 fritvalgslønkonto.

Pr. 1. marts 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 fritvalgslønkonto.

Pr. 1. marts 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 fritvalgslønkonto.

## Pension af sygeferiepenge

Når virksomheder udbetaler sygeferiegodtgørelse, jf. ferielovens § 25, skal der beregnes pensionsbidrag af sygeferiepengene. Såvel virksomhed som medarbejdere skal betale pension af sygeferiepengene. Da medarbejderen ikke får udbetalt løn, er der ikke noget at trække medarbejderens bidrag i.

På den baggrund har parterne aftalt, at der beregnes pension af sygeferiegodtgørelse til medarbejdere der er berettiget til pension. Både arbejdsgiverens bidrag og medarbejderens eget bidrag beregnes af sygeferiegodtgørelsen og indbetales til pensionselskabet.

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

## Støtte til aftalt uddannelse fra kompetenceudviklingsfonden

Forsøgsordningen med støtte fra kompetenceudviklingsfonden til aftalt uddannelse videreføres som en permanent ordning.

Der afsættes 600.000 kr. af kompetenceudviklingsfondens formue til aftalt uddannelse i overenskomstperioden. Parterne kan i enighed beslutte at forlænge perioden samt hæve beløbet.

## Pensionsbetaling til medarbejdere over folkepensionsalderen

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

Forsikringsdækningerne ophører, når medarbejderen når folkepensionsalderen.

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

## Fritvalgslønkonto og den lokale lønforhandling

De omkostningsstigninger, der aftales centralt i overenskomsten, udløses uanset den enkelte virksomheds aktuelle situation.

Der er derfor formuleret en erklæring om, at organisationerne finder det naturligt, at man medregner eksempelvis de lønstigninger, der følger af eventuelle stigninger i fritvalgslønkontoen i forbindelse med lønforhandlingen.

Efter de gældende regler kan medarbejderen hvert år senest den 1. april vælge mellem følgende:

Løn i forbindelse med fritid, herunder ferie, børneomsorgsdage, feriefridage, overenskomstmæssige fridage eller orlov

Pension

Seniorfridage (for medarbejdere, der opfylder betingelserne herfor)

Fravær i forbindelse med børns lægebesøg m.v.

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 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 opsparingen også selvom det udbetales løbende sammen med lønnen.

### Øremærket forældreorlov

Med virkning fra 1. juli 2020 ydes løn under forældreorlov i yderligere 3 uger til den forælder, der ikke afholder barselsorloven. Betalingen i disse 3 uger svarer til sygeløn.

### Kompetenceudviklingsfonden

Det årlige bidrag til kompetenceudviklingsfonden reguleres med virkning fra 1. marts 2020 til 602,50 kr. Det er en årlig stigning på 82,50 kr.

Det er endvidere aftalt, at organisationerne i overenskomstperioden nedsætter et udvalg, der skal undersøge mulighederne for forenkle ansøgningsproceduren og fremskynde støtteudbetalingen fra kompetenceudviklingsfonden.

## Ændring af bestemmelser om ferie

Der er tale om konsekvensrettelser i forbindelse med ikrafttrædelse af den nye ferielov.

Parterne er enige om, at ovenstående alene er redaktionelle tilpasninger som følge af vedtagelsen af den nye ferielov.

## Overgang til nyt ferieår

På baggrund af ændringerne i ferieloven, herunder at ferieårets placering ændres pr. 1. september 2020, tilpasses en række bestemmelser, så de også frem over følger ferieåret.

## Feriefridage

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 feriefriidagene ikke inden 31. december 2021, 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 6,67 feriefriidage stammende fra tildelingen 1. maj 2020 i perioden 1. maj 2020 til 31. december 2021.

Med virkning fra 1. september 2021 gælder følgende:

- a. Medarbejderen har ret til fem feriefriidage inden for et ferieår.

Om retten til at afholde feriefriidagene gælder:

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**

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 fritvalgslønkonto.

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.

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

### **Fritvalgslønkontoen**

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

### **Seniorordning**

I Protokollat 11 Seniorordning, ændres 7. afsnit 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 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.

### **Anciennitetsferie**

Overenskomstens regler om anciennitetsferie konsekvensrettes. Der henviser til de enkelte afsnit i overenskomsten.

## Afholdelse af ferie i timer

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

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

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

## Lægebesøg i forbindelse med børns sygdom

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.

### ***Børns lægebesøg***

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.

Denne bestemmelse har virkning fra 1. maj 2020.

## Optrapning af fondsbidrag og konvertering af nye bidrag til fritvalgslønskontoen for nyindmeldte virksomheder

### ***Fritvalgslønskontoen***

1. Nyoptagne medlemmer, der forinden indmeldelsen ikke har etableret en fritvalgslønskonto eller tilsvarende ordning, eller som har en fritvalgslønskonto eller tilsvarende ordning med lavere bidrag, kan indtræde i overenskomstens fritvalgslønskonto efter nedenstående regler.

Virksomheder, der forinden indmeldelsen har en fritvalgslønskonto eller tilsvarende ordning med samme bidrag som i overenskomsten, er ikke omfattet af nedenstående pkt. 2-4.



2. Virksomhederne kan i lønnen jf. § 46 fradrage det på indmeldelsestidspunktet gældende bidrag til fritvalgslønkontoen § 50, stk. 1, fraregnet 4,0 procentpoint.
3. Virksomhederne er fra indmeldelsen forpligtede til at betale bidrag til fritvalgslønkontoen efter § 50, stk. 1, fraregnet 4,0 procentpoint, samt bidrag efter nedenstående optrapningsordning. Såfremt virksomheden ikke ønsker optrapning, betales det fulde bidrag efter § 50, stk. 1.
4. For så vidt angår de 4,0 procentpoint kan nyoptagne medlemmer kræve optrapning som følger:

Senest fra tidspunktet for GRAKOM Arbejdsgivere-/DMA-meddelelse til HK/Privat og 3F om virksomhedens optagelse i GRAKOM Arbejdsgivere eller 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 GRAKOM Arbejdsgivere eller DMA og HK/Privat og 3F efter begæring fra GRAKOM Arbejdsgivere eller DMA, eventuelt i forbindelse med tilpasningsforhandlinger.

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

Ved fradrag i lønnen efter ovenstående bestemmelser i overenskomsten, skal tages højde for, at der efter overenskomstens § 50, stk. 6 ikke beregnes feriegodtgørelse henholdsvis ferietillæg af bidraget til fritvalgslønkontoen.

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. Optrapningen sker over 3 år.

#### ***Bidrag til kompetenceudviklingsfonden***

Nyoptagne medlemmer af GRAKOM Arbejdsgivere eller DMA kan kræve, at bidraget til uddannelses og samarbejdsformål, jf. litra b, fastsættes således:

Senest fra tidspunktet for GRAKOM Arbejdsgivere-/DMA-meddelelse til HK/Privat og 3F om virksomhedens optagelse i GRAKOM Arbejdsgivere eller 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.

Opklaringsordningen skal senest 2 måneder efter indmeldelsen protokolleres mellem GRAKOM Arbejdsgivere eller DMA og HK/Privat og 3F efter begæring fra GRAKOM Arbejdsgivere eller DMA, eventuelt i forbindelse med tilpasningsforhandlinger.

## Rådighedstjeneste

Der er aftalt et nyt protokollat om rådighedstjeneste.

## Op til 5 ugers uddannelse i forbindelse med afskedigelse

Der er tale om en udvidelse mulighederne for uddannelse i forbindelse med afskedigelse, så op til 5 ugers uddannelse med støtte fra kompetenceudviklingsfonden kan gennemføres efter udløbet af opsigelsesvarslet.

Dette betyder, at regeringen og Folketinget skal 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. Dette søger DA og FH ved en fælles indsats, at få etableret.

Der er aftalt følgende:

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

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.

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.

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.

Medarbejdere, der har ret til frihed har ret til støtte for hele perioden. Der kan ud over kurser, der er relevant for beskæftigelse under dækningsområderne som beskrevet i stk. 8 endvidere søges støtte til udvalgte offentligt støttede kurser, der retter sig mod beskæftigelse inden for gods-persontransport samt området for industriel produktion.

Hvis Folketinget tilpasser i lovgivningen, vil det skabe mulighed for, at kurser kan afvikles efter fratrædelsen.

Der er enighed om, at følgende skal være opfyldt:

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.

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.

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.

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.

### Betaling af fratrædelsesgodtgørelse ved plejeorlov

En medarbejder, der er på plejeorlov bevilget efter servicelovens § 118, afvikler ferie, er sygemeldt eller deltager i et kursus i henhold til overenskomsten, vil være berettiget til fratrædelsesgodtgørelse, selvom vedkommende ikke oppebærer dagpenge.

## Månedsviis lønudbetaling til timelønnede medarbejdere

Bestemmelsen i § 49, stk. 2 ændres således at virksomheden får adgang til månedsviis lønudbetaling uden der skal foreligge en lokalaf tale.

## Elevløn og merit

For at imødegå en eventuel usikkerhed om korrekt lønmæssig indplacering af skolepraktikelever ved indgåelse af uddannelsesaftale, tilføjes, at en elev med baggrund i tidligere beskæftigelse og/eller uddannelse får merit, samt for den tid en elev har været beskæftiget i skolepraktik forud for virksomhedspraktikken.

Virksomhed og elev anbefales i fællesskab at kontakte erhvervsskolen for at få oplysning om elevens uddannelsesforløb med henblik på korrekt lønindplacering

## Arbejds miljørepræsentan ters deltagelse i relevante arbejds miljøkurser

Efter aftale med arbejdsgiveren kan arbejds miljørepræsentanten gives den nødvendige frihed til deltagelse i forbundenes relevante arbejds miljøkurser.

Adgangen til deltagelse i forbundenes arbejds miljøkurser påvirker hverken rettigheder eller pligter i forhold til den i lovgivning fastsatte arbejds miljøuddannelse.

Arbejds miljørepræsentan tens deltagelse i forbundenes frivillige arbejds miljøkurser udløser ikke betaling efter arbejds miljølovens § 10, stk. 1.

## Arbejds miljørepræsentan ters adgang til it-faciliteter

Arbejds miljørepræsentan terne får samme adgang til it-faciliteter som tillidsrepræsentan terne.

## Fravigelse af eneretten

Der er adgang til ved lokal enighed at fravige enhver eneret i overenskomsten. Det kan således fx aftales, at ikke-faglærte kan arbejde inden for det faglærte område.

Lokalaf taler efter dette protokollat skal være skriftlige og kan alene indgås med en tillidsrepræsentant, der er valgt efter overenskomstens regler.

Lokalaf taler efter dette protokollat kan opsiges af hver af parterne med 3 måneders varsel, medmindre andet er aftalt, og skal sendes til organisationernes orientering.

## Lokale drøftelser vedrørende udenlandske underleverandører

Der er indgået et nyt protokollat, hvor 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.

## Organisationsaftale om databeskyttelse

Et nyt protokollat 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.

## Nyt protokollat om den grønne omstilling

Overenskomstparterne erklærer bl.a. enighed om, at klimamål kan understøttes gennem et systematisk samarbejde mellem ansatte og ledelse på alle niveauer i virksomheden, og herunder er centrale elementer i en fremadrettet virksomhedspolitik. Dette gælder samarbejdet om at nedbringe egne miljø- og klimabelastninger, og hvad virksomhederne kan gøre for at påvirke belastningerne i hele værdikæden og omverden via deres produkter og services.

## DA/LO Udviklingsfonden

I § 69 forhøjes bidraget til DA/LO Udviklingsfonden fra 45 øre til 47 øre pr. arbejdstime med virkning fra den første lønningssperiode efter 1. januar 2022.

Bidraget opkræves som hidtil af et særligt fælles opkrævningskontor i DA.

---

Spørgsmål om ovenstående kan rettes til:

Viceadm. direktør Thomas Rønnow, [thr@dmf.dk](mailto:thr@dmf.dk)/21799438

Overenskomstchef, advokat (L) Pia Rude Truelsen, [prt@dmf.dk](mailto:prt@dmf.dk)/21371052

Advokat Hans Henrik Christiansen, [hhc@dmf.dk](mailto:hhc@dmf.dk)/40552340

OK-konsulent Anette Villum Pedersen, [avp@dmf.dk](mailto:avp@dmf.dk)/27801720  
Advokatfuldmægtig Pi Aaen, [paa@dmf.dk](mailto:paa@dmf.dk)/30433313

---