

**U D K A S T**  
**P R O T O K O L L A T**  
**O K 2 0 2 0**  
**Metal-, Blik- og Rørarbejde**  
**Dansk Byggeri – Dansk Metal og**  
**Blik- og Rørarbejderforbundet i Danmark**  
**Protokollat nr. 0**  
**Om**

**Fornyelse af overenskomsten**

Ved de afsluttende forhandlinger dags dato i regi af Forligsinstitutionen mellem nedennævnte parter opnåedes enighed om en fornyelse af de mellem parterne gældende overenskomster 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 overenskomstparterne sammen for at drøfte situationen med henblik på eventuel beslutning om at sende overenskomstforliget til afstemning i henhold til de respektive overenskomstparterers vedtægter eller love. Træffes en sådan beslutning ikke, bortfalder nærværende fornyelsesaftale.

Der tages forbehold for godkendelse af forhandlingsresultatet i parternes kompetente forsamlinger og i Dansk Arbejdsgiverforening.

Der er endvidere ved forhandlingerne opnået enighed om følgende forhandlingsresultater:

Protokollat nr. 0 om fornyelse af overenskomsten

Protokollat nr. 1 om overgang til ny ferielov

Protokollat nr. 2 om ændring af feriebestemmelserne

Protokollat nr. 3 om afholdelse af ferie i timer

Protokollat nr. 4 om pension af sygeferiegodtgørelse

Protokollat nr. 5 om den grønne omstilling

Protokollat nr. 6 om organisationsaftale om databeskyttelse

Protokollat nr. 7 om arbejdsmiljørepræsentanters deltagelse i kurser

Protokollat nr. 8 om tillids- og arbejdsmiljørepræsentanters adgang til IT-faciliteter

Protokollat nr. 9 om lægebesøg i forbindelse med børns sygdom

Protokollat nr. 10 om kompetenceudvikling i bygge- og anlægsbranchen

Protokollat nr. 11 om CPR i ansættelsesbevis

Protokollat nr. 12 om forhøjelse af søgnehellighed- og feriefridagskontoen/fritvalgsdelen og den lokale lønforhandling

Protokollat nr. 13 om rådighedsvagt

Protokollat nr. 14 om udvalg

Protokollat nr. 15 om sygdomsbestemmelsen

Protokollat nr. 16 om uddannelse i forbindelse med afskedigelse

Protokollat nr. 17 om øremærket forældreorlov

Protokollat nr. 18 om lønforhold og betalingssatser

København, den 19. marts 2020

For Dansk Byggeri:

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Jens Laurits Petersen', written in a cursive style.

For Dansk Metal:

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Michael Jensen', written in a cursive style.

For Blik- og Rørarbejderforbundet i Danmark:

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'M. Sørensen', written in a cursive style.

**P R O T O K O L L A T**  
**O K 2 0 2 0**  
**Metal-, Blik- og Rørarbejde**  
**Dansk Byggeri – Dansk Metal og**  
**Blik- og Rørarbejderforbundet i Danmark**  
**Protokollat nr. 1**  
**Om**  
**Overgang til ny ferielov**

På baggrund af vedtagelsen af den nye ferielov (lov nr. 60 af 30. januar 2018) har parterne forhandlet nye feriebestemmelser.

Parterne er enige om, at de ændrede overenskomstbestemmelser gælder fra 1. september 2020, hvor den nye ferielov træder i kraft.

Indtil 1. september 2020 gælder overenskomstbestemmelserne fra OK2017 tillige med gældende ferielov.

Parterne er enige om at dette protokollat udgår ved næste overenskomstforhandling.

København, den 19. marts 2020

For Dansk Byggeri:



For Dansk Metal:



For Blik- og Rørarbejderforbundet i Danmark:



**P R O T O K O L L A T**  
**O K 2 0 2 0**  
**Metal-, Blik- og Rørarbejde**  
**Dansk Byggeri – Dansk Metal og**  
**Blik- og Rørarbejderforbundet i Danmark**

**Protokollat nr. 2**  
**Om**  
**Ændring af feriebestemmelserne**

På baggrund af vedtagelsen af den nye ferielov (lov nr. 60 af 30. januar 2018) har parterne drøftet implementeringen af den nye lov i overenskomsten for Metal-, Blik- og Rørarbejde.

På baggrund heraf er der opnået enighed om at ændre bestemmelserne i de eksisterende overenskomster som nedenfor anført.

I overenskomstens § 3 om funktionærlignende ansættelse tilføjes i stk. 11 *"og ferietillæg"* efter *"ferie med løn"*.

I samme afsnit ændres henvisningen fra ferielovens "§23" til "§16". Derudover rettes henvisningen til overenskomsten fra "§ 33" til § 34".

I stk. 12 om Pension af ferietillæg slettes *"pr. maj 2014"*, så bestemmelsen har følgende ordlyd: *"Feretillæg indgår i beregningsgrundlaget for pensionsbidrag."*

I kapitel 9 om ferie – og søgnehellighedsregler tilføjes følgende indledningsvis:

*"Nedenstående regler om ferie gælder fra 1. september 2020 i forbindelse med den nye ferielovs ikrafttræden."*

Overenskomstens § 30, stk. 1 og 2 om optjening af ferie ændres til følgende:

1. *"Retten til betalt ferie optjenes med 2,08 dage for hver måneds ansættelse i ferieåret (1. september til 31. august)*
2. *Ved ansættelse i kortere tid end én måned, sker optjeningen forholdsmæssigt med 0,07 dages betalt ferie for hver dags ansættelse, dog maks. 2,08 dage."*

I overenskomstens § 31 om afholdelse af ferie ændres stk. 1 til følgende:

1. *"Ferie holdes i ferieafholdelsesperioden, som omfatter ferieåret (1. september til 31. august), hvori ferien optjenes og de efterfølgende 4 måneder fra ferieårets udløb til kalenderårets udløb, dvs. fra 1. september til 31. december i det følgende kalenderår."*

Efter § 31, stk. 3 tilføjes et nyt stk. 4 med følgende ordlyd:

4. *"Der kan lokalt træffes aftale om, at ferie afholdes i timer. En sådan aftale skal være skriftlig. 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 fem 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"*

Herefter bliver stk. 4 til stk. 5, osv.

I overenskomstens § 31 om afholdelse af ferie ændres stk. 4 (herefter stk. 5) til følgende:

4. *"Medarbejderen har ret til at holde mindst 15 dages optjent betalt ferie i sammenhæng i perioden 1. maj til 30. september (hovedferieperioden)."*

I overenskomstens § 31, stk. 7 ændres første sætning til følgende *"Medarbejderen har ret til at holde øvrige feriedage i sammenhæng af mindst 5 hverdage."*

Overenskomstens § 31 stk. 14 til 17 om kollektiv ferielukning og kollektiv ferielukning mellem jul og nytår ændres til:

#### *"Kollektiv ferielukning*

14. *Hvis en virksomhed holder lukket under ferie, kan en medarbejder, der ikke er berettiget til optjent betalt ferie i alle de dage, virksomheden holder lukket, ikke i den anledning rejse krav mod virksomheden.*
15. *Virksomheden skal i videst muligt omfang sikre, at lønmodtageren har optjent betalt ferie til gode alle de dage, virksomheden holder lukket. Gør virksomheden ikke dette, skal virksomheden betale medarbejderen løn for de pågældende dage. Lønnen beregnes på grundlag af medarbejderens sædvanlige løn i de sidste 4 uger før virksomhedslukningen.*
16. *Holder virksomheden lukket på et tidspunkt, hvor en medarbejder, som har været ansat i hele det foregående ferieår og frem til virksomhedslukningen, ikke har optjent betalt ferie til alle de dage, virksomheden holder lukket, skal virksomheden give feriebetalingen på forskud, mod at virksomheden kan modregne i den efterfølgende optjening af betalt ferie."*

Overenskomstens § 32 om sygdom og ferie ændres til:

#### *"Sygemelding før feriens begyndelse*

1. *Hvis en medarbejder er syg, når ferien begynder, har medarbejderen ikke pligt til at begynde ferien og eventuel ferie kan udskydes. Medarbejderen skal anmelde sygdom over for virksomheden på normal vis.  
Når medarbejderen melder sig rask, skal det oplyses om medarbejderen ønsker at begynde ferien. Hvis medarbejderen ikke ønsker at begynde ferien, skal ferien varsles på ny.*

#### *Sygemelding efter feriens begyndelse*

2. *En medarbejder, som bliver syg efter feriens begyndelse, har med lægelig dokumentation ret til erstatningsferie efter 5 sygedage i ferieåret (1. september til 31. august). En medarbejder, som ikke har været ansat i virksomheden hele ferieåret, har ret til erstatningsferie efter et forholds-mæssigt færre antal sygedage. Retten til erstatningsferie forudsætter, at medarbejderen har sygemeldt sig på normal vis overfor virksomheden.*

#### *Raskmelding under kollektiv lukning*

3. *Hvis en medarbejder, der er sygemeldt inden ferien begynder, raskmelder sig under en kollektiv ferielukning, genoptager medarbejderen arbejdet og har krav på at få ferien placeret på et andet tidspunkt.*
4. *Er det ikke muligt at tilbyde medarbejderen beskæftigelse i perioden, betragtes ferien som begyndt på tidspunktet for raskmeldingen, medmindre andet aftales.*
5. *Den ferie, som medarbejderen har været forhindret i at holde på grund af sygdom, afvikles i forlængelse af den oprindeligt varslede ferie, medmindre andet aftales."*

Overenskomstens § 33 om overførsel af ferie ændres til følgende:

1. *"Det kan lokalt aftales, at optjente og ikke afviklede feriedage udover 20 dage, overføres til afholdelse i den følgende ferieafholdelsesperiode. I givet fald afholdes overført ferie først.*
2. *Der kan højst overføres 10 feriedage, og senest i den 2. ferieafholdelsesperiode efter overførslen af ferie, skal al ferie afvikles.*
3. *Aftale skal indgås skriftligt senest den 31. december i ferieafholdelsesperioden og kan ikke omfatte flere dage end medarbejderen har optjent i virksomheden.*
4. *Parterne anbefaler, at den mellem parterne udarbejdede aftaleblanket anvendes. Der henvises til bilag XX.*

5. *Ferie i det omfang svarende til overført ferie kan ikke pålægges afviklet i en opsigelsesperiode, medmindre ferien i medfør af aftale, jf. ovenfor, er placeret til afholdelse inden for varslingsperioden.*"

I § 34, stk. 1 ændres "optjeningsåret" til "ferieåret (1. september til 31. august)".

I § 34, stk. 3 ændres henvisningen til "ferielovens § 25, stk. 2" til "ferielovens § 20". I samme stk. ændres "optjeningsåret" til "ferieåret".

I § 34, stk. 4 ændres "optjeningsåret" ligeledes til "ferieåret".

I § 34, stk. 6 ændres "sygeferiegodtgørelsen udgør for optjeningsåret 2017 følgende pr. arbejdsdage: til "sygeferiegodtgørelse udgør i 2020 følgende pr. arbejdsdag:

	København	provinsen
Faglærte	198,40 kr.	182,90 kr.
Ikke-faglærte	173,00 kr.	175,40 kr.

*De fastsatte beløb er pr. arbejdsdag og betalingen er baseret på en 5-dages uge."*

Overenskomstens §§ 35, 36 og 37 udgår og erstattes af en ny § 35 med følgende ordlyd:

#### *"§ 35 indberetning og udbetaling af feriegodtgørelse*

##### *Indberetning og udbetaling*

- 1. Virksomheden indberetter løbende feriegodtgørelse til e-Indkomst.*
- 2. Medarbejderen kan på [www.borger.dk/feriepenge](http://www.borger.dk/feriepenge) se den optjente feriegodtgørelse. Samme sted skal medarbejderen anmode om udbetaling af feriegodtgørelse.*
- 3. Feriegodtgørelse svarende til feriens længde udbetales til medarbejderen senest ved første lønkørsel efter anmodningen dog tidligst en måned, før ferien begynder. Forudsat medarbejderen i tide har anmodet om udbetaling af feriegodtgørelsen.*

##### *Udbetaling af feriegodtgørelse uden ferie afholdes*

- 4. Medarbejderen forlader arbejdsmarkedet:  
Feriegodtgørelse for tidligere og løbende ferieår udbetales til medarbejderen, hvis medarbejderen forlader arbejdsmarkedet af alders- eller helbredsmæssige årsager, eller hvis medarbejderen fratræder i forbindelse med flytning til udlandet eller framelder sig Det Centrale Personregister.*
- 5. Dødsfald:  
Ved medarbejderens død udbetales feriegodtgørelse til boet.*
- 6. Feriegodtgørelse svarende til den 5. ferieuge:  
Hvis en medarbejder, der har overført ferie fratræder, inden al overført ferie er afviklet, udbetales feriegodtgørelse for resterende overførte feriedage. Ved ferieårets udløb (31. august) kan det lokalt aftales, at optjent feriegodtgørelse og sygeferiegodtgørelse ud over 20 dage, som ikke er afholdt eller aftalt overført, udbetales før ferieafholdelsesperiodens udløb. Medarbejderen skal skriftligt erklære, at feriegodtgørelsen vedrører ferie ud over 20 dage.  
Feriegodtgørelse og sygeferiegodtgørelse for optjent ferie ud over 20 dage, som ikke er afholdt, aftalt overført eller udbetalt for ferieafholdelsesperiodens udløb, udbetales af virksomheden efter ferieafholdelsesperiodens udløb, hvis medarbejderen har været ansat på fuld tid i samme virksomhed i hele ferieafholdelsesperioden.*

##### *Udbetaling af feriegodtgørelse ved ferieafholdelsesperiodens udløb*

- 7. Uhævet feriegodtgørelse for fratrådte medarbejdere:  
Feriegodtgørelse, der ikke er hævet af medarbejderen inden udløbet af ferieafholdelsesperioden, og som er optjent i et ansættelsesforhold, der er ophørt senest ved udløbet af ferieafholdelsesperioden, udbetales af virksomheden efter anmodning fra medarbejderen.*
- 8. Udbetaling af feriegodtgørelse ved sygdom og barsel:*

*Hvis en medarbejder er afskåret fra at holde ferie på grund af egen sygdom, orlov efter barselsloven, og består feriehindringen fortsat frem til udløbet af den efterfølgende ferieafholdelsesperiode, kan feriegodtgørelsen udbetales til medarbejderen."*

Herefter bliver den nuværende § 38 til § 36 i overenskomsten:

Nugældende § 38, stk. 1 (fremover § 36, stk. 1) ændres til følgende:

*"Uoverdragelighed*

1. *Retten til ferie og feriebetaling kan ikke gyldigt overdrages og kan ikke gøres til genstand for retsforfølgning."*

Første sætning i § 38, stk. 2 om forældelse af feriegodtgørelse "Feriegodtgørelse, som ikke er hævet inden 3 år efter udløbet af det ferieår, i hvilken ferien skulle være holdt, forældes og tilfalder Entreprenørfagets Fieriefond," ændres til "Feriegodtgørelse, som ikke er hævet inden 5 år efter udløbet af den ferieafholdelsesperiode, i hvilken ferien er holdt eller kan udbetales, forældes og tilfalder Arbejdsmarkedets Fieriefond,".

I stk. 4 indsættes "løn under ferie og ferietillæg" efter "feriegodtgørelse".

I stk. 6 slettes "med tilhørende feriekort og feriefond".

I stk. 7, andet afsnit slettes "Ved anbefalet skrivelse" og i tredje afsnit slettes "feriekort eller".

I § 39 erstattes "ordning, jf. § 36 i lov nr. 396 af 31. maj 2000 med senere ændringer" med "feriefond" og "inden udgangen af det ferieår" erstattes med "inden udgangen af ferieafholdelsesperioden" og adressen til arbejdsmarkedets feriefond slettes.

I elevferiebestemmelserne i § 14, kapitel 16 om elever, skal henvisningerne til Industriens Overenskomst i stk. 1 til 3 konsekvensrettes. Derudover ændres "Ferielovens § 9, stk. 1 og 2" til "Ferielovens § 42".

Endelig er parterne enige om at undersøge, hvorvidt DA / FH aftalen om sygeferiegodtgørelse fortsat er gældende.

København, den 19. marts 2020

For Dansk Byggeri:



For Dansk Metal:



For Blik- og Rørarbejderforbundet i Danmark:



P R O T O K O L L A T

O K 2 0 2 0

Metal-, Blik- og Rørarbejde

Dansk Byggeri – Dansk Metal og

Blik- og Rørarbejderforbundet i Danmark

Protokollat nr. 3

Om

Afholdelse af ferie i timer

Parterne er enige om, at der jf. Ferielovens § 3, stk. 3 kan indgås skriftlig lokalaftale om afholdelse af ferie i timer for medarbejdere omfattet af overenskomst for metal-, og blik- og rørarbejde.

Parterne er enige om, at der indsættes et nyt stk. 4. i § 31 med følgende tekst:

*"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."*

Nuværende stk. 4 bliver herefter til stk. 5. osv.

København, den 19. marts 2020

For Dansk Byggeri:



For Dansk Metal:



For Blik- og Rørarbejderforbundet i Danmark:





**P R O T O K O L L A T**  
**O K 2 0 2 0**  
**Metal-, Blik- og Rørarbejde**  
**Dansk Byggeri – Dansk Metal og**  
**Blik- og Rørarbejderforbundet i Danmark**  
**Protokollat nr. 4**  
**Om**  
**Pension af sygeferiegodtgørelse**

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 medarbejdernes bidrag fratrækkes medarbejderens sygeferiegodtgørelse.

Der er enighed om følgende tekst indskrives som nyt stk. 4 i § 24:

*"Der beregnes pension af sygeferiegodtgørelse til medarbejdere der er berettiget til overenskomst-mæssig pension. Arbejdsgiverens bidrag og medarbejderens eget bidrag beregnes af sygeferiegodtgørelsen og indbetales til pensionsselskabet.*

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

Som følge heraf bliver eksisterende stk. 4 til stk. 5, stk. 5 til stk. 6 etc.

København, den 19. marts 2020

For Dansk Byggeri:



For Dansk Metal:



For Blik- og Rørarbejderforbundet i Danmark:



**P R O T O K O L L A T**  
**O K 2 0 2 0**  
**Metal-, Blik- og Rørarbejde**  
**Dansk Byggeri – Dansk Metal og**  
**Blik- og Rørarbejderforbundet i Danmark**  
**Protokollat nr. 5**  
**Om**  
**Den Grønne Omstilling**

Virksomhederne står over for gennemgribende forandringer i forbindelse med den grønne omstilling. Beslutningen om de nye, ambitiøse klimamål vil fastholde kravet for danske virksomheder om at anvende nye teknologier samt udvikle og effektivisere produktionen.

Vi er i Danmark allerede anerkendt for vores erfaringer og globale førerrolle inden for grøn teknologi og grøn omstilling. Organisationerne er enige om, at den grønne omstilling rummer potentiale for fortsat styrkelse af virksomhedernes muligheder i et globalt marked.

For at virksomhederne i Danmark kan stå godt rustet til at udnytte mulighederne i den grønne omstilling, er det helt afgørende at videreudvikle virksomhedernes tilpasnings- og innovationsevne, herunder blandt andet kompetence og løbende opkvalificering.

Organisationerne er enige om, at sådanne mål 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.

København, den 19. marts 2020

For Dansk Byggeri:



For Dansk Metal:



For Blik- og Rørarbejderforbundet i Danmark:



**P R O T O K O L L A T**  
**O K 2 0 2 0**  
**Metal-, Blik- og Rørarbejde**  
**Dansk Byggeri – Dansk Metal og**  
**Blik- og Rørarbejderforbundet i Danmark**  
**Protokollat nr. 6**  
**Om**  
**Organisationsaftale om Databeskyttelse**

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

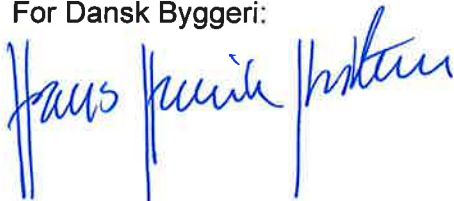
Parterne er enige om, at det ved gennemførelsen af Databeskyttelsesforordningen skal sikres, at den nuværende praksis for indsamling, opbevaring, behandling og udlevering af personoplysninger i hen- hold til de ansættelses- og arbejdsretlige forpligtelser kan fortsætte.

Der er endvidere enighed om at følge protokollat om anonymisering af oplysninger vedr. udenlandske medarbejders løn og ansættelsesforhold indgået mellem Dansk Byggeri og 3F den 1. oktober 2018.

Organisationsaftalen indgår som bilag i overenskomsten.

København, den 19. marts 2020

For Dansk Byggeri:



For Dansk Metal:



For Blik- og Rørarbejderforbundet i Danmark:



P R O T O K O L L A T

O K 2 0 2 0

**Metal-, Blik- og Rørarbejde**

**Dansk Byggeri – Dansk Metal og**

**Blik- og Rørarbejderforbundet i Danmark**

**Protokollat nr. 7**

**Om**

**Arbejdsmiljørepræsentanters deltagelse i kurser**

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.

Bestemmelsen træder i kraft 1. juni 2020.

Protokollatet optrykkes i forlængelse af overenskomstens nuværende protokollat om arbejdsmiljø.

København, den 19. marts 2020

For Dansk Byggeri:



For Dansk Metal:



For Blik- og Rørarbejderforbundet i Danmark:



**P R O T O K O L L A T**  
**O K 2 0 2 0**  
**Metal-, Blik- og Rørarbejde**  
**Dansk Byggeri – Dansk Metal og**  
**Blik- og Rørarbejderforbundet i Danmark**

**Protokollat nr. 8**  
**Om**

**Tillids- og arbejdsmiljørepræsentanternes adgang til IT-faciliteter**

Parterne er enige om, at tillids- og arbejdsmiljørepræsentanterne har mulighed for – med virksomheden – at aftale adgang til it-faciliteter.

Bestemmelserne træder i kraft 1. juni 2020.

Protokollatet optrykkes i forlængelse af overenskomstens nuværende protokollat om arbejdsmiljø.

København, den 19. marts 2020

For Dansk Byggeri:



For Dansk Metal:



For Blik- og Rørarbejderforbundet i Danmark:



P R O T O K O L L A T

O K 2 0 2 0

Metal-, Blik- og Rørarbejde

Dansk Byggeri – Dansk Metal og

Blik- og Rørarbejderforbundet i Danmark

Protokollat nr. 9

Om

Lægebesøg i forbindelse med børns sygdom

Der er enighed om, at følgende bestemmelse tilføjes i § 26 som nyt stk. 6.

*"Såfremt barnet fortsat er sygt efter 1. hele sygedag, har medarbejdere ret til yderligere 1 fridag. Denne fridag afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin søgnehelligdays- og feriefridagskonto i det omfang, der er dækning på kontoen."*

Der er endvidere enighed om at følgende bestemmelse tilføjes § 26 som nyt stk. 7:

*"Med virkning fra 1. maj 2020 har medarbejdere og ansatte under uddannelse med mindst 1 måneders anciennitet, endvidere 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 søgnehelligdays- og feriefridagskonto i det omfang, der er dækning på kontoen."*

Bestemmelsen i § 26 ændres til "Barns 1. sygedag og frihed ved barns 2. sygedag samt lægebesøg."

København, den 19. marts 2020

For Dansk Byggeri:



For Dansk Metal:



For Blik- og Rørarbejderforbundet i Danmark:



**P R O T O K O L L A T  
O K 2 0 2 0**

**Metal-, Blik- og Rørarbejde  
Dansk Byggeri – Dansk Metal og  
Blik- og Rørarbejderforbundet i Danmark**

**Protokollat nr. 10  
Om**

**kompetenceudvikling i bygge- og anlægsbranchen**

Overenskomstparterne er enige om, at det som led i at undgå mangel på kvalificeret arbejdskraft er relevant at fokusere på øget kompetenceudvikling af medarbejderne i branchen.

Der er behov for at øge uddannelsesindsatsen bredt i branchen, det gælder både i forhold til at styrke medarbejdernes almene kompetencer, at få flere ufaglærte til at uddanne sig til faglærte, samt at give de faglærte i branchen mulighed for at uddanne sig på videregående niveau inden for branchen.

Øget digitalisering og ny teknologi samt den grønne omstilling stiller i nogle situationer nye krav til medarbejdernes kompetencer. Det er væsentligt for virksomhedernes udvikling og vækst, at medarbejderne har de rette og tidssvarende kompetencer. Samtidig er det væsentligt for medarbejdernes fastholdelse og udvikling af deres beskæftigelse, at de har mulighed for løbende relevant kompetenceudvikling.

Overenskomstparterne er på den baggrund enige om:

1. At sætte øget fokus på behovet for at styrke de almene kompetencer inden for læsning og skrivning blandt medarbejderne i branchen, herunder også danskundskaber hos de udenlandske medarbejdere i branchen.

I nogle tilfælde er almene kompetencer afgørende for medarbejdernes efter- og videreuddannelse og tilpasning til nye arbejdsopgaver eller arbejdsgange som følge af digitalisering, ny teknologi eller den grønne omstilling. Manglende almene kompetencer er både et problem i forhold til udvikling og fastholdelse af medarbejdere.

Der kan søges om tilskud fra Bygge- og Anlægsbranchens Udviklingsfond til ordblindeundervisning (OBU), forberedende voksenundervisning (FVU) og almen voksenuddannelse (AVU). Udbuddet af prækurser til Start Dansk skal undersøges med henblik på at vurdere, om prækurserne skal kunne udløse tilskud.

2. At ufaglærte medarbejdere i branchen skal tilskyndes til at uddanne sig til faglært niveau eller tage en AMU-kontraktuddannelse.

Parterne har en målsætning om en øgning af tilgangen til kontraktuddannelserne og erhvervsuddannelserne i overenskomstperioden.

Efter tre måneders beskæftigelse har medarbejderne ret til realkompetencevurdering (RKV) efter nærmere aftale med virksomheden. Realkompetencevurderingen munder ud i en vurdering af, hvilken merit medarbejderen kan få i forhold til at gennemføre en voksen erhvervsuddannelse (EUV) eller AMU-kontraktuddannelse. Virksomheden og

medarbejderen drøfter med udgangspunkt i vurderingen muligheden for et voksenlærlinge-forløb eller relevant AMU-kontraktuddannelse. Der kan søges om støtte fra Bygge- og anlægsbranchens Udviklingsfond til deltagelse i realkompetencevurdering.

3. At faglærte i bygge- og anlægsbranchen skal have bedre muligheder for at videreudanne sig inden for branchen.

Parterne har en målsætning om en øgning af efteruddannelsesaktiviteten i overenskomstperioden.

Faglærte i bygge- og anlægsbranchen har med oprettelsen af to nye akademiuddannelser i byggeteknologi og byggekoordination fået mulighed for at uddanne sig videre på deltid. Desuden indeholder de to akademiuddannelser moduler i digitale byggeprocesser, som vil være væsentlige i takt med øget digitalisering af byggeriet. Der er dog fortsat behov for at udbrede kendskabet til værdien af de to uddannelser for medarbejder og virksomhed.

Der kan søges om tilskud fra Bygge- og anlægsbranchens Udviklingsfond til deltagelse i akademiuddannelsen i byggeteknologi og akademiuddannelsen i byggekoordination.

4. Parterne er enige om at drøfte mulighederne for at medarbejdere i branchen, selv kan søge tilskud i Bygge- og Anlægsbranchens Udviklingsfonden.
5. Parterne er enige om at anbefale virksomheder og medarbejdere at gøre brug af Pensiondanmarks efteruddannelsessite til planlægning af kompetenceudvikling.
6. For at styrke opkvalificeringen i bygge- og anlægsbranchen er parterne enige om at etablere et opkvalificeringsteam i Byggeriets Uddannelser. Teamet har til formål at understøtte opkvalificering af voksne gennem AMU-kontraktuddannelser eller som voksenlærlinge. Desuden skal teamet understøtte øget brug af AMU med særligt fokus på bæredygtighed, klimatilpasning og cirkulær økonomi. Teamet skal sikre koordinering af rekrutteringsindsatser på tværs af erhvervsskoler og faglige udvalg samt sikre samarbejde mellem AMU og EUD og sammenhæng til den eksisterende opsøgende indsats. Der afsættes ressourcer til en projektansættelse af 2 konsulenter i overenskomstperiodens varighed fra Fonden for Samarbejde og Arbejdsmiljø. Opkvalificeringsteamets indsats evalueres af parterne inden overenskomstperiodens udløb.
7. Parterne er enige om at drøfte mulighederne for at sætte fokus på overstående muligheder, fx ved
  - løbende målrettede informationsindsatser om mulighederne for at overkomme barrierer i form af manglende almene kompetencer, om løft af ufaglærte til faglært niveau som voksenlærlinge eller gennem AMU-kontraktuddannelser samt om videreuddannelsesmuligheder på akademisk niveau.
  - at markedsføre Pensiondanmarks efteruddannelsessite over for virksomheder og medarbejdere.

Drøftelserne mellem parterne finder sted inden udgangen af 2020. Den nødvendige økonomi til at understøtte aktiviteterne, findes i de eksisterende Udviklings- og Uddannelsesfonde, samt Fonden for Samarbejde og Arbejdsmiljø.



København, den 19. marts 2020

For Dansk Byggeri:



For Dansk Metal:



For Blik- og Rørarbejderforbundet i Danmark:



P R O T O K O L L A T

O K 2 0 2 0

**Metal-, Blik- og Rørarbejde**  
**Dansk Byggeri – Dansk Metal og**  
**Blik- og Rørarbejderforbundet i Danmark**

**Protokollat nr. 11**

**Om**

**Ansættelsesbeviser**

Parterne er enige om, at i standardblanketterne for ansættelsesbeviser ændres "cpr-nr." til "fødselsdato".

København, den 19. marts 2020

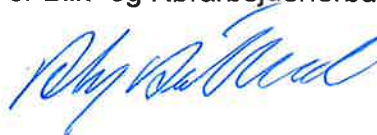
For Dansk Byggeri:



For Dansk Metal:



For Blik- og Rørarbejderforbundet i Danmark:



# P R O T O K O L L A T

O K 2 0 2 0

## Metal-, Blik- og Rørarbejde Dansk Byggeri – Dansk Metal og Blik- og Rørarbejderforbundet i Danmark

Protokollat nr. 12

Om

### Forhøjelse af SH- og feriefridagskontoen/fritvalgsdelen og den lokale lønforhandling

Parterne har drøftet den lokale løndannelse i et mindstebetalingssystem.

De omkostningsstigninger, der aftales centralt i parternes overenskomster, udløses uanset den enkelte virksomheds aktuelle situation. Det gælder eksempelvis bidraget til søgnehelligdag- og feriefridagskontoen. 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.

#### Lønfastsættelsen:

Parterne er derfor enige om, at der i overenskomst for Metal- og Blik- og Rørarbejde § 21, stk. 2, indsættes følgende nye tekst som andet afsnit:

*"Overenskomstparterne finder det naturligt at man medregner eksempelvis de lønstigninger der følger af eventuelle stigninger i søgnehelligdag- og feriefridagskontoen i forbindelse med de lokale lønforhandlinger."*

Tilsvarende er parterne enige om, at der i overenskomstens § 3, stk. 5 tilføjes følgende nye tekst til første afsnit:

*"Overenskomstparterne finder det naturligt, at man medregner eksempelvis de lønstigninger, der følger af eventuelle stigninger i den særlige opsparing, i forbindelse med den individuelle lønvurdering."*

#### Søgnehelligdags- og feriefridagsopsparing:

Parterne har som følge heraf aftalt, at der i overenskomsten for Metal- og Blik- og Rørarbejde § 40, stk. 1, ændres til følgende:

"

Opsparing:

Søgnehelligdags- og feriefridagsopsparingen samt fritvalgsdelen er sammensat på følgende måde:

	Søgnehelligdag- og feriefridagsopsparing	Fritvalgsdel	SH-/fritvalgsdel i alt
1. maj 2020	9,90 %	+ 1 %	10,9 %
1. januar 2021	9,90 %	+ 2 %	11,9 %
1. marts 2022	9,90 %	+ 3 %	12,9 %

Søgnehelligdags- og feriefridagsbetalingen til at betale søgnehelligdage, feriefridage og fritvalgsordningen udgør fra begyndelsen af den lønningssuge, hvori 1. maj 2020 indgår 10,9 % af medarbejderens ferieberettigede løn, herunder af den overenskomstmæssige sygeløn.

*Fra begyndelsen af den lønningsuge, hvori 1. januar 2021 indgår, stiger søgnehelligdags- og feriefri-  
dagsbetalingen til 11,9 %.*

*Fra begyndelsen af den lønningsuge, hvori 1. marts 2022 indgår, stiger søgnehelligdags- og feriefri-  
dagsbetalingen til 12,9 %.*

*Feriegodtgørelse af søgnehelligdags- og feriefridagsbetalingen er indeholdt i beløbet.”*

Parterne er enige om, at overenskomstens § 40, stk. 2 ændres til følgende:

### **”Betalingen**

*Den henlagte opsparing udbetales dels som et forskudsbeløb i forbindelse med den enkelte søgnehel-  
ligdag og feriefridag.*

*Medarbejderen kan derudover vælge at få udbetalt et beløb fra fritvalgsdelen af søgnehelligdags- og  
feriefridagsopsparingen i forbindelse med børneomsorgsdage, barnets 2. hele sygedag, lægebesøg i  
forbindelse med børns sygdom, seniordage eller i forbindelse med fritid.*

*Virksomheden og medarbejderen kan lokalt aftale, at fritvalgsdelen af søgnehelligdags- og feriefri-  
dags-betalingen løbende kan udbetales sammen med den almindelige løn. Det er en forudsætning for  
en sådan individuel aftale, at virksomheden kan dokumentere, at medarbejderen er blevet opfordret til  
at træffe et valg.*

*Et eventuelt restbeløb udbetales til medarbejderen sammen med lønnen for december måned, med-  
mindre medarbejderen inden den 1. december har anmodet om, at beløbet indbetales på den pågæl-  
dendes pensionskonto.”*

Parterne er enige om, at bidraget til søgnehelligdags- og feriefridagsopsparingen, jf. § 40, stk. 1 inde-  
holder feriegodtgørelse af opsparingen – også selvom det udbetales løbende sammen med lønnen.

### **Funktionærlignende:**

Parterne er enige om, at § 3, stk. 16 ændres til følgende:

*”For medarbejdere, der er ansat på funktionærlignende vilkår, oprettes en særlig opsparingsordning.  
Der indbetales 4,0 pct. af medarbejderens ferieberettigede løn til opsparingen:*

*Med virkning fra den 1. maj 2020 indbetales yderligere 1,0 pct. af den ferieberettigede løn.*

*Med virkning fra den 1. januar 2021 indbetales yderligere 1,0 pct. af den ferieberettigede løn.*

*Med virkning fra den 1. marts 2022 indbetales yderligere 1,0 pct. af den ferieberettigede løn.”*

Parterne er enige om, at følgende tilføjes § 4, stk. 17:

*Medarbejderen kan vælge at få udbetalt et beløb fra den særlige opsparing i forbindelse med børne-  
omsorgsdage, barnets 2. hele sygedag, lægebesøg i forbindelse med børns sygdom, seniordage eller  
i forbindelse med fritid.*

*Virksomheden og medarbejderen kan lokalt aftale, at de i overenskomstperioden aftalte rocentstignin-  
ger til den særlige opsparing kan udbetales løbende sammen med den almindelige løn. Det er en for-  
udsætning for en sådan individuel aftale, at virksomheden kan dokumentere, at medarbejderen er ble-  
vet opfordret til at træffe et valg.*

*Et eventuelt restbeløb udbetales til medarbejderen sammen med lønnen for december måned, med-  
mindre medarbejderen inden den 1. december har anmodet om, at beløbet indbetales på den pågæl-  
dendes pensionskonto.*

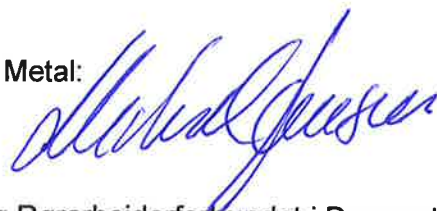
Ved fratæden udbetales saldoen sammen med den sidste løn."

København, den 19. marts 2020

For Dansk Byggeri:

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Hans Jørgen Knudsen". The signature is written in a cursive style with vertical lines extending downwards from the letters.

For Dansk Metal:

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Michael Jespersen". The signature is written in a cursive style.

For Blik- og Rørarbejderforbundet i Danmark:

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Ole Rasmussen". The signature is written in a cursive style.

P R O T O K O L L A T

O K 2 0 2 0

**Metal-, Blik- og Rørarbejde**

**Dansk Byggeri – Dansk Metal og**

**Blik- og Rørarbejderforbundet i Danmark**

**Protokollat nr. 13**

**Om**

**Rådighedsvagt**

Parterne er med henvisning til § 19 i bekendtgørelse nr. 324 af 23. maj 2002 enige om, at det lokalt skal være muligt 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 rådighedsvagt.

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

Lokale aftaler om rådighedsvagt indgået før 1. marts 2020 berøres ikke af ovenstående.

Parterne er endvidere enige om, at der i overenskomstens § 12 indsættes et nyt stk. 8:

*"Arbejdsgiveren og medarbejderne kan, i de tilfælde hvor der ikke er valgt en tillidsrepræsentant, indgå en skriftlig aftale om, at når medarbejderne 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.*

*Parterne er enige om at ovenstående aftale om rådighedsvagt kan opsiges af hver af parterne med et varsel på tre måneder."*

København, den 19. marts 2020

For Dansk Byggeri:



For Dansk Metal:



For Blik- og Rørarbejderforbundet i Danmark:



**P R O T O K O L L A T**  
**O K 2 0 2 0**  
**Metal-, Blik- og Rørarbejde**  
**Dansk Byggeri – Dansk Metal og**  
**Blik- og Rørarbejderforbundet i Danmark**

**Protokollat nr. 14**

**Om**

**Udvalg**

Parterne er enige om at følge resultaterne af de udvalgsarbejder, der er aftalt mellem Dansk Byggeri og 3F Byggegruppen i forbindelse med overenskomstfornyelsen 2020, med henblik på en drøftelse af, om der er noget, der skal medtages i parternes overenskomster.

Dansk Byggeri orienterer Forbundene om udvalgsarbejdernes endelige resultat.

København, den 19. marts 2020

For Dansk Byggeri:



For Dansk Metal:



For Blik- og Rørarbejderforbundet i Danmark:



**P R O T O K O L L A T  
O K 2 0 2 0**

**Metal-, Blik- og Rørarbejde  
Dansk Byggeri – Dansk Metal og  
Blik- og Rørarbejderforbundet i Danmark  
Protokollat nr. 15  
Om  
Sygdomsbestemmelsen**

Der er enighed om, at overenskomst § 25, stk. 1, 1. afsnit ændres til følgende:

*"Virksomheden betaler løn under sygdom i indtil 7 uger, regnet fra 1. hele fraværsdag."*

København, den 19. marts 2020

For Dansk Byggeri:



For Dansk Metal:



For Blik- og Rørarbejderforbundet i Danmark:





# P R O T O K O L L A T

O K 2 0 2 0

**Metal- og Blik- og Rørarbejde**

**Dansk Byggeri – Dansk Metal og**

**Blik- og Rørarbejderforbundet i Danmark**

**Protokollat nr. 16**

**Om**

**Uddannelse i forbindelse med afskedigelse**

Overenskomstparterne er enige i det hensigtsmæssige i, at efteruddannelsesmulighederne for opsagte medarbejdere styrkes. Intentionen med efteruddannelse er at understøtte adgangen til at få et nyt job. Parterne ønsker at udvide mulighederne for kursusdeltagelse, når medarbejderen er opsagt. Det er intentionen, at kursusdeltagelse bør ske hurtigst muligt efter modtagelsen af opsigelsen, men da der kan være situationer, hvor uddannelsen ikke kan foregå i perioden for opsigelsesvarslet, er det parternes ønske at skabe bedre mulighed for uddannelse efter udløbet af ansættelsesforholdets ophør

På den baggrund er parterne enige om at følge det udvalg der pågår mellem Dansk Byggeri og 3F Byggegruppen, hvis hensigt det er at se på mulighederne for, at virksomheder i forbindelse med medarbejders afskedigelse – og med støtte fra Bygge- og Anlægsbranchens Udviklingsfond – kan lade fratrådte medarbejdere gennemføre uddannelse også efter udløbet af opsigelsesperioden.

I forlængelse heraf opfordre parterne regeringen og Folketinget til at etablere rammer, der gør det muligt, at yde støtte fra en uddannelsesfond til uddannelse for opsagte medarbejdere efter udløbet af opsigelsesperioden på tilsvarende vis, som støtte kan gives til beskæftigede medarbejdere i uddannelse.

Ligeledes opfordre parterne regeringen og Folketinget til at etablere mulighed for at Fonden vil kunne understøtte en sådan ordning.

Der er enighed om, følgende formulering af overenskomstens § 45 stk. 4 samt nyt stk. 5, 6 og 7.

4. *Medarbejdere der har været uafbrudt beskæftiget i mindst 3 år, og som afskediges med overenskomstens opsigelsesvarsel på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukning eller andre på virksomheden beroende forhold, er – i opsigelsesperioden – berettiget til at deltage i relevant kursus.*
5. *Kursets varighed kan højst være 2 uger, og udgifterne ved kursusdeltagelse og eventuelt løntab i kursusperioden dækkes af virksomheden i det omfang, udgifterne ikke dækkes af det offentlige eller anden side.*
6. *Hvis kursusdeltagelse ikke kan finde sted i opsigelsesperioden, er den pågældende på tilsvarende vilkår berettiget til kursusdeltagelse indenfor 56 dage efter fratrædelse, hvis den pågældende fortsat er arbejdssøgende.*
7. *Disse regler finder dog ikke anvendelse over for medarbejdere, der ved tidligere fratræden fra samme virksomhed har været omfattet af denne bestemmelse, er berettiget til efterløn eller pension fra virksomheden eller fra det offentlige.*

Hertil kommer, at hvis Folketinget og regeringen imødekommer parternes ønsker til tilpasninger i lovgivningen, vil nedenstående bestemmelser tillige træde i kraft og indgå i ovennævnte bestemmelse som stk. 8:

8. 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. Sekretariatet for Bygge- og Anlægsbranchens Udviklingsfond kan fra begge parter kræve dokumentation herfor.
- ii. Der skal være søgt og modtaget tilsagn fra Bygge- og Anlægsbranchens Udviklingsfond om støtte til konkret, tidsfastsat kursus inden udløbet af opsigelsesperioden.

*Der kan være tale om et eller flere kurser.*

- iii. Den pågældende tidligere medarbejder fortsat er arbejdssøgende og til rådighed for arbejde, idet kursus med støtte fra Bygge- og Anlægsbranchens Udviklingsfond viger for tilbudt arbejde, også efter kurset måtte være påbegyndt.
- iv. Efteruddannelseskurserne med støtte fra Bygge- og Anlægsbranchens Udviklingsfond skal være gennemført og afsluttet senest tre måneder efter ansættelsesforholdets ophør.
- v. Støtten fra Bygge- og Anlægsbranchens Udviklingsfond til deltagelse i kursusforløb efter fratrædelse til enhver tid udgør samme beløb pr. time som Bygge- og Anlægsbranchens Udviklingsfond maksimalt udbetaler til støtte ved kursusdeltagelse for medarbejdere i et ansættelsesforhold."

Ovenstående stk. 8 om deltagelse i uddannelse efter fratrædelse er endvidere betinget af, at Bygge- og Anlægsbranchens Udviklingsfond vil blive i stand til at udbetale direkte til medarbejderen.

Der er enighed om, at parterne på baggrund af resultatet af ovennævnte udvalgsarbejde kan mødes og drøfte eventuelle overenskomstmæssige konsekvenser af udvalgsarbejdet

Der er videre enighed om, at nærværende ikke skal medføre unødige administrative byrder for virksomheden

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 mellem parterne aftalte overenskomster. Der er enighed om hurtigst muligt at træffe aftale om sådanne eventuelle justeringer samt om ikrafttrædelse af bestemmelserne.

København, den 19. marts 2020

For Dansk Byggeri:

For Dansk Metal:



For Blik- og Rørarbejderforbundet i Danmark:



**P R O T O K O L L A T**  
**O K 2 0 2 0**  
**Metal-, Blik- og Rørarbejde**  
**Dansk Byggeri – Dansk Metal og**  
**Blik- og Rørarbejderforbundet i Danmark**  
**Protokollat nr. 17**  
**Om**  
**Øremærket forældreorlov**

Parterne er enige om, at overenskomst for Metal- Blik- og Rørarbejde § 29, stk. 7, vedrørende forældreorlov forud for 1. juli 2017 udgår.

Stk. 8 bliver herefter til stk. 7. osv.

Parterne er enige om, at nuværende stk. 4 ændres til nyt stk. 6.

Nuværende stk. 5 og 6 bliver således til nyt stk. 4 og 5.

Parterne er enige om, at ordlyden i nyt stk. 6 er følgende:

***"Forældreorlov, som påbegyndes inden 1. juli 2020:***

*Under samme betingelser som nævnt i stk. 1 yder virksomheden betaling under forældreorlov i indtil 13 uger. Af disse 13 uger har hver af forældrene ret til at holde 5 uger.*

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

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

*De 13 uger skal afholdes inden for 52 uger efter fødslen. Medmindre andet aftales, skal de 13 uger varsles med 3 uger.*

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

***"Forældreorlov, som påbegyndes pr. 1. juli 2020 eller senere:***

*Under samme betingelser som nævnt i stk. 1 yder virksomheden endvidere betaling 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 har holdt barselorlov, 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 virksomheden er berettiget til refusion svarende til den maksimale dagpengesats. Såfremt refusionen måtte være mindre, nedsættes betaling til medarbejderen tilsvarende."*

De samme regler gælder for adoptanter.

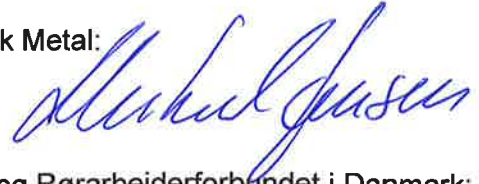
Ændringen træder i kraft for børn, for hvilke der påbegyndes forældreorlov den 1. juli 2020 eller senere.

København, den 19. marts 2020

For Dansk Byggeri:

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Hans Henrik Jørgensen', written over the printed text 'For Dansk Byggeri:'. The signature is fluid and cursive.

For Dansk Metal:

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Michael Jensen', written over the printed text 'For Dansk Metal:'. The signature is fluid and cursive.

For Blik- og Rørarbejderforbundet i Danmark:

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Bjarne Rasmussen', written over the printed text 'For Blik- og Rørarbejderforbundet i Danmark:'. The signature is fluid and cursive.

# P R O T O K O L L A T

O K 2 0 2 0

## **Metal- og Blik- og Rørarbejde Dansk Byggeri – Dansk Metal og Blik- og Rørarbejderforbundet i Danmark**

**Protokollat nr. 18**

**Om**

### **Lønforhold og betalingssatser**

#### **Mindstebetalingssatser for timelønsarbejde (§ 20)**

De nævnte mindstebetalingssatser for timelønsarbejde udgør pr. time fra begyndelse af den lønningssuge, hvori

1. maj 2020 indgår	kr. 122,10
1. januar 2021 indgår	kr. 124,60
1. marts 2022 indgår	kr. 127,10

#### **Regulering af satser vedrørende rådighedsvagt (§ 12), overarbejde (§ 15), forskudt tid (§ 17), holddrift (§ 18)**

Samtlige ovennævnte tillæg forhøjes pr. 1. maj 2020 med 1,6 pct.

Samtlige ovennævnte tillæg forhøjes pr. 1. januar 2021 med 1,6 pct.

Samtlige ovennævnte tillæg forhøjes pr. 1. marts 2022 med 1,6 pct.

#### **Regulering af satser vedrørende sygdom og tilskadekomst (§ 25), barns første sygedag (§ 26), børns hospitalsindlæggelse (§ 27), graviditets-, barsels- og fædreorlov (§ 29)**

Samtlige ovennævnte satser forhøjes pr. 1. maj 2020 til 149,50 kr. pr. time

Samtlige ovennævnte satser forhøjes pr. 1. januar 2021 til 152,00 kr. pr. time

Samtlige ovennævnte satser forhøjes pr. 1. marts 2022 til 154,50 kr. pr. time

#### **Forskudsbeløb ved søgnehellidage og feriefridage mv (§ 40).**

Der er enighed om, at forskudsbeløbene med virkning fra den lønningssuge hvor 1. maj 2020 indgår, hæves til 1.300,00 kr.pr. dag.

#### **Samarbejde og arbejdsmiljø (§ 44)**

Ovennævnte sats forhøjes med virkning fra den lønningssuge hvori 1. maj 2020 indgår med 5 øre til 55 øre pr. arbejdstime.

#### **Overenskomstens lærlingebestemmelser**

For så vidt angår lærlingebestemmelser I henvises der til overenskomst mellem CO-industri og DIO I, dog følger administrationen (opsparing og udbetaling) af fritvalgslønkontoen kalenderåret.

For så vidt angår lærlingebestemmelser II henvises der til punkt 26 i VVS-overenskomst mellem Tekniq Arbejdsgiverne og Blik- og Rørarbejderforbundet.

København, den 19. marts 2020

For Dansk Byggeri:

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Hans Henrik Jørgensen".

For Dansk Metal:

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Mikkel Jensen".

For Blik- og Rørarbejderforbundet i Danmark:

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Mikkel Jensen".