

# Overenskomstfornyelse 2020

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

*Mæglingsforslaget er nu vedtaget, og ændringerne i overenskomsten kan nu iværksættes. Gennemgang af de vigtigste ændringer i overenskomsten med Overenskomsten med Dansk Metalarbejderforbund/Dansk EI-Forbund for overenskomstperioden 2020-2023.*

### Forlig

Overenskomsten med Dansk Metalarbejderforbund/Dansk EI-Forbund blev den 18. marts 2020 fornyet ved et forlig mellem parterne. Forliget kan læses her: <https://danskemedier.dk/wp-content/uploads/2020/04/Forlig-Overenskomsten-mellem-Danske-Mediers-Arbejdsgiverforening-og-Dansk-Metal-Dansk-EI-forbund.pdf>

### Varighed

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

### Holddrift og forlægning

Varslingsbestemmelsen, jf. § 8 ændres til:

Ønsker virksomheden etablering eller ændring af holddrift/forlægning, skal der gives et varsel på mindst 3 x 24 timer. Såfremt varslet ikke overholdes, betales et tillæg svarende til kr. 195,60. Pr. 1. marts 2021 udgør tillægget kr. 198,73. Pr. 1. marts 2022 udgør tillægget kr. 201,91.

### Betaling

Betalingsatserne for holddrift og forlægning reguleres på følgende måde:

#### Aftenarbejde kl. 18.00 – 24.00

	1.3.2020	1.3.2021	1.3.2022
Ved 5 dages uge	kr. 160,12	kr. 162,68	kr. 165,29
Ved 6 dages uge	kr. 133,44	kr. 135,58	kr. 137,75
Ugebeløb	kr. 800,60	kr. 813,41	kr. 826,42

## Natarbejde kl. 24.00 – 06.00

	1.3.2020	1.3.2021	1.3.2022
Ved 5 dages uge	kr. 226,84	kr. 230,47	kr. 234,16
Ved 6 dages uge	kr. 189,05	kr. 192,07	kr. 195,15
Ugebeløb	kr. 1.134,23	kr. 1.152,38	kr. 1.170,82

## Arbejde, der påbegyndes kl. 05.00

1.3.2020	1.3.2021	1.3.2022
kr. 165,84	kr. 168,50	kr. 171,19

## Betaling for arbejde på søn- og helligdage

Satsen for mødepenge, jf. § 11, stk. 2 forhøjes til følgende beløb:

1.3.2020	1.3.2021	1.3.2022
kr. 154,41	kr. 156,88	kr. 159,39

## Fritvalgslønskonto bidraget

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 fritvalgslønskonto.

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 fritvalgslønskonto.

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 fritvalgslønskonto.

## Fritvalgslønskontoen og den lokale lønforhandling

Organisationerne finder det naturligt, at man medregner eksempelvis de lønstigninger, der følger af eventuelle stigninger i fritvalgslønskontoen, i forbindelse med den individuelle lønvurdering.

Der er aftalt følgende om administration og anvendelse af fritvalgslønkontoen:

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

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

Dette bidrag reguleres:

1. marts 2021 til 2,0 %

1. marts 2022 til 3,0 %

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 ligeledes udbetales løbende sammen med lønnen.

## **Overgang til nyt ferieår**

På baggrund af ændringerne i ferieloven, herunder at ferieårets placering ændres pr. 1. september 2020 ændres en række bestemmelser i overenskomsten, 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. Feriefriidagene omregnes til og afvikles som timer inden for perioden 1. maj 2020 til 31. december 2021.

c. Feriefriidagene 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:

a. Medarbejderen har ret til 5 feriefridage inden for et ferieår.

Om retten til at afholde feriefridagene gælder:

Berettiget er alle, der har været beskæftiget i virksomheden uafbrudt i 9 måneder.

b. Feriefridagene omregnes til og afvikles som timer inden for ferieafholdelsesperioden.

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 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.

f. Kompensationsbeløbet indgår i den ferieberettigede løn, men der beregnes ikke pension af kompensationsbeløbet.

g. Medarbejderen kan uanset jobskifte kun afholde 5 feriefridage i hver ferieafholdelsesperiode, der knytter sig til de tildelte feriefridage.

### **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 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 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 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 fritvalgslønkonto.

### ***Fritvalgslønkontoen***

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 % af den ferieberettigede løn pr. fravalgt feriefridag. Hvis alle 6,67 feriefridage fravælges, afsættes der således løbende 2,5 % i perioden 1. maj 2020-31. december 2021. Det antal feriefridage, som ønskes afholdt, afvikles og betales efter de nugældende regler.

Ovenstående litra a 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 løbende at få afsat yderligere 0,5 % af den ferieberettigede løn pr. fravalgt feriefridag. Hvis alle 5 feriefridage fravælges, afsættes der således yderligere i alt 2,5 %. Det antal feriefridage, som ønskes afholdt, afvikles og betales efter de nugældende regler i.

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 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**

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.

## **Oplysninger om feriefridage ved fratræden**

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

## **Op til 5 ugers uddannelse i forbindelse med afskedigelse**

Mulighederne for uddannelse i forbindelse med afskedigelse udvides, så op til 5 ugers uddannelse med støtte fra kompetenceudviklingsfonden kan gennemføres efter udløbet af opsigelsesvarslet.

## **Øremærket forældreorlov**

Arbejdsgiveren yder 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 2 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.

Træder i kraft fra 1. juli 2020

## **Lægebesøg i forbindelse med børns sygdom**

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

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 fritvalgslønkonto.

## **Ændring af bestemmelser om ferie**

På baggrund af vedtagelsen af den nye ferielov ændres en række bestemmelser i overenskomsten.

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

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.

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.

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

Der er aftalt detaljerede regler om optrapning for nyoptagne medlemmer af DMA.

## **Arbejds miljørepræsentanternes adgang til it-faciliteter**

Arbejds miljørepræsentanterne skal have samme adgang til it-faciliteter som tillidsrepræsentanter.

## **Arbejds miljørepræsentanternes 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.

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

### **Elevløn og merit**

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.

### **Kompetenceudviklingsfonden**

Pkt. 8 (Uddannelses- og samarbejdsformål) bidraget udgør årligt pr. 1. marts 2020 kr. 495 pr. fuldtidsansat medarbejder.

### **Organisationsaftale om databeskyttelse**

Bestemmelserne i overenskomster og den sagsbehandling, der knytter sig hertil, skal fortolkes og behandles i overensstemmelse med Databeskyttelsesforordningen (EU 2016/679).

### **Lokale drøftelser vedrørende udenlandske underleverandører**

Et nyt protokollat med anbefaling om at orientere tillidsrepræsentanten ved brug af udenlandske underleverandører.

### **Rådighedstjeneste og tilkald**

Der er aftalt et nyt protokollat Rådighedstjeneste (2020).

### **Organisationsaftale om uddannelsesforhold for lærlinge**

Mindstebetalingssatserne i § 3 forhøjes til følgende:

	<b>1.3.2020</b>	<b>1.3.2021</b>	<b>1.3.2022</b>
0-1 år	kr. 71,31	kr. 72,52	kr. 73,76
1-2 år	kr. 80,84	kr. 82,22	kr. 83,61
2-3 år	kr. 86,84	kr. 88,32	kr. 89,82
3-4 år	kr. 100,46	kr. 102,17	kr. 103,90
Over 4 år	kr. 127,61	kr. 129,78	kr. 131,99



### **DA/LO Udviklingsfonden**

I § 25 forhøjes bidraget til DA/LO Udviklingsfonden fra 45 øre til 47 øre pr. arbejdstime med virkning fra den første lønningsperiode 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 Pia Rude Truelsen, advokat (L), [prr@dmf.dk](mailto:prr@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

---