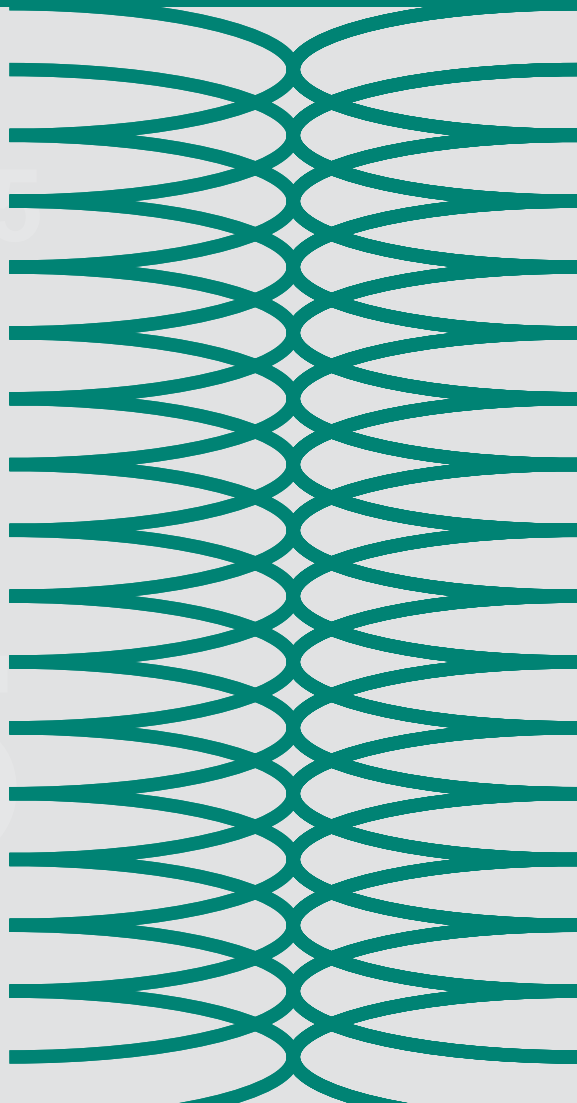




BYGNINGSOVERENSKOMSTEN 2025

MELLEM:

DI OVERENSKOMST III OG 3F FAGLIGT FÆLLES FORBUND



BYGNINGSOVERENSKOMSTEN

Mellem

DI Overenskomst III

og

3F Fagligt Fælles Forbund

INDHOLD

Kapitel 1. Område og definitioner.....	8
§ 1 Overenskomstens område	8
§ 2 Definition af permanente	8
§ 3 Nyoptagne virksomheder	9
§ 4 Gensidige forpligtelser	10
§ 5 Omgåelse af overenskomsten.....	11
§ 6 Vikararbejde.....	12
Kapitel 2. Møde med arbejdsmarkedets parter og fælles informationsmøde.....	14
§ 7 Informationsmøde	14
Kapitel 3. Ansættelsesforhold	15
§ 8 Ansættelsesbevis.....	15
§ 9 Funktionærlignende ansættelsesvilkår	16
§ 10 Forsøgsordninger.....	20
Kapitel 4. Arbejdstid	22
§ 11 Arbejdstid.....	22
§ 12 Forskudt arbejdstid.....	23
§ 13 Varierende ugentlig arbejdstid.....	24
§ 14 46-timers arbejdsuge	25
§ 15 Arbejdsfordeling.....	25
§ 16 Rådighedsvagt.....	27
§ 17 Fridage	29
Kapitel 5. Overarbejde	30
§ 18 Regler for over-, nat-, søn- og helligdagsarbejde.....	30
§ 19 Systematisk overarbejde.....	31
§ 20 Tillæg for overarbejde	31

Kapitel 6. Lønforhold	33
§ 21 Lønforhold.....	33
§ 22 Ungarbejdere og forpraktikanter.....	33
§ 23 Boligtillæg til visse medarbejdergrupper	34
§ 24 Generelt.....	35
§ 25 Ugesedler og lønudbetaling	37
§ 26 Smuds- og vandbygningstillæg	39
§ 27 Skurforhold	40
§ 28 Ventetid.....	42
§ 29 Værktøj	43
§ 30 Kørepenge – Transportgodtgørelse.....	44
§ 31 Overnatning	46
Kapitel 7. Akkord/lønssystemer.....	49
§ 32 Akkordgrundlag	49
§ 33 Indgåelse af akkord.....	49
§ 34 Akkordforhold.....	53
§ 35 Akkordudbetaling og -forskud.....	55
§ 36 Opgørelse af akkorder	55
§ 37 Anbefalet brev/afleveringsattest eller elektronisk aflevering.....	56
§ 38 Kritik af arbejdet i akkord.....	57
§ 39 Ferielukning	58
§ 40 Lærlinges deltagelse i akkord.....	58
§ 41 Nye materialer.....	59
Kapitel 8. Pensionsordninger	60
§ 42 Pension og sundhedsordning.....	60
§ 43 ATP.....	62
Kapitel 9. Sygdom, barns 1. sygedag og barsel m.v.....	64
§ 44 Løn under sygdom og tilskadekomst	64

§ 45 Barns 1. sygedag	66
§ 46 Børns hospitalsindlæggelse	66
§ 47 Børneomsorgsdage, barns sygdom, lægebesøg, ledsagelse af nærtstående og børnebørns-omsorgsdage	67
§ 48 Barsel	69
§ 49 Omsorgsdage	73
Kapitel 10. Ferie- og søgnehellighedsregler	74
§ 50 Optjening af ferie	74
§ 51 Afholdelse af ferie	75
§ 52 Sygdom og ferie	78
§ 53 Overførsel af ferie	78
§ 54 Feriegodtgørelse	79
§ 55 Indberetning og udbetaling af feriegodtgørelse	81
§ 56 Særlige bestemmelser	82
§ 57 Faglig Feriefond	84
§ 58 Særlig lønopsparing (betaling af søgnehellighedsdage, feriefridage mv.)	85
§ 59 Seniorordning	88
§ 60 Medarbejdere på folkepension	88
§ 61 Særregler vedrørende ferie og Særlig Lønopsparing for udstationerede medarbejdere	89
Kapitel 11. Samarbejdet	91
§ 62 Tillidsrepræsentantsregler	91
§ 63 Arbejdsmiljørepræsentanter	94
§ 64 Efteruddannelse af tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter	96
§ 65 Samarbejde og samarbejdsudvalg	96
§ 66 Samarbejde og arbejdsmiljø	97
Kapitel 12. Uddannelse	98
§ 67 Efteruddannelse	98
§ 68 Uddannelsesordning	98

§ 69 DA/LO Udviklingsfond	99
§ 70 Bygge- og Anlægsbranchens Udviklingsfond	100
Kapitel 13. Socialt kapitel	102
§ 71 Nedsat arbejdsevne	102
Kapitel 14. Opsigelser	103
§ 72 Opsigelsesregler	103
Kapitel 15. Fagretlige regler	106
§ 73 Faglig strid	106
§ 74 Fagretlig behandling i bortvisningssager	111
§ 75 Udbetaling efter fagretlig behandling	111
§ 76 Udenlandske medarbejderes løn- og arbejdsforhold	111
§ 77 Arbejdsret	114
§ 78 Hastesag.....	114
§ 79 Arbejdsstandsning og -vægning pga. sikkerhed og sundhed.....	115
Kapitel 16. Ligelønsnævn.....	116
§ 80 Ligelønsnævn	116
Kapitel 17. Øvrige bestemmelser.....	118
§ 81 Vinterbyggeri.....	118
§ 82 Ansættelseskodeks	123
§ 83 Elektroniske dokumenter.....	123
§ 84 Overenskomstens varighed.....	123
Kapitel 18. Lærlinge	124
§ 1 Den daglige / ugentlige arbejdstid	124
§ 2 Læretiden.....	124
§ 3 Løn	125
§ 4 Overarbejde	127
§ 5 Voksenlærlinge	127
§ 6 Lærlinge i svendenes akkorder	127

§ 7 Løn- og ansættelsesvilkår	128
§ 8 Særlig lønopsparring	129
§ 9 Pension	129
§ 10 Forsikringsydelser til lærlinge	130
§ 11 Arbejdstøj	130
§ 12 Sikkerhedsfodtøj	130
§ 13 Værktøj	131
§ 14 Rejsegodtgørelse	131
§ 15 Velfærdsforanstaltninger	133
§ 16 Smuds- og vandbygningstillæg	133
§ 17 Feriebestemmelser	133
§ 18 Særlige bestemmelser	134
§ 19 Fagretlig behandling	134
Protokollat 1	
om rekruttering og opkvalificering til bygge- og anlægsprojekter	136
Protokollat 2	
om pensionsforhold for udstationerende virksomheder	137
Protokollat 3	
om oplysninger om brug af underentreprenører	139
Protokollat 4	
om ophævelse af protokollater	140
Protokollat 5	
om forordning nr. 2016/679 om databeskyttelse	141
Protokollat 6	
om 2x2 kurser	143
Protokollat 7	
om grøn omstilling i bygge- og anlægsbranchen samt byggematerialeindustrien	145
Protokollat 8	
om digital indberetning	147

Protokollat 9	
om overenskomstimplementering af visse EU-direktiver	149
Protokollat 10	
om løndannelse i parternes overenskomster	150
Protokollat 11	
om uddannelsesrepræsentant.....	151
Protokollat 12	
om arbejdsmiljø	152
Protokollat 13	
om kompetenceudvikling i bygge- og anlægsbranchen	156
Protokollat 14	
om natarbejde og helbreds kontrol	158
Protokollat 15	
om opkvalificering af ufaglærte medarbejdere.....	162
Protokollat 16	
om udvalgsarbejde om arbejdsudleje.....	164
Protokollat 17	
om aftale om håndtering af sager om manglende indberetning, indbetaling og rykkere vedrørende uddannelsesfonden	165
Protokollat 18	
om indberetning til Indkomstregisteret under uddannelse.....	168
Protokollat 19	
om digital udveksling af dokumenter under akkord.....	169
Protokollat 20	
om udvalg om tillidsrepræsentant.....	171
Protokollat 21	
om værksteds- og inventarprislister.....	172
Protokollat 22	
om forståelse af Bygningsoverenskomstens bestemmelse om værktøj til lærlinge.....	173
Bilag 1	
Hovedaftalen af 31. oktober 1973	176

Bilag 2	
Samarbejdsaftale mellem DA/LO	184
Bilag 3	
Rejsegodtgørelse København og Nordsjællands 1. zone	199
Bilag 4	
Aftale om ferieoverførsel	202
Bilag 5	
Pensionsoverførsel	203
Bilag 6	
Kørepengeskema	204
Bilag 7	
Zoneinddeling	208
Bilag 8	
Uddrag af bekendtgørelse om indretning af byggepladser og lignende arbejdssteder	209
Bilag 9	
Aftale om forpraktik	214
Bilag 10	
Arbejde på havvindmøller samt direkte tilknyttet arbejde	217
Bilag 11	
Tillidsrepræsentanters adgang til at deltage i informationsmøder om overenskomstfornyelse	218
Bilag 12	
Akkordbestemmelser Ordforklaring til Kapitel 7 Akkordbestemmelser	219
Stikordsregister	223

KAPITEL 1. OMRÅDE OG DEFINITIONER

§ 1 Overenskomstens område

Stk. 1 Dækningsområde

Overenskomsten er landsdækkende, med de undtagelsesbestemmelser der er anført i de enkelte paragraffer.

Stk. 2 Fagområder

Overenskomsten er dækkende for fagområder på bygningsområdet bl.a. tømrer-, snedker- alufacade-, tække-, glarmestre-, gulvlægger-, beton-, og jernbetonarbejde.

Stk. 3 Zoneinddeling

Når der i efterfølgende paragraffer henvises til zoneinddelingen, er nedenstående gældende:

Zone 1 består af følgende kommuner:

Albertslund, Allerød, Ballerup, Brøndby, Dragør, Fredensborg, Frederiksberg, Furesø, Gentofte, Gladsaxe, Glostrup, Herlev, Hvidovre, Hørsholm, København, Lyngby-Taarbæk, Rudersdal, Rødovre, Tårnby og Vallensbæk (se bilag 7).

Zone 2 består af følgende kommuner:

Egedal, Frederikssund, Halsnæs, Gribskov, Helsingør, Hillerød, Høje Tåstrup og Ishøj (se bilag 7).

§ 2 Definition af permanente

Stk. 1 Virksomhedstyper

Fremstillingsvirksomheder og værksteder for møbel, inventar, bygningskomponenter, savværker, trævare, emballage, reparationsarbejde på værksted, elementfabrik, stationære materielpladser og andet lignende arbejde, uanset materialets art, så som træ, metal, plast,

komposit og lignende, hvorved medarbejdere er fast beskæftigede samt efterhjælp af egne produkter.

Stk. 2 Service og efterhjælp

Medarbejdere ved service og efterhjælp på ovenstående produkter uden for virksomheden.

Stk. 3 Definition af arbejdspladsen

En medarbejder, der i den pågældende virksomhed har været beskæftiget 75 procent af tiden inden for de sidste 2 måneder på en permanent arbejdsplads, betragtes i alle tilfælde som værkstedsarbejder og omfattet af Industri-, Træ- og Møbeloverenskomsten.

Medarbejderen betragtes som omfattet af Bygningsoverenskomsten, såfremt han de sidste 2 måneder har været beskæftiget ved arbejde uden for den permanente arbejdsplads.

Ønsker en værkstedsarbejder ikke at påtage sig relevant anvist arbejde omfattet af Bygningsoverenskomsten, bortfalder opsigelsesvarslet for begge parter.

§ 3 Nyoptagne virksomheder

Når en virksomhed melder sig ind i DIO III gælder følgende:

Stk. 1 Nye medlemmer af DIO III

Virksomheder, der optages som medlemmer af DIO III, og som hidtil har været omfattet af en anden overenskomst, omfattes af DIO IIIs overenskomster 3 måneder efter, at forbundet har modtaget meddelelse om virksomhedens optagelse i DIO III.

I forbindelse hermed optages der tilpasningsforhandlinger efter almindelig fagretlig praksis med henblik på at tilpasse lokale aftaler i forbindelse med overgang til en ny kollektiv overenskomst.

Stk. 2 Nye medlemmer omfattet af tiltrædelsesoverenskomst

Tiltrædelsesoverenskomster, der gælder i virksomheder, der melder sig ind i DIO III gælder i indtil 3 måneder efter, forbundet har fået skriftlig meddelelse om medlemskabet af DIO III. Herefter bliver DIO IIIs overenskomst på området gældende.

Ved udmeldelse af DIO III aktiveres tiltrædelsesoverenskomsten igen, medmindre virksomheden bliver omfattet af en anden overenskomst via medlemskabet af en DA-organisation.

Stk. 3 Overvejende gulvarbejde

Nye medlemmer af DIO III, som overvejende udfører gulv-arbejde, omfattes af Gulvoverenskomsten mellem Fagligt Fælles Forbund og DIO III, og nye medlemmer af DIO III, som udfører gulvarbejde, men hvor gulvarbejdet ikke udgør virksomhedens overvejende beskæftigelse, omfattes af Bygningsoverenskomsten mellem Fagligt Fælles Forbund og DIO III.

Stk. 4 Tilpasningsforhandlinger

Når forbundet bliver bekendt med, at en virksomhed er blevet overenskomstdækket i DIO III, kan forbundet begære afholdt organisationsmøde, jf. § 73, stk. 18.

Formålet med organisationsmødet er at undersøge mulighederne for, hvorledes medarbejderne kan indpasses i gældende overenskomstforhold med henblik på, at overenskomstens regler overholdes, samt at overenskomstparterne kan gøre sig bekendt med eksisterende løn- og ansættelsesvilkår for medarbejderne.

Under tilpasningsforhandlingerne kan gældende løn- og ansættelsesforhold dokumenteres.

§ 4 Gensidige forpligtelser

Stk. 1 Forbud mod andre bestemmelser

Det skal betragtes som brud på denne overenskomst, hvis de kontraherende parter lader deres medlemmer udføre arbejde eller arbejder på andre vilkår end de i nærværende overenskomst fastsatte.

Stk. 2 Medarbejderens bestemmelser

Medarbejdere må ikke tage arbejde hos uorganiserede virksomheder, medmindre disse har underskrevet den for faget gældende overenskomst.

Når en medarbejder er ansat hos en virksomhed, må vedkommende medarbejder ikke påtage sig at udføre selvstændigt arbejde, henhørende under denne overenskomst.

Så længe et ansættelsesforhold vedvarer, er medarbejderen uberettiget til uden for ansættelsesforholdet at påtage sig andet betalt arbejde uden virksomhedens samtykke. Overtrædelse af denne bestemmelse kan medføre afskedigelse efter forelæggelse for organisationerne.

Stk. 3 Virksomhedens bestemmelser

2 eller flere virksomheder kan kun samarbejde på et stykke arbejde, hvis der foreligger et reelt forretningsforhold.

Stk. 4 Organisationernes bestemmelser

Organisationerne vil modvirke forsøg på at holde personer uden for arbejdstagerorganisationerne under påberåbelse af et forretningsforhold.

Organisationerne forpligter sig gensidigt til ikke at optage sådanne som medlemmer, der ikke er i stand til at fremlægge en skriftlig erklæring fra den organisation, de forlader, om at de er lovligt udmeldt og ikke har gæld til organisationerne.

Anmærkning

Bestemmelserne gælder ikke for virksomheder, der tidligere var omfattet af Snedker- og Tømreroverenskomsten mellem Danske Entreprenører og Fagligt Fælles Forbund.

§ 5 Omgåelse af overenskomsten

Stk. 1

Der er mellem parterne enighed om, at det kan betragtes som en omgåelse af overenskomsten, hvis selvstændige erhvervsvirksomheder udfører et bestemt angivet arbejde i et lønmodtagerlignende ansættelsesforhold såkaldte "arme og ben virksomheder".

Stk. 2

Det betragtes dog ikke som en omgåelse af overenskomsten, når 2 eller flere virksomheder i et reelt forretningsforhold indgår aftale om et bestemt angivet arbejde, eller hvor en underentreprenør eller et specialfirma antager medarbejdere til at udføre arbejdet.

Stk. 3

Uoverensstemmelser om hvorvidt der er tale om en omgåelse af overenskomsten kan behandles i henhold til de fagretslige regler.

Stk. 4

Ved bedømmelsen af, om der er tale om en omgåelse af overenskomstens bestemmelser, indgår det som en vejledning, om den selvstændige:

- udøver ledelsesretten ved udførelsen af arbejdet
- er ansvarlig for arbejdets kvalitet
- er økonomisk ansvarlig
- bærer den økonomiske risiko ved arbejdet

§ 6 Vikararbejde

Stk. 1 Vikarbureauet er medlem af DIO III

DIO III optager som medlemmer virksomheder, der er vikarbureauer.

Stk. 2

Ansættelse af vikarer på DIO IIIs overenskomstområder er omfattet af gældende overenskomster mellem parterne. Det omfatter også de for arbejdsfunktionens bestående lokalaftaler og kutymer.

Stk. 3 Vikarbureauet er ikke medlem af DIO III

Parterne er enige om, at overenskomsterne mellem de berørte organisationer er områdeoverenskomster

Alt arbejde på en medlemsvirksomhed, der udføres inden for overenskomsternes faglige gyldighedsområde, er omfattet af overenskomsterne, hvis det udføres af en medarbejder eller af en anden person, der er underlagt medlemsvirksomhedens ledelsesret, f.eks. en vikar, i modsætning til en medarbejder, der er udsendt af en underentreprenør og undergivet dennes ledelsesret.

Stk. 4

DIO III tilkendegiver, at overenskomsterne finder anvendelse for de medarbejdere, der udsendes af et vikarbureau til at arbejde på en medlemsvirksomhed inden for overenskomsternes faglige gyldighedsområde i den tidsperiode, vikararbejdet strækker sig over.

Dette gælder dog ikke, såfremt vikaren er udsendt fra et vikarbureau, der via medlemskabet af en anden DA-organisation er omfattet af en kollektiv overenskomst, der gælder for det omhandlende arbejde.

Medlemsvirksomheden må i sin aftale med vikarbureauet sikre sig, at vikarbureauet har det nødvendige kendskab til de gældende overenskomst- og aftaleforhold.

Stk. 5

En vikar, der udfører job for et vikarbureau på en medlemsvirksomhed, kan ikke være omfattet af pensionsreglerne i PensionDanmark, såfremt vikarbureauet er medlem af en anden DA-medlemsorganisation og derigennem er omfattet af en overenskomstmæssig pensionsordning.

Stk. 6 Øvrige forhold

I ethvert vikarjob, som er omfattet af en mellem parterne gældende overenskomst, opspares anciennitet efter de i overenskomsterne beskrevne regler.

Stk. 7

Overenskomstparterne er enige om det naturlige i, at vikaransatte er medlemmer af samme faglige organisationer som de øvrige på rekvi-rentvirksomheden ansatte tilsvarende medarbejdere.

3F tilkendegiver, at det ikke er hensigtsmæssigt, at vikarer, som er organiseret i et FH-forbund, skifter fagforening ved kortvarige vikaria-ter.

KAPITEL 2. MØDE MED ARBEJDS- MARKEDETS PARTER OG FÆLLES INFORMATIONSMØDE

§ 7 Informationsmøde

Stk. 1

Organisationerne ønsker at sikre, at den danske model fungerer bedst muligt på de danske byggepladser, og at alle parter kommer godt fra start. Når organisationerne er enige om, at der er behov for det, skal entreprenøren på ledelsesniveau deltage i et fælles møde med arbejdsmarkedets parter. På mødet får entreprenøren lejlighed til at redegøre for sin organisation, og arbejdsmarkedets parter får mulighed for at udlægge den danske model og at møde virksomheden.

Stk. 2

Organisationerne er endvidere enige om at tilbyde et fælles informationsmøde gerne inden for første måned efter, at de har påbegyndt arbejdet i Danmark.

Stk. 3

Hvor det er muligt, kan mødet holdes på pladsen. I modsat fald sørger én af parterne for egnede lokaler.

Stk. 4

Denne aftale afskærer dog ikke overenskomstparterne fra at holde møder med hver sin part.

Stk. 5

Desuden er organisationerne enige om ved påbegyndelsen af større bygge- og anlægsprojekter at tilbyde fælles informationsmøder for virksomhederne og medarbejderne med det formål at give de lokale parter på den enkelte byggeplads en introduktion i gældende løn- og arbejdsvilkår.

KAPITEL 3. ANSÆTTELSESFORHOLD

§ 8 Ansættelsesbevis

Stk. 1

Der henvises til den til enhver tid gældende lov om arbejdsgiverens virksomhedens pligt til at underrette lønmodtageren medarbejderen om vilkårene for ansættelsesforholdet (ansættelsesbevisloven).

Stk. 2

Henvisningen til lov om arbejdsgiverens virksomhedens pligt til at underrette lønmodtageren medarbejderen om vilkårene for ansættelsesforholdet (ansættelsesbevisloven), vil fra den dato, hvor den danske lovgivning, der implementerer arbejdsvilkårsdirektivet, træder i kraft, blive ændret, således at der fra den pågældende dato henvises til den kommende implementeringslov, for så vidt angår arbejdsgiverens virksomhedens oplysningspligt.

Stk. 3

Parterne har i medfør af ansættelsesbevislovens § 1, stk. 3, aftalt nedstående fravigelser af loven.

Stk. 4

Såfremt ansættelsesbeviset ikke er udleveret til medarbejderen rettidigt, eller hvis ansættelsesbeviset er mangelfuldt, kan virksomheden pålægges at udrede en bod/godtgørelse, medmindre manglen er undskyldelig og ikke har haft konkret betydning for ansættelsesforholdet.

Stk. 5

Overtrædelse skal påtales over for virksomheden.

Stk. 6

Er det påtalte forhold ikke bragt i orden inden 15 arbejdsdage, skal der herefter straks skriftligt rejses sag over for DIO III med præcis angivelse af, hvilke mangler der er tale om. Hvis mangler ved ansættelsesbeviset herefter er rettet, eller manglende ansættelsesbevis er udleveret, inden 15 arbejdsdage fra modtagelsen af kravet i DIO III, kan virksomheden ikke pålægges at udrede en bod/godtgørelse, medmindre der foreligger systematisk brud på bestemmelsen om ansættelsesbeviser.

Stk. 7

Medarbejderen skal i alle tilfælde have udleveret ovennævnte oplysninger om ansættelsesforholdet senest 15 dage efter, at kravet er rejst. Sker dette ikke, kan virksomheden pålægges at udrede en bod/godtgørelse.

Stk. 8

Ovenstående fravigelse af ansættelsesbevisloven (nachfrist) vil fortsat være gældende efter implementeringen af arbejdsvilkårsdirektivet i den danske lovgivning, og fra den dato, hvor den danske lovgivning, der implementerer arbejdsvilkårsdirektivet, træder i kraft, vil henvisningen til ansættelsesbevislovens § 1, stk. 3, ændres til den tilsvarende bestemmelse i den kommende implementeringslov.

Stk. 9

Sager om, hvorvidt virksomheden har overholdt sin oplysningspligt, skal rejses efter de fagretlige regler.

§ 9 Funktionærlignende ansættelsesvilkår

Stk. 1

Organisationerne vil anbefale, at de virksomheder, der ønsker at indføre funktionærlignende ansættelsesforhold, gør det efter følgende retningslinjer:

Stk. 2

Spørgsmålet om indførelse eller ophævelse af aftaler om funktionærlignende ansættelsesvilkår kan fagretsligt behandles, dog ikke til voldgift.

Stk. 3

Aftaler om ansættelse på funktionærlignende vilkår er kun gyldige, såfremt de er udformet skriftligt.

Stk. 4

Organisationerne har i fællesskab udarbejdet en ansættelsesblanket, der skal bruges ved indgåelse af aftaler om ansættelse på funktionærlignende vilkår.

Ansættelsesblanketten kan efter underskrivelse kræves indsendt til de respektive organisationer.

Stk. 5

Hvor der ikke i denne paragraf er angivet vilkår for ansættelsesforholdet, er overenskomstens øvrige bestemmelser gældende.

Stk. 6 Lønvurdering

Lønnen skal give udtryk for den enkelte medarbejders kvalifikationer, ansvar, indsats og dygtighed

Aftalen forhindrer ikke deltagelse i akkord eller bonusordninger.

En gang om året tages lønnen for den enkelte medarbejder på funktionærlignende vilkår op til vurdering og eventuel regulering. Terminen herfor kan være den samme som for funktionærer ansat på virksomheden.

Uoverensstemmelse vedrørende lønniveau eller lønregulering kan fagretsligt behandles, men ikke indbringes for voldgiftsretten, dog kan sagen indbringes for voldgiftsretten i tilfælde af misforhold.

Stk. 7 Anciennitet

Anciennitet ved ansættelse på funktionærlignende vilkår regnes fra tidspunktet for den individuelle aftales indgåelse, idet dog eventuelt opsigelsesvarsel opnået ved forudgående ansættelse i virksomheden tillægges.

Stk. 8 Opsigelse

I tilfælde af opsigelse regnes opsigelsesvarslets længde for begge parter i overensstemmelse med reglerne i funktionærloven.

Opsigelse skal ske til en måneds udgang.

Parterne er enige om, at opsigelsesvarslernes længde ikke kan blive kortere end de i henhold til overenskomstens opnåede ved overgang til funktionærlignende ansættelse.

Det kan i den enkelte kontrakt aftales, at medarbejderen kan opsiges med en måneds varsel til fratræden ved en måneds udgang, når den pågældende inden for et tidsrum af 12 måneder har oppebåret løn under sygdom i alt 120 dage.

Opsigelsens gyldighed er betinget af, at den sker i umiddelbar tilknytning til udløbet af de 120 sygedage, og mens den pågældende endnu er syg, hvorimod gyldigheden ikke berøres af, at medarbejderen er vendt tilbage til arbejdet, efter at opsigelsen er sket.

Stk. 9 Arbejdstid

Arbejdstiden, herunder eventuel overtid, skiftehold, forskudt tid, til-
lige med betalingen herfor, for dem, der er ansat på funktionærlig-
nende vilkår, fastsættes i henhold til overenskomstens bestemmelser.

Stk. 10 Uddannelse

Organisationerne er enige om, at den tekniske og samfundsmæssige
udvikling nødvendiggør en løbende efteruddannelse. Organisatio-
nerne skal derfor anbefale, at der gives de pågældende den fornødne
frihed hertil.

Sker kursusdeltagelsen på virksomhedens foranledning, betaler virk-
somheden såvel rejseudgifter og kursusudgifter som løn. Eventuel
dækning af løntab tilfalder virksomheden.

Stk. 11 Ferie

Ved ansættelse på funktionærlignende vilkår holdes ferie med løn og
ferietillæg eller med feriegodtgørelse, jf. ferielovens § 16. Ferietillæg,
der udbetales til medarbejdere med løn under ferie, kan udbetales, før
ferien holdes. I så fald kan det kræves modregnet ved fratræden i det
omfang, der er udbetalt ferietillæg for ikke afholdt ferie. Overført ferie
som følge af feriehindringer, jf. overenskomstens § 53, stk. 5, kan af
virksomheden varsles til afvikling i opsigelsesperioden.

Stk. 12 Forhøjet ferietillæg

Virksomheden kan vælge, at løntillæg i henhold til loven om afskaf-
felse af store bededag ophører og erstattes af ferietillæg.

Såfremt virksomheden gør brug af denne mulighed, har medarbej-
dere, der holder ferie med løn, ret til et ferietillæg på 1,55 % af den
ferieberettigende løn. Medarbejdere, der har valgt at få feriegodtgø-
relse på 12 % i stedet for ferie med løn, har ret til et ferietillæg på 0,55
% af den ferieberettigende løn.

Medarbejdere, der holder ulønnet orlov efter barselsloven, har ret til
0,55 % af den ferieberettigende løn, medarbejderen ville have fået,
hvis de havde været på arbejde, i orlovsperioden.

Stk. 13 Pension af ferietillæg

Ferietillæg indgår i beregningsgrundlaget for pensionsbidrag.

Stk. 14 Søgnehelligdage samt feriefridage

Medarbejdere ansat på funktionærlignende vilkår modtager fuld løn
på søgnehelligdage, feriefridage, grundlovsdag og 1. maj.

Feriefridagene placeres efter de samme regler, som gælder for lægning af restferie.

Stk. 15 Kompensation

Såfremt medarbejdere med funktionærlignende ansættelsesvilkår ikke holder feriefridagene inden kalenderårets udløb, eller inden medarbejderen fratræder, modtager medarbejderen med den næstfølgende lønudbetaling kompensation svarende til en dagløn pr. ubrugt feriefridag.

Stk. 16

De feriefridage, der tildeles medarbejderen fra den 1. januar 2026, afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et forskudsbeløb fra den særlige lønopsparing efter § 17, stk. 4. Dette gælder, medmindre virksomheden vælger at fortsætte administrationen af feriefridage efter stk. 14.

Stk. 17 Særlig lønopsparing

For medarbejdere, der er ansat på funktionærlignende vilkår, oprettes en særlig lønopsparingsordning. Af den ferieberettigede løn indbetales virksomheden:

pr. 1. marts 2024	8,8 %
pr. 1. marts 2026	9,8 %
Pr. 1. marts 2027	10,8 %

Der beregnes feriepenge (12½ %) af beløbet.

Stk. 18

Virksomheden indbetaler fra den 1. januar 2026 2½ % af den ferieberettigede løn til medarbejderens særlige lønopsparing. Bidraget dækker indbetaling for feriefridage efter § 9, stk. 14.

For medarbejdere, der som følge af sygdom eller tilskadekomst har sammenhængende fravær over tre måneder og i en periode ikke modtager løn, beregnes de 2½ % af den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden.

Stk. 19

Virksomheden kan vælge at fortsætte administrationen af feriefridage efter reglerne i § 9, stk. 14. I så fald finder § 9, stk. 16 og 18 ikke anvendelse.

Stk. 20 Udbetaling

Beløbet udbetales til medarbejderen sammen med lønnen for december måned, medmindre medarbejderen inden den 1. december har anmodet om at beløbet indbetales på den pågældendes pensionskonto.

Ved fratræden udbetales saldoen sammen med den sidste løn.

Stk. 21 Sygdom

Ved ansættelse på funktionærlignende vilkår betales fuld løn under sygdom og ved tilskadekomst.

Stk. 22 Lønningsperiode og lønudbetaling

Ved ansættelse på funktionærlignende vilkår, udbetales månedsløn på samme datoer, som gælder for virksomhedens funktionærer. Lønnen kan af virksomheden indsættes på den pågældendes bank, sparekasse- eller girokonto.

Stk. 23 Fagretlig behandling

Eventuelle uoverensstemmelser vedrørende forståelsen af de individuelle aftaler eller af nærværende retningslinjer behandles efter overenskomstens regler for behandling af faglig strid.

Ønsker virksomheden at blive frigjort for en aftale om funktionærlignende ansættelse med en enkelt medarbejder, eller ønsker den enkelte medarbejder at blive frigjort, kan dette ske med det for den pågældende arbejder gældende opsigelsesvarsel i henhold til nærværende aftale.

Efter udløbet af ovennævnte varsler anses medarbejderen alene for at være omfattet af overenskomsten, hvorunder arbejdet henhører.

§ 10 Forsøgsordninger

Stk. 1

Under forudsætning af organisationernes godkendelse kan der lokalt aftales forsøgsordninger, som fraviger overenskomstens bestem-

melser, f.eks. adgang til ved lokal aftale at supplere og fravige overenskomstens arbejdstidsbestemmelser, indførelse af alternative samarbejdsformer, jobrotation, etablering af fællessjak, fælles lønformer mellem de forskellige faggrupper.

Stk. 2

I forbindelse med forsøgsordninger om udvidet arbejdstid, kan det aftales, at pensionsbidraget og særlig lønopsparing konverteres til et tillæg til lønnen for den enkelte medarbejder, for så vidt angår de timer, der ligger ud over 37 timer om ugen.

Stk. 3

Forsøgsordninger kan omfatte ændringer i arbejdets organisering i forhold til nuværende faglige arbejdsområder.

Stk. 4

Forsøgsordninger forudsætter godkendelse af DIO III og Fagligt Fælles Forbund.

KAPITEL 4. ARBEJDSSTID

§ 11 Arbejdstid

Stk. 1 Arbejdstidens længde og inddeling

Den normale effektive ugentlige arbejdstid er 37 timer, der fordeles på ugens 5 første hverdage, således at ingen dag er over 8 timer.

Stk. 2 4-dages arbejdsuge

Der kan lokalt aftales 4-dages arbejdsuge, hvor den ugentlige arbejdstid fordeles på 4 ud af ugens 5 første dage (mandag til fredag). En sådan aftale må ikke medføre en længere normal daglig arbejdstid end 10 effektive timer.

Overarbejde på den af ugens første 5 dage, som ikke indgår i en 4-dages uge, betales med et tillæg til timelønnen på 100 %, som beregnes af den personlige timeløn.

Stk. 3 Arbejdstidens inddeling

Den normale daglige arbejdstid lægges mellem kl. 06.00 og kl. 18.00. Spisepauser må tilsammen ikke udgøre mere end 1 time og ingen mindre end 1/2 time.

Stk. 4

Ved bestemmelse af, hvorledes den daglige arbejdstid og spisepausen skal fordeles, skal medarbejderne høres.

Stk. 5

Hvis virksomheden ikke ser sig i stand til at imødekomme et ønske fra medarbejderne, fastsætter virksomheden arbejdstiden under hensyn til virksomhedens tarv og kan iværksætte den med 10 arbejdsdages varsel. Inden for dette tidsrum har medarbejderne påtaleret i henhold til regler for behandling af faglig strid, for manglende hensyntagen, der ikke er begrundet i virksomhedens tarv.

Stk. 6

På arbejdspladser, hvor det findes hensigtsmæssigt, at flere virksomheder, under henvisning til arbejdets tarv, har sammenfaldende arbejdstid, kan arbejdstiden omlægges inden for de i stk. 3 nævnte tider.

Dog skal der gives medarbejderne et varsel på mindst 2 dage.

Stk. 7 Forsømmelse og udeblivelse

Medarbejderne må ikke uden gyldig grund forsømme den normale arbejdstid, og enhver udeblivelse fra arbejdet må derfor så vidt muligt forud anmeldes til virksomheden eller dennes stedfortræder.

Til samme må sygdomsforfald snarest muligt meddeles.

§ 12 Forskudt arbejdstid

Stk. 1 Forskudt arbejdstid

Der kan under forudsætning af lokal enighed etableres forskudt arbejdstid. En sådan aftale skal i alle tilfælde være truffet senest 2 dage før iværksættelsen. Der betales intet tillæg for den del af den forskudte arbejdstid, der ligger mellem fra kl. 06.00 og kl. 18.00, for så vidt bestemmelserne i stk. 1 er opfyldt.

Der kan ikke etableres forskudt arbejdstid på en sådan måde, at den samlede forskudte arbejdstid ligger inden for tidsrummet kl. 06.00-18.00. Der må her henvises til bestemmelserne i § 11, stk. 3, vedrørende varsling af normal arbejdstid.

Forskydes arbejdstiden, således at den først slutter efter kl. 18.00, men dog påbegyndes inden kl. 24.00, betales følgende tillæg fra begyndelsen af den lønningsuge hvori indgår:

Fra kl. 18.00 til kl. 22.00 pr. time

1. maj 2025	26,65 kr.
1. marts 2026	27,60 kr.
1. marts 2027	28,55 kr.

Fra kl. 22.00 til kl. 06.00 pr. time

1. maj 2025	53,35 kr.
1. marts 2026	55,20 kr.
1. marts 2027	57,15 kr.

Ved arbejde på forskudt tid, der påbegyndes kl. 24.00 eller derefter, betales pr. time indtil kl. 06.00 fra begyndelsen af den lønningsuge hvori indgår:

1. maj 2025	64,65 kr.
1. marts 2026	66,90 kr.
1. marts 2027	69,25 kr.

Stk. 2 Varighedsbestemmelse ved forskudt arbejdstid

Når en medarbejder på virksomhedens foranledning og uden egen skyld hindres i at fortsætte arbejdet på forskudt arbejdstid ud over 1 uge, betales medarbejderen med overarbejdstillæg for arbejde uden for virksomhedens normale dagarbejdstid.

Stk. 3 Overarbejde ved forskudt arbejdstid

Kræves der i tilslutning til forskudt arbejdstid udført overarbejde, betales der under sådant arbejde, foruden det i stk.1, nævnte tillæg for forskudt tid, de i overenskomsten fastsatte overarbejdstillæg regnet ud fra den forskudte arbejdstids ophør.

§ 13 Varierende ugentlig arbejdstid

Stk. 1

Der kan lokalt træffes skriftlig aftale om at forøge eller nedsætte den daglige henholdsvis ugentlige arbejdstid, således at den normale ugentlige arbejdstid i gennemsnit over en forud fastlagt periode er som anført i § 11.

Stk. 2

Perioden kan ikke strækkes ud over 12 måneder ekskl. ferie.

Stk. 3

En sådan aftale må ikke medføre en længere normal daglig arbejdstid end 10 effektive timer og maksimalt 50 timer pr. uge.

§ 14 46-timers arbejdsuge

Stk. 1

Der er lokalt adgang til skriftligt at aftale, at den normale ugentlige arbejdstid fastsættes til 46 timer mod at de overskydende timer i forhold til § 11 afspadseres fortrinsvis som hele dage inden 3 måneder fra optjeningsperioden.

Stk. 2

Der er enighed om, at der ikke samtidig kan arbejdes over i henhold til § 18.

Stk. 3

Afspadseringen fastsættes af virksomheden efter drøftelse med medarbejderne.

Afspadseringen af opsparede fridage skal finde sted inden eventuel fratræden fra virksomheden.

§ 15 Arbejdsfordeling

Der er mellem nedennævnte parter enighed om, at der kan etableres arbejdsfordeling efter nedenstående retningslinier.

Aftale om arbejdsfordeling kan ikke indgås for arbejde, der konkret aflønnes som akkordarbejde.

Stk. 1 Midlertidig forkortelse af arbejdstiden (arbejdsfordeling)

Midlertidig forkortelse af arbejdstiden kan gennemføres på nedenstående vilkår, når der er lokal enighed herom, og fremsendt ansøgning er godkendt af organisationerne. Den fremsendte ansøgning skal indeholde fødselsdato og navn på de i ansøgningen omfattede medarbejdere.

Virksomheden er forpligtet til at underrette jobcentret i henhold til gældende regler (senest én uge inden ordningen træder i kraft).

Stk. 2 Varsel og omfang

Forkortelse af den ugentlige arbejdstid kan finde sted med varsel af mindst én uge, efter lokal enighed og organisationernes godkendelse.

Overarbejde, inden for de seneste 13 uger, skal være afspadseret inden påbegyndelsen af forkortet arbejdstid.

Forkortet arbejdstid kan normal ikke fastlægges for mere end 13 uger inden for 12 på hinanden følgende måneder. Den forkortede arbejdstid skal tilrettelægges således, at der arbejdes mindst 2 dage pr. uge i gennemsnit – fortrinsvis med hele uger med arbejde og hele uger med ledighed. Forkortelsen lægges med hele dage.

Stk. 3 Hjemsendelsesperiode

Den enkelte hjemsendelsesperiode i forbindelse med en arbejdsfordelingsordning kan ikke vare længere end 2 uger.

Stk. 4 Ansættelse og frigørelse

Forøget arbejdskraft må ikke antages under forkortet arbejdstid. Herfra er dog undtaget de medarbejdere – eller erstatning for disse – som er fratrådt under den forkortede arbejdstid. Under den forkortede arbejdstid bortfalder medarbejderens pligt til at afgive opsigelsesvarsel ved fratræden. Afskedigelser kan heller ikke finde sted.

Stk. 5 Ændringer og ophør

Arbejdsfordelingsordninger kan kun ændres eller bringes til ophør med mindst det samme varsel, som skal iagttages ved indførelsen (én uge).

Ophør af ordninger skal meddeles skriftligt til organisationerne, forud for ophør.

Ændringer af ordninger skal godkendes af organisationerne efter samme regler, som gælder ved indførelse af ordninger

Ophør og ændringer af eksisterende ordninger kan ske afdelingsvis, uanset ordningen er etableret for hele virksomheden.

Stk. 6 Hasteordre

Hvor uventede hasteordrer gør det nødvendigt at overgå til fuld arbejdstid, kan dette dog ske med 2 arbejdsdages varsel, og meddelelse herom skal omgående tilsendes organisationerne.

Stk. 7 Overarbejde

Den i medfør af en ordning gældende arbejdstid bestemmer den for den enkelte medarbejder normale arbejdstid. Tilsiges en medarbejder til arbejde ud over det efter ordningen for ham planlagte, betragtes dette som overarbejde og betales som sådant.

Stk. 8 Afgrænsning

Reduceret ugentlig arbejdstid (arbejdsfordeling) kan med rimelig driftsmæssig begrundelse indføres for én eller flere afdelinger af en virksomhed uden nødvendigvis at berøre arbejdstid m.v. i andre afdelinger af samme virksomhed.

Stk. 9 Afgrænsning/overarbejde

Arbejdsfordelingsordninger på én eller flere afdelinger af en virksomhed udelukker ikke nødvendigheden af og pligten til i givet fald at udføre overarbejde i andre afdelinger.

Stk. 10

Organisationerne anbefaler, at der ved arbejdsmangel forud for etablering af arbejdsfordeling gennemføres en dialog om alternativt at benytte overenskomstens muligheder for uddannelse.

§ 16 Rådighedsvagt

Aftale om rådighedsvagt kan lokalt træffes efter følgende regler:

Stk. 1

Når en medarbejder efter aftale har pligt til under rådighedsvagt at opholde sig i hjemmet (eller steder med samme tilkaldelsesmulighed) i vagtperioder, der alene omfatter sønehelligdage og/eller perioden fra normal arbejdstids ophør fredag til normal arbejdstids begyndelse mandag, betales herfor pr. time fra begyndelsen af den lønningsuge hvori indgår:

1. maj 2025	31,35 kr.
1. marts 2026	32,45 kr.
1. marts 2027	33,60 kr.

Ved rådighedsvagt uden for ovennævnte periode betales pr. time fra begyndelsen af den lønningsuge, hvori indgår:

Tillægget udgør pr.:

1. maj 2025	25,15 kr.
1. marts 2026	26,05 kr.
1. marts 2027	26,95 kr.

Stk. 2

Ved tilkald under en rådighedsvagt bortfalder rådighedsvagt tillægget, og der betales normal aftalt timeløn plus tillæg i henhold til bestemmelserne om over-, søn- og helligdagsarbejde.

Der afregnes for hele timer og mindst fire timers tilkald.

Hvor flere indgår i vagtordningen forhandles en vægtfordeling.

Det skal sikres, at enkeltpersoner ikke får kontinuerlig rådighedsvagt.

Stk. 3 Udskydelse af daglig hviletid ved rådighedstjeneste

Under forudsætning af organisationernes godkendelse kan de lokale parter indgå skriftlige aftaler 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 indenfor 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.

Aftaler i henhold til denne bestemmelse kan opsiges af begge parter med 2 måneders varsel til udgangen af en måned, medmindre aftale om længere varsel er/bliver truffet.

Anmærkning

Bestemmelsen gælder ikke for virksomheder, der tidligere var omfattet af Snedker- og Tømreroverenskomsten mellem Danske Entreprenører og Fagligt Fælles Forbund.

§ 17 Fridage

Stk. 1 1. maj

1. maj er fridag.

Stk. 2 Feriefridage

Medarbejderne har ret til 5 feriefridage pr. kalenderår.

Stk. 3

Feriefridagene betales efter de samme regler som betaling af søgne-helligdage, se pkt. 4 og placeres efter de samme regler, som gælder for lægning af restferie jf. § 51.

Stk. 4

Forskid for feriefridagene udgør til voksne medarbejdere:

1. maj 2024	1.500,00 kr.
-------------	--------------

Til ungarbejdere:

1. maj 2024	800,00 kr.
-------------	------------

Stk. 5

Hvis en medarbejder er syg, når feriefridagen begynder, har medarbejderen ikke pligt til at holde feriefridagen, og feriefridagen kan udskydes til senere.

KAPITEL 5. OVERARBEJDE

§ 18 Regler for over-, nat-, søn- og helligdagsarbejde

Stk. 1 Overarbejdets påbegyndelse

Overarbejde regnes fra arbejdstidens ophør til 3 timer derefter, indbefattet $\frac{1}{2}$ times spisepause straks efter arbejdstidens ophør.

Stk. 2

Spisepausen bortfalder, hvor overarbejdet kun skal strække sig over 1 time.

Stk. 3

Natarbejde regnes fra 3 timer efter arbejdstidens ophør til arbejdstidens begyndelse med $\frac{1}{2}$ times spisepause hver 4. time.

Stk. 4 Nødvendigt overarbejde

Medarbejderen skal være villig til at udføre over-, nat-, søn- og helligdagsarbejde, når dette er nødvendigt.

Som nødvendigt regnes:

- Hvis arbejdet blev udført i den normale arbejdstid, ville hindre andre arbejdere i at kunne arbejde.
- Hvis arbejdet blev udført i den normale arbejdstid, ville lægge hindringer i vejen for den almindelige samfærdsel.
- Arbejde ved afstivning af bygninger fremkaldt ved udgravning af nabogrunde eller lignende arbejder, der nødvendigvis må udføres for at forhindre ulykkestilfælde.
- Når særlige forhold foreligger, herunder vanskeligheder i forbindelse med overholdelse af forsvarligt fastlagte arbejdsplaner.

Stk. 5 Begrænsning af overarbejde

Overarbejde kan udføres uden ovennævnte begrænsninger indtil 15 timer pr. uge, forudsat at der mellem virksomheden og medarbejderen er enighed herom, herunder om eventuel afspadsering.

§ 19 Systematisk overarbejde

Stk. 1

Hvis de lokale parter forgæves har søgt at indgå en aftale om varierende ugentlig arbejdstid, jf. § 13, kan virksomheden varsle systematisk overarbejde. Systematisk overarbejde kan maksimalt udgøre 5 timer pr. kalenderuge og 1 time pr. dag og skal lægges i tilknytning til den enkelte medarbejders normale arbejdstid. Systematisk overarbejde skal varsles senest inden normal arbejdstids ophør 4 kalenderdage før den uge, hvori det systematiske overarbejde udføres.

Stk. 2

Systematisk overarbejde skal - medmindre andet aftales mellem virksomhedens ledelse og tillidsrepræsentanten - afspadseres som hele fridage indenfor en 12 måneders periode efter dets udførelse

Stk. 3

Overskydende timer, der ikke berettiger til en fuld arbejdsfri dag, videreføres.

Stk. 4

Afspadseringstidspunktet fastlægges af virksomheden efter lokal forhandling mellem parterne, idet der dog skal gives medarbejderen et varsel på mindst 6x24 timer.

Stk. 5

Afspadsering, der hidrører fra systematisk overarbejde, kan ikke placeres i et opsigelsesvarsel, medmindre virksomheden og medarbejderen er enige herom.

Stk. 6

De eksisterende muligheder for at varsle overarbejde efter overenskomstens øvrige regler, påvirkes ikke af muligheden for at varsle systematisk overarbejde.

§ 20 Tillæg for overarbejde

Stk. 1 Overarbejdstillæg

Beordret overarbejde betales for de første 3 timer pr. dag med et tillæg af 50 %. Efterfølgende timer betales med et tillæg af 100 %.

Stk. 2 Før arbejdstids begyndelse

Såfremt arbejdstiden påbegyndes 1 time før normal arbejdstid, betales der for denne time et tillæg af 50 %. Udføres samme dag overarbejde, regnes natarbejde fra 2 timer efter normal arbejdstid.

Stk. 3 Lørdagsarbejde

Overarbejde på lørdage betales fra normal hverdagsarbejdstids begyndelse med 50 % tillæg for de første 3 timer. For de efterfølgende timer betales 100 %.

Stk. 4 Søn- og helligdagstillæg

Søn- og helligdagsarbejde samt natarbejde betales med et tillæg af 100 %.

Stk. 5 Mindst 4 timer

For overarbejde på lørdage samt søn- og helligdage betales for mindst 4 timer.

Stk. 6 Personlig timeløn

Overarbejdstillægget beregnes af den personlige timeløn.

Stk. 7 Spisetid fradrages ikke

I betaling for over- og natarbejde samt søn- og helligdagsarbejde fradrages ikke for spisetid.

KAPITEL 6. LØNFORHOLD

§ 21 Lønforhold

Stk. 1 Minimalløn

Inden for den normale arbejdstid betales som minimalløn pr. time fra begyndelsen af den lønningsuge hvori indgår:

1. maj 2025	146,15 kr.
1. marts 2026	149,65 kr.
1. marts 2027	153,15 kr.

Stk. 2

Forhandling om timelønsændringer kan højst finde sted 1 gang årligt.

§ 22 Ungarbejdere og forpraktikanter

Stk. 1 Minimalløn

Timelønnen til ungarbejdere og forpraktikanter udgør fra begyndelsen af den lønningsuge hvori 1. maj 2025 indgår:

15 år men ikke 16 år	58,45 kr.
16 år men ikke 17 år	73,10 kr.
17 år men ikke 18 år	102,30 kr.

Fra begyndelsen af den lønningsuge hvori 1. marts 2026 indgår, udgør timelønnen:

15 år men ikke 16 år	59,85 kr.
16 år men ikke 17 år	74,85 kr.
17 år men ikke 18 år	104,75 kr.

Fra begyndelsen af den lønningsuge hvori 1. marts 2027 indgår, udgør timelønnen:

15 år men ikke 16 år	61,25 kr.
16 år men ikke 17 år	76,60 kr.
17 år men ikke 18 år	107,20 kr.

Se bilag 9 om forpraktik.

§ 23 Boligtillæg til visse medarbejdergrupper

Stk. 1 Boligtillæg til visse medarbejdergrupper (gældende pr. 1. januar 2024)

Der betales et boligtillæg til medarbejdere, som ikke er bosiddende i Danmark ved ansættelsen eller udstationeringens start. Dette gælder fra begyndelsen af den lønningsuge, hvori 1. januar 2024 indgår.

Stk. 2

Boligtillægget andrager 25 kr. pr. arbejdstime, og betales i tillæg til den relevante mindstebetalingsats i den i § 21, stk. 1 anførte løn.

Stk. 3

Boligtillægget bortfalder i den udstrækning, medarbejderens timeløn overstiger mindstebetalingsatsen med tillæg af boligtillæg. Virksomheden kan således i boligtillægget modregne den del af medarbejderens timeløn, som overstiger den i § 21, stk. 1 anførte mindstebetalingsats.

Stk. 4

Boligtillægget bortfalder automatisk efter de første 4 måneders ansættelse/udstationering, hvis virksomheden stiller passende bolig til rådighed under ansættelsen/udstationeringen, eller hvis virksomheden på anden vis dækker omkostning til bolig.

Ved passende bolig forstås eget soverum på hotel, kro, motel, ferielejlighed/lejlighed, sommerhus, vandrehjem eller boligcontainer/campingvogn med toilet/bad/køkkenfaciliteter. Dette er under forudsætning af, at boligen ligger inden for 50 km fra arbejdsstedet. Ved bolig i boligcontainere er det endvidere en forudsætning, at der etableres fælles opholdsområde. Ved bolig på byggepladsen eller på tilstødende

arealer til byggepladsen er det en forudsætning, at beboelsesområdet er adskilt fra byggepladsen, og at velfærdsforanstaltningerne som beskrevet i § 27 ikke indgår i beboelsesområdet.

Stk. 5

Boligtillægget bortfalder automatisk og uden yderligere varsel efter 12 måneders ansættelse eller udstationering i Danmark. Beregningen af perioden for ansættelse eller udstationering gælder fra overenskomstdækning.

Stk. 6

Boligtillægget bortfalder, hvis medarbejderen udfører arbejde i akkord.

Stk. 7

Parterne opfordrer til, at der inden boligtillæggets bortfald gennemføres en lønforhandling efter overenskomstens regler.

§ 24 Generelt

Stk. 1 Lønfastsættelse

Parterne er enige om, at det er en forudsætning, at der kan og skal ske afvigelser fra overenskomstens mindstebetalingsats, idet der er tale om et "bevægeligt" lønsystem, og at der er en vis lønspredning i den enkelte virksomhed.

Stk. 2

Der skal således tages hensyn til medarbejderes dygtighed, erfaring, uddannelse, indsats i produktionen, lige som lønnen må påvirkes af, at der ikke eller kun i forsvindende grad er adgang til akkord eller andre præstationsbestemte aflønningsformer. Endvidere skal der tages hensyn til arbejdets krav til udøveren, herunder også særlige gener, der er forbundet med udførelsen af arbejdet.

Stk. 3

Lønnen for den enkelte medarbejder aftales i hvert tilfælde mellem virksomheden og medarbejderen uden indblanding fra organisationernes side. Tillidsrepræsentanten kan tilkaldes som bisidder ved forhandlingerne.

Stk. 4

Der udarbejdes efter ønske et referat over forhandlingerne.

Stk. 5

Forhandling om regulering af den individuelle løn kan foretages en gang pr. overenskomstår.

Stk. 6

Hvor de lokale parter ønsker at forhandle lønnen kollektivt, kan der lokalt træffes aftale herom. Hvis der er valgt en tillidsrepræsentant, forestår tillidsrepræsentanten forhandlingerne.

Stk. 7 Misforhold som helhed

Organisationerne har påtaleret i henhold til regler for faglig strid i de tilfælde, hvor misforhold som helhed skønnes at være til stede.

Stk. 8

Parterne er enige om, at det er en betingelse for, at der overhovedet kan foreligge et misforhold som helhed blandt andet er, at den enkelte virksomhed lønniveau er væsentligt lavere end lønniveauet på sammenlignelige virksomheder i branchen. Parterne er enige om, at det ikke i sig selv er tilstrækkeligt til at statuere misforhold, at der er tale om en væsentlig afvigelse fra den generelle gennemsnitsløn inden for branchen. Det er en forudsætning, at der er tale om sammenlignelige virksomheder inden for samme branche og geografi.

Stk. 9 Behandling af uoverensstemmelser

Uoverensstemmelser om hvorvidt der foreligger et misforhold kan behandles efter de fagretlige regler i kapitel 15 (med ligefrem bevisbyrde). En eventuel fagretlig sag kan indledes på baggrund af forholdene på en igangværende byggeplads.

Stk. 10

Under organisationsmødet søger parterne at nå til enighed om, hvorvidt der er tale om et misforhold og et eventuelt niveau herfor. Hvis parterne når til enighed, kan sagen afsluttes.

Stk. 11

Såfremt det under den fagretlige sagsbehandling ikke er muligt at opnå enighed om misforhold, kan sagen videreføres for en faglig voldgift, der tager stilling til, hvorvidt der er tale om et misforhold – og i det omfang det aftales – et eventuelt niveau over misforholdet.

Stk. 12

Et konstateret misforhold skal på begæring herom efterfølgende gøres til genstand for lokal forhandling.

Stk. 13

Såfremt der er fastslået et misforhold, kan parterne ved fagretlig forhandling søge at nå til enighed om, hvordan misforholdet kan bringe til ophør. En eventuel uenighed om lønfastsættelse kan dog ikke videreføres til faglig voldgift.

§ 25 Ugesedler og lønudbetaling

Stk. 1 Ugesedler

Virksomheden kan forlange ugesedlerne udleveret hver fredag eftermiddag, dog kan dagsedler forlanges udleveret dagligt.

En ugeseddel betragtes som godkendt, hvis virksomheden ikke har gjort indsigelse senest efterfølgende torsdag eller senest samtidig med at lønsedlen sendes til medarbejderen.

Stk. 2 Lønudbetaling

Lønningsperioden følger kalenderugen og strækker sig over 2 uger.

Ved lokal enighed mellem virksomheden og et flertal af medarbejderne kan det skriftligt aftales, at virksomheden indfører, at udbetaling af lønnen samt godtgørelser finder sted hver måned.

Ved aftale om månedsløn kan aflønningsperioden tidligst starte den 20. i en måned med udløb den 19. i den efterfølgende måned.

Ønske om overgangsordning (fors kud) skal respekteres, både ved indførelsen af ordningen og ved nyansættelser.

Forudsætningerne for at lønnen udbetales på udbetalingsdagen, er at ugesedlerne er afleveret ifølge virksomhedens skriftlige anvisning.

Stk. 3 Lønudbetaling via pengeinstitut

Udbetaling sker gennem et af medarbejderen valgt pengeinstitut.

Ved lønningsperiode på 2 uger skal samtlige forfaldne lønninger samt godtgørelser være til rådighed om torsdagen i udbetalingsugen.

Ved lønningsperiode på 1 måned, udbetales lønnen månedsvi s bagud og forfalder til betaling den sidste hverdag i måneden.

Ved betaling kontant eller ved check skal udbetaling finde sted om torsdagen i udbetalingsugen, forinden arbejdstidens ophør.

Stk. 4 Lønudbetaling ved helligdage

I udbetalingsugen, hvor torsdag eller fredag er helligdage, sker lønudbetalingen 2 dage forud for helligdagen. Udbetalingen kan ske med et acontobeløb af den indtjente løn, og regulering sker den nærmest følgende udbetalingsdag. Acontobeløbet skal være så nær lønningslistens beløb som muligt.

Stk. 5 Lønsedlen

Lønsedlen med specifikation af den udbetalte løn, samt meddelelse om lønoverførslen skal senest torsdag udleveres eller sendes til medarbejderen.

Overført løn kan ikke ændres uden medarbejderens skriftlige godkendelse.

- Specifikation skal indeholde følgende oplysninger:
- Virksomhedens CVR-nummer
- Timelønsarbejde
- Akkordarbejde/overskud
- Overarbejde
- Løn under sygdom
- Ferie- og særlig lønopsparing
- Kørselsgodtgørelse
- ATP
- Pension
- Godtgørelse for 1. og 2. ledighedsdag

Stk. 6 Elektroniske lønsedler

Virksomheden kan med frigørende virkning aflevere lønsedler, der skal udveksles under eller efter det løbende ansættelsesforhold via de

elektroniske postløsninger, som måtte være til rådighed, f.eks. e-Boks eller via e-mail.

Stk. 7

Såfremt virksomheden vil benytte sig af denne mulighed, skal medarbejderne varsles herom 3 måneder før, medmindre andet aftales. Efter udløb af varslet kan medarbejdere, som ingen mulighed har for at anvende den elektroniske løsning, få udleveret de pågældende dokumenter ved henvendelse til virksomheden.

Stk. 8 Lønudbetaling ved fratrædelse

Ved ophør på grund af afskedigelse skal lønafregningen finde sted på den normale lønudbetalingsdag for den pågældende lønperiode.

Stk. 9 Sikkerhed for løn

Fagligt Fælles Forbund skal i ethvert tvivlsomt tilfælde have ret til hos virksomheden at forlange sikkerhed for arbejdslønnen.

Dersom medarbejderne ikke i rette tid og på rette sted modtager deres uomtvistelige tilgodehavende, har de ingen pligt til at fortsætte arbejdet.

Stk. 10 Ferielukning

Når en virksomhed holder samlet ferielukning, forlænges samtlige de i overenskomsten fastsatte tidsfrister et tilsvarende antal dage.

Såfremt det formelle lønudbetalingstidspunkt falder i en ferie, foretages lønudbetalingen førstkommande normale lønningsdag efter ferien.

Efter ønske kan udbetales acountobeløb.

§ 26 Smuds- og vandbygningstillæg

Stk. 1 Vandbygningstillæg

For den del af vandbygningsarbejde, som udføres i eller ud over vandet (altså ikke i tørlagt grube eller hvor forholdene kan sidestilles hermed, f.eks. udføres oven på tæt forskalling over vandet), ydes på grund af de hermed forbundne gener, derunder tab af eget værktøj, for så vidt arbejdet udføres i timeløn, et tillæg pr. time, heraf undtaget dog udlægning af mindre badehuse.

Tillægget udgør fra begyndelsen af den lønningsuge, hvori indgår:

1. maj 2025	10,35 kr.
1. marts 2026	10,70 kr.
1. marts 2027	11,10 kr.

Stk. 2 Smudstillæg

For tagpap, tjære- og karboliniumsarbejde, rydning af brandtomt og reparation af kulgårde og koks-, kul- og kornsiloer, tag- og indvendigt arbejde i gasværker og lokomotivremiser eller andet i tilsvarende grad tilsmudsende arbejde, betales ligeledes et tillæg pr. time.

Tillægget udgør fra begyndelsen af den lønningsuge, hvori indgår:

1. maj 2025	14,65 kr.
1. marts 2026	15,15 kr.
1. marts 2027	15,70 kr.

§ 27 Skurforhold

Stk. 1

Velfærdsforanstaltninger gennemføres i henhold til den til enhver tid gældende bekendtgørelse, som indgår i nærværende overenskomstforhold, for tiden "Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 2107 af 24. november 2021 om bygge- og anlægsarbejde (se bilag 8).

Stk. 2 Rådgivning

Ved uenighed om, hvorvidt velfærdsforanstaltningerne opfylder ovennævnte gældende bekendtgørelse, har medarbejderne ret til gennem deres lokale organisation at begære et orienteringsmøde afholdt.

Stk. 3 Frist

Orienteringsmødet afholdes inden for en frist af 5 arbejdsdage, efter begæring herom er modtaget, medmindre andet aftales.

Stk. 4 Deltagelse

På orienteringsmødet deltager 1 repræsentant fra DIO III og 1 repræsentant fra Fagligt Fælles Forbund.

Endvidere tilkaldes 1 repræsentant fra virksomheden samt 1 medarbejderrepræsentant.

Stk. 5 Gennemgang

På mødet gennemgås de eksisterende velfærdsforanstaltninger, og hvor det er påkrævet, rådgives parterne på grundlag af ovennævnte regler.

Stk. 6 Rådgivningen ikke efterlevet

Såfremt en af parterne efter rådgivningsperiodens udløb finder, at velfærdsforanstaltningerne ikke opfylder overenskomstens krav hertil, skal der - såfremt sagen ønskes videreført - afholdes mæglingsmøde.

Mæglingsmødet afholdes hurtigst muligt og senest 5 arbejdsdage efter begæring er fremsat til DIO III, idet begæring dog tidligst kan fremsættes efter udløbet af rådgivningsperioden.

På mæglingsmødet deltager 1 repræsentant fra DIO III samt 1 repræsentant fra Fagligt Fælles Forbund, for begge vedkommende fortrinsvis de samme personer, der deltog i orienteringsmødet.

Herudover tilkaldes 1 repræsentant fra virksomheden samt 1 medarbejderrepræsentant.

Hvis der på mæglingsmøde eller organisationsmøde opnås enighed om, at velfærdsforanstaltningerne ikke opfylder overenskomstens krav hertil, kan spørgsmålet om eventuel bod indbringes for Arbejdsretten. Herudover kan indbringelse for Arbejdsretten eventuel ske efter endt voldgiftsbehandling.

Hvis der på mæglingsmødet er uenighed om, hvorvidt velfærdsforanstaltningerne opfylder overenskomstens krav hertil, kan hver af parterne kun videreføre sagen via organisationsmøde og/eller faglig voldgift i henhold til overenskomstens almindelige bestemmelser herfor.

Stk. 7 Erstatning

Er velfærdsforanstaltningerne ikke i orden 5 arbejdsdage (rådgivningsperiode) efter, at orienteringsmødet blev afholdt, kan medarbejderne kræve en erstatning.

Stk. 8 Udbetaling

Erstatningens størrelse er på 41,00 kr. pr. medarbejder pr. dag fra det tidspunkt, forholdene skriftligt er påtalt, og indtil forholdene er bragt i orden.

Stk. 9 Mangler

Der kan dog kun kræves erstatning, såfremt manglerne medfører en forringelse af betydning for brugsværdien.

§ 28 Ventetid

Stk. 1 Materialeangel

Ventetid på materialer, beslag eller lignende betales med den gældende minimallønssats, medmindre medarbejderen anvises andet arbejde. Ventetiden skal opgøres hver uge. Sker dette ikke, er kravet bortfaldet. Betalingen for ventetiden udbetales førstkomende løn-udbetalingsdag.

Stk. 2 Frist at fremskaffe materialer

Dog skal medarbejderen skriftligt give virksomheden 24 timers frist (lørdag-, søn- og helligdagstimer medregnes ikke i tidsfristen) til at skaffe de manglende materialer til veje.

Stk. 3 Vejrligsstop

Hvis arbejdet må indstilles på grund af vejrliget eller ikke kan påbegyndes ved normal arbejdstids begyndelse, er medarbejderne forpligtet til at forblive på arbejdsstedet, medmindre andet aftales.

Medarbejderne skal i forbindelse med vejrligsstop kontakte virksomheden.

I perioden, indtil vejret bedres, kan virksomheden anwise andet arbejde, og medarbejderne må ikke vægre sig mod at udføre et sådant anvist arbejde, indtil det afbrudte arbejde kan genoptages.

Såfremt det ikke er muligt at anwise andet arbejde, betales ventetiden med den gældende minimallønssats.

Kan andet arbejde ikke anvises, har virksomheden ret til at hjemsende medarbejderne, der ikke kan beskæftiges.

§ 29 Værktøj

Stk. 1 Brand eller tyveri

Virksomheden dækker ved brand eller tyveri af medarbejderens, på arbejdspladsen eller firmabil beroende værktøj, dog max. 4.000,00 kr., såfremt værktøjet er opbevaret i aflåst rum, container eller lignende.

Der dækkes kun såfremt, der er synligt tegn på indbrud og indgivet politianmeldelse.

Ved dækning fra forsikring kan der ikke forekomme dobbelt dækning.

Stk. 2 Udlevering af personligt værktøj

Når virksomheden udleverer en aflåselig værktøjskasse med værktøj/el-værktøj til en medarbejder eller et makkerpar, kan virksomheden forlange en underskrift for det udleverede værktøj.

Stk. 3 Fællesværktøj

Når virksomheden udleverer fællesværktøj og el- eller luftværktøj, til brug af flere medarbejdere i samme sjak kan virksomheden, når værktøjet udleveres, forlange en underskrift af en repræsentant fra sjakket for det udleverede værktøj når det udleveres.

Virksomheden har pligt til at anvise et aflåseligt sted for opbevaring af det udleverede fællesværktøj, og medarbejderne har pligt til efter endt brug eller ved arbejdstids ophør, at anbringe værktøjet på det af virksomheden anviste sted.

Stk. 4 Ansvar

For bevislig skodesløs behandling af udleveret værktøj i henhold til stk. 2 kan vedkommende medarbejder/medarbejdere gøres ansvarlig.

For bevislig skodesløs behandling af udleveret værktøj i henhold til stk. 3 kan de medarbejdere som har haft adgang til det udleverede værktøj gøres ansvarlige.

Stk. 5 Afstand til skur

Afstanden mellem benyttelsesstedet og opbevaringsstedet må ad nærmeste gangbare vej højst udgøre 100 meter.

§ 30 Kørepenge – Transportgodtgørelse

Afsnit 1 – udenfor arbejdstid København og I. zone

Stk. 1 Kørepenge

Virksomheden betaler kørepenge fra midten af det postdistrikt, hvori medarbejderens bopæl ligger til midten af det postdistrikt, hvori arbejdspladsen ligger, i henhold til det som bilag 6 optrykte skema. De i skemaet anførte afstande er reduceret med en frizone på 6 km.

Beløbet udgør den til enhver tid gældende sats efter statens takster for benyttelse af eget befordring under 20.000 km. pr. år, p.t. 3,81 kr. Godtgørelse beregnes kun den ene vej.

Stk. 2 Køretid

Der betales ikke for køretid i skema 1.

Provinsen og 2. zone

Stk. 3 Kørepenge

Virksomheden betaler kørepenge og køretid for den korteste afstand fra arbejdspladsen til medarbejderens bopæl eller til virksomhedens værksted, idet afstanden reduceres med 10 km.

Beløbet udgør den til enhver tid gældende sats efter statens takster for benyttelse af eget befordringsmiddel over 20.000 km. pr. år, p.t. 2,23 kr.

Virksomheden betaler kørepenge pr. km. frem og tilbage.

Stk. 4 Køretid

Køretid over 10 km. betales med 0,75 kr. pr. km. frem og tilbage.

Stk. 5 Fra provinsen til København

Ved kørsel fra provinsen og II. Zone til København og I. zone betales i henhold til reglerne i stk. 3.

Stk. 6 Fra København til provinsen

Ved kørsel fra København og I. zone til en arbejdsplads i provinsen og 2. zone betales kørepenge og køretid for korteste afstand mellem arbejdspladsen og til medarbejderens bopæl eller virksomhedens værksted, idet afstanden reduceres med 10 km.

Stk. 7 Ansat på værksted

Kørepeng- og køretidsbetaling betales ikke, når medarbejderen, er ansat til eller efter aftale fast beskæftiget på værksted, servicearbejde i en virksomhed eller institution, eller har udgangspunkt fra virksomhedens værksted.

Afsnit 2 – I arbejdstiden**Stk. 8**

Når medarbejderen benytter eget køretøj i virksomhedens tjeneste, oppebærer medarbejderne godtgørelse pr. kørt km., der følger den til enhver tid gældende sats efter statens takster for benyttelse af eget befordringsmiddel, under 20.000 km. pr. år, p.t. 3,81 kr.

Stk. 9

Organisationerne er i øvrigt enige om, at den enkelte medarbejder er frit stillet med hensyn til spørgsmålet om, hvorvidt han vil stille sit motorkøretøj til rådighed for virksomheden.

Afsnit 3 – Fælles**Stk. 10 Samkørsel**

Hvis der lokalt er truffet aftale om samkørsel og hvis virksomheden stiller transportmiddel til rådighed, betales føreren af transportmidlet for samtlige kilometer med 1,20 kr. pr. km.

Passagerne betales i henhold til stk. 4.

Der træffes aftale om kørerute og tidspunkt, således at opsamling er hensigtsmæssig for den enkelte.

Stk. 11 Færge og brobillet

Betaling for færge, brobillet og motorvejsafgifter betales af virksomheden.

Stk. 12 Vikarbureauer

Hvis vikarbureauet alene udlejer arbejdskraft til en rekvirentvirksomhed, og således ikke har egen entreprisekontrakt på byggesagen inden for overenskomstens dækningsområde, fortolkes "virksomhedens værksted" som værende rekvirentvirksomhedens værksted, og vikarbureauet afregner § 30 og § 31 i Bygningsoverenskomsten til vikarerne, med dette som udgangspunkt.

Anmærkning

Denne bestemmelse gælder ikke for virksomheder der tidligere var omfattet af Snedker- og Tømreroverenskomsten mellem Danske Entreprenører og Fagligt Fælles Forbund.

I stedet gælder de som bilag 3 optrykte regler om kørselsgodtgørelse.

§ 31 Overnatning

Stk. 1 Overnatning

Såfremt virksomheden udsender medarbejderen til en arbejdsplads, der ligger mere end 110 km fra medarbejderens bopæl, har medarbejderen ret til at få dækket dokumenterede udgifter til kost og logi på et hotel, kro eller lignende af rimelig standard det pågældende sted.

Når medarbejdere, som ikke er bosiddende i Danmark, søger arbejde i Danmark og ansættes i en virksomhed, anses det første sted de bor i dette ansættelsesforhold, som værende medarbejderens bopæl.

Stk. 2

Hvor virksomheden tilrettelægger udstationeringen af de udenlandske medarbejdere, så de må forblive på opholdsstedet hen over weekender, overenskomstmæssige fridage og søgne- og helligdage, og virksomheden derved bestemmer, at der ikke kan ske den ugentlige hjemrejse, betaler virksomheden for disse ”mellemp perioder” i henhold til stk. 1-4, og der betales ikke for hjemrejse i den periode.

Stk. 3

Medarbejdere og virksomheden kan ved lokal enighed i stedet for bestemmelsen i stk. 1 aftale at virksomheden udbetaler diæter efter statens takster, der p.t. udgør:

	2025	2026	2027
Kost	597,00 kr.		
Logi	256,00 kr.		

Derved er det medarbejderen der selv sørger for kost og logi.

Stk. 4

Medarbejder og virksomheden kan ved lokal enighed i stedet for bestemmelsen i stk. 1 og 2 aftale at virksomheden sørger for kost og logi.

Stk. 5

Virksomheden skal i alle tilfælde, hvor overnatning finder sted, betale udepenge til småfornødenheder med den til enhver tid gældende sats efter statens takster vedrørende skattefri godtgørelse p.t. 149,25 kr.

Stk. 6 Fortolkning af ”eller lignende”

Parterne er enige om, at ved begrebet ”eller lignende” forstås:

- a. Motel
- b. Ferielejlighed/lejlighed
- c. Sommerhus
- d. Vandrehjem
- e. Boligcontainer/campingvogn med toilet/bad/køkkenfaciliteter.

Punkterne 6a. til 6e. er under forudsætning af:

- At hver enkelt medarbejder overnatter i et soverum for sig selv
- At der i forbindelse med opstilling af boligcontainere etableres fælles opholdsområde
- At ved overnatning på byggepladsen eller på tilstødende arealer til byggepladsen skal beboelsesområdet være adskilt fra byggepladsen, og velfærdsforanstaltningerne som beskrevet i § 27 kan ikke indgå i beboelsesområdet. At virksomheden betaler for rengøring mindst 1 gang pr. uge
- At opstillingen foregår under iagttagelse af myndighedernes godkendelse
- At reglerne kan fagretligt behandles.

Stk. 7 Transportgodtgørelse for medarbejder der er omfattet af bestemmelserne om overnatning

Transportgodtgørelsen fra medarbejdernes opholdssted og til arbejdspladsen betales i henhold til § 30.

Stk. 8

Medarbejderen har krav på ud- og hjemrejse en gang ugentligt med betaling af rejsegodtgørelse med satsen i § 30, stk. 3 og stk. 4. Der betales for afstanden mellem arbejdspladsen og medarbejdernes bopæl, uden frizone.

Hvis der lokalt er truffet aftale om samkørsel i forbindelse med ud- og hjemrejse og virksomheden stiller bil til rådighed, betales efter § 30, stk. 10, uden frizone.

Transporten gælder til nærmeste grænseovergang. For medarbejdere, hvis faste bopæl er i Danmark, betales for den korteste vej.

KAPITEL 7. AKKORD/LØNSYSTEMER

§ 32 Akkordgrundlag

Stk. 1 Akkord

Såfremt en af parterne ønsker det, udføres alt nyt arbejde i akkord og betales efter de til enhver tid mellem DIO III og Fagligt Fælles Forbund gældende prislistes samt tilhørende bestemmelser.

Stk. 2 Glarmesterarbejde

Den mellem Glarmesterlauget i Danmark og Fagligt Fælles Forbund gældende prisliste med tillæg anvendes for udførsel af glarmesterarbejde.

Alt nyt bygningsarbejde, hvor akkordprisen inklusiv alle tillæg overstiger 400,00 kr., udføres i akkord og betales efter prislisten.

Undtaget fra prislisten er inventararbejde (forretningslokaler, banker o.lign.) samt møbelarbejde og industrielt værkstedsarbejde.

I sådanne forhold samt i alle øvrige forhold er overenskomsten mellem DIO III og Fagligt Fælles Forbund gældende.

Stk. 3 Gulvlæggerarbejde

Den mellem DIO III og Fagligt Fælles Forbund gældende priskurant med tilhørende bestemmelser for udførelse af gulvlæggerarbejde anvendes.

Undtaget fra priskuranten er gulvlæggerarbejde som er omfattet af prislisten mellem DIO III og Fagligt Fælles Forbund.

I alle øvrige forhold er overenskomsten mellem DIO III og Fagligt Fælles Forbund gældende.

§ 33 Indgåelse af akkord

Stk. 1 Tildeling

Akkordens omfang fastlægges skriftligt, hvis en af parterne ønsker det.

Aftalen underskrives af begge parter, før arbejdet påbegyndes. Skriftligheden er et gyldighedskrav.

På tildelingen henvises så vidt muligt til daterede udleverede tegninger og beskrivelser.

En eventuel uenighed om en tildeling kan fagretlig behandles, men påvirker ikke parternes ret til at arbejde på akkord.

Stk. 2 Opmålte akkordregnskaber

Det er parternes ret løbende under arbejdets gang, eller ved arbejdets afslutning at lade den samlede mængde af arbejde opmåle efter gældende prislistes.

Akkordregnskabet skal indeholde oplysninger om prislistens positionsnumre, mængde og pris.

Afleverede akkordregnskaber skal være underskrevet og forsynet med afleveringsdato.

Modtageren skal kvittere for modtagelsen af regnskaberne.

Hvis der mellem parterne er udvekslet regnskaber baseret på organisationernes prislistes, eller kritik heraf, betragtes arbejdet som værende udført i akkord.

Stk. 3 Akkordaftaler som bygger på standardpriser eller slumpakkorder m.v.

Såfremt en af parterne ønsker at indgå en akkordaftale som bygger på standardpriser eller en slumpakkord, fremsættes forslag hertil - baseret på akkordregnskaber udarbejdet med baggrund i organisationernes prislistes og/eller akkorderingsforslag - skriftligt til modparten, inden halvdelen af arbejdet, der forhandles om, er udført. Hvis parterne inden halvdelen af arbejdet er udført, ikke har fremsat forslag til standardpris eller slumpakkord udføres arbejdet ikke i akkord efter indholdet i stk. 3.

Modparten kvitterer for modtagelsen og skal i løbet af 10 arbejdsdage svare skriftligt på forslaget.

Modtagelsesdagen regnes ikke med i ovennævnte tidsfrist.

Herefter forhandles forslag og svar mellem parterne. Svares der ikke inden for den nævnte frist, er forslaget gældende.

Akkordaftale om en standardpris eller slumpakkord skal for at være gældende, være skriftligt, og underskrevet af begge parter.

Opnås der ikke enighed, afgøres uoverensstemmelsen i henhold til regler for behandling af faglig strid.

Hvis der mellem virksomheden og medarbejderne opstår uenighed, når parterne har udvekslet akkordforslag, som bygger på standardpriser eller slumpakkorder m.v. skal der ved mægling mellem parterne fremlægges et regnskab baseret på prislisterne, udarbejdet af medarbejder-siden og virksomhedens beregningsgrundlag. Som lægges til grund for løsning af striden.

Stk. 4 Akkordering

Hvis en af parterne ønsker det, kan der for akkordarbejde, som ikke kan udledes af de mellem organisationerne aftalte prislister, indgås akkorderingsaftale.

Forslag herom fremsættes skriftligt til modparten, under arbejdets gang, der i løbet af 5 arbejdsdage skal svare skriftligt på forslaget, hvorefter forslag og svar forhandles mellem parterne. Parterne er pligtige til at kvittere for modtagelsen. Svares der ikke inden for de nævnte 5 arbejdsdage, betragtes forslaget som godkendt. Modtagelsesdagen regnes ikke med i ovennævnte tidsfrist.

Opnås der ikke enighed, afgøres uoverensstemmelsen i henhold til regler for behandling af faglig strid.

Begæring herom skal ske inden 2 måneder efter, at modparten har modtaget kravet.

Hvis der mellem parterne er udvekslet akkorderingssedler, eller kritik heraf, betragtes arbejdet som værende udført i akkord.

Organisationerne anbefaler om akkorderingssedler:

- at der påføres dato, akkord nr. og fortløbende nummerering.
- at arbejdet beskrives så præcist som muligt, så 3. part ikke er i tvivl om akkorderingssedlens indhold.
- at en kritik af akkorderingsseddel, skal udvise det beløb som virksomheden tilbyder for den ydelse, som medarbejderne har krævet betaling for. Eller gøre gældende at ydelsen er

indeholdt i akkordaftalen, eller anden uddybende tekstforklaring. For yderligere, henvises til bilag 12.

Stk. 5 Lokalaftaler

Ved akkordarbejde kan der, for arbejde der helt eller delvist ikke kan udledes af de mellem organisationerne aftalte prislistes, indgåes en lokalaftale mellem virksomheden og medarbejderne.

En lokalaftale skal for at være gældende, være skriftlig, og underskrevet af begge parter.

Parterne som har indgået aftalen kan gensidigt opsig lokalaftalen med et varsel på 3 måneder.

Stk. 6 Skriftlige meddelelser

Når en besked til et arbejdshold vedrørende arbejdsforholdene er givet skriftligt til tillidsrepræsentanten / medarbejderens repræsentant, betragtes den dermed som værende bragt til arbejdsholdets kundskab. Tillidsrepræsentanten / medarbejderens repræsentant er forpligtet til at give beskeden videre til arbejdsholdet.

Stk. 7 Reparationsarbejder

Det er en forudsætning, at adgang til akkord ikke lægger hindringer i vejen for reparationsarbejders udførelse på sædvanlig måde, og medarbejdere, der arbejder i akkord, kan ikke vægre sig ved at afbryde akkorden for at udføre reparationsarbejde.

Man bør dog tage rimelige hensyn til, at det ikke altid bliver de samme medarbejdere, der tages ud af akkorden.

Stk. 8 Lønssystemer

Produktivitetsfremmende lønssystemer kan gennemføres, når virksomheden og medarbejderne er enige herom, og dette er godkendt af organisationerne.

Stk. 9 Prislistetillæg til Tømrer og Snedkerprislisten

Prislistetillæg udgør fra begyndelsen af den lønningsuge, hvori indgår:

1. maj 2025 tillægges	3,0 %
1. marts 2026 tillægges	2,7 %
1. marts 2027 tillægges	2,5 %

Stk. 10 Zonetillæg

Zonetillæg er gældende i København, 1. og 2. zone. Zonetillægget udgør 3 %.

Der betales zonetillæg til:

Afsnit 1, 2, 5, 7, 8 og 10.

Der betales ikke zonetillæg til:

Afsnit 3, 4, 6, 9 og 10 gruppe 5 og 6.

Når der benyttes punkter i afsnit 10, til arbejde efter afsnit 3, 4, 6, 9 og 10 gruppe 5 og 6, tilkommer disse punkter ikke zonetillæg.

Stk. 11 Andre forudsætninger end prislstens

Hvor der ved akkordarbejde fremstilles væg-, og/eller tagkassetter eller lignende konstruktioner under andre forudsætninger end beskrevet i prislstens generelle bestemmelser og særlige bestemmelser, aftaler de lokale parter, forud for arbejdets begyndelse fradragets størrelse i hvert enkelt tilfælde efter besigtigelse af forholdene på arbejdspladsen.

En forudsætning for at der skal ydes fradrag, er at der stilles hjælpemidler til rådighed, som er anderledes end de hjælpemidler der stilles til rådighed på en byggeplads.

Stk. 12 Ikke præstationsafhængig løn

Der kan mellem en virksomhed og medarbejder indgås en aftale om at arbejdet udføres på en ikke præstationsafhængig løn.

Stk. 13

Hvis der mellem parterne er enighed om at ophæve en akkordaftale, anbefaler organisationerne at parterne laver en stadeopgørelse inden ophævelsen af akkordaftalen.

§ 34 Akkordforhold

Stk. 1 Bindende aftaler

En akkord mellem virksomheden og medarbejderne er gensidigt bindende.

Stk. 2 Afskedigelse af medarbejder i akkord

En virksomhed kan ikke uden påviselig grund afskedige medarbejderne, før arbejdet er fuldført. Sker dette, skal medarbejderne have akkordbeløbet fuldt udbetalt.

Stk. 3 Bortgang i akkord

Såfremt en medarbejder forlader en akkord, hvor 2 eller flere deltager, vil et eventuelt overskud, udover det udbetalte, tilfalde den eller de øvrige deltagere i akkorden.

Stk. 4 Kritik af arbejdet ved bortgang i akkord

For det arbejde der ved bortgangen i akkorden, ikke overtages af tilbageværende medarbejder i akkorden, og som ikke er kritiseret efter § 38 stk. 1, 2 og 3, har virksomheden ret til at kritisere efter bestemmelsen i § 38 stk. 4.

Stk. 5 Akkord i underskud

Virksomheden har ret til at afregne akkorden, såfremt virksomheden har dokumenteret, at på opgørelsestidspunktet er medarbejdernes indtjening pr. time mindre end minimallønnen. Herefter er parterne frigjort.

Stk. 6 Akkordens afslutning

Såfremt ikke andet aftales, ophører ansættelsesforholdet, uden opsigelsesvarsel, når akkorden er afsluttet.

Stk. 7 Op- og nedmanding af akkord

Virksomheden eller dennes repræsentant kan, når det skønnes nødvendigt eller hensigtsmæssigt, forøge eller reducere antallet af øvrige i akkorden beskæftigede medarbejdere.

Tillidsrepræsentanten/medarbejderens repræsentant kan ikke selvstændigt antage eller afskedige, men har påtaleret, hvis han mener, at der sættes for mange eller for få medarbejdere på akkorden.

Hvis enighed ikke opnås, kan spørgsmålet fagretlig behandles ved mæglingssmøde afholdt senest 5 arbejdsdage efter modtagelse af mæglingssøgning.

Stk. 8

Hvis akkorden bliver bragt til standsning i mere end 4 uger, og det ikke skyldes vejrlig og standsningen betyder at akkorddeltagerne ikke udfører arbejde i akkorden. Kan akkorden ved lokal enighed gøres op.

En eventuel lokal uenighed om opgørelse af akkorden kan afgøres ved fagretslig behandling.

Ophævelse af tildelingen kan i en sådan situation ligeledes ophæves ved lokal enighed.

§ 35 Akkordudbetaling og -forskud

Stk. 1 Akkordudbetaling

Under forudsætning af at beløbet er tjent, fastsættes udbetalingen i akkord til pr. time fra begyndelsen af den lønningsuge, hvori indgår:

1. maj 2025	159,75 kr.
1. marts 2026	163,25 kr.
1. marts 2027	166,75 kr.

Stk. 2 Forskud

Medarbejderne er berettiget til hver lønningsdag at få indtil 85 % af det bevisligt fortjente akkordoverskud udbetalt.

Begæring om forskud på akkorden må være fremsendt 5 arbejdsdage før lønningsdagen.

Der udbetales ikke forskud på akkorder, hvis varighed er mindre end 3 uger.

§ 36 Opgørelse af akkorder

Stk. 1 Akkordopgørelse

Akkordopgørelser skal indeholde den aftalte akkordsum, opgørelse over akkorderinger, opgørelse over timeforbrug og udbetalte aconto-beløb samt være forsynet med fordeling pr. medarbejder.

Akkordopgørelsen underskrives og dateres med indleveringsdato af den medarbejder, der har deltaget i akkorden. Underskrift og indlevering kan dog ved fuldmagt overdrages til anden person.

Akkordopgørelser skal være virksomheden i hænde senest 15 arbejdsdage, efter akkorden er afsluttet. Overholdes indleveringsfristen ikke, er krav om akkordafregning for sent fremsendt.

Stk. 2 Kritik af regnskaber / Akkordopgørelser

Kritik af indleveret akkordregnskab / akkordopgørelser, skal være afleveret senest 10 arbejdsdage efter akkordregnskabet / akkordopgørelsens modtagelse.

Kritikken skal være skriftlig og indeholde en specifikation over de poster, der kritiseres, og skal udvise det beløb, der er til udbetaling. Kritikken rettes til akkordholderen, der har underskrevet akkordregnskabet / akkordopgørelsen.

Kritikfristerne er også gældende for akkordregnskaber / akkordopgørelser udarbejdet af virksomheden.

Stk. 3 Udbetaling af akkordoverskud hvorom der er enighed

Udbetaling af overskud, hvorom der er enighed, skal finde sted førstkomende lønudbetalingsdag efter den uge, hvori kritikfristen udløber.

Stk. 4 Akkordoverskud hvorom der er uenighed

Er der uoverensstemmelse om akkordregnskabet / akkordopgørelsens rigtighed henvises de omstridte poster til afgørelse efter § 73. Skriftlig begæring herom skal ske inden 2 måneder efter, at akkordregnskabet / akkordopgørelsen blev afleveret.

Overholdes fristen ikke, er akkordregnskabet / akkordopgørelsen betaltbart efter virksomhedens kritik.

§ 37 Anbefalet brev/afleveringsattest eller elektronisk aflevering

Stk. 1

Kan et forslag til akkordregnskab, en akkordaftale, en akkorderingseddél, eller en akkordopgørelse eller kritik af disse ikke afleveres personligt, kan det ske ved anbefalet skrivelse/afleveringsattest, afsendt indenfor de ovennævnte frister.

Poststemplets dato er gældende.

Overholdes kritikfristen ikke, er kravet betalbart efter pålydende.

Stk. 2 Elektronisk aflevering, e-mail, sms eller lignende

Ved fremsendelse af elektroniske oplysninger, betragtes disse som modtaget, når modtageren har fremsendt elektronisk kvittering til afsenderen.

Såfremt at denne kvittering ikke modtages, skal oplysningerne fremsendes efter stk. 1 for at kritikfristerne er gældende.

§ 38 Kritik af arbejdet i akkord

Stk. 1

Virksomheden kan kritisere arbejdet under arbejdets gang.

Stk. 2

Såfremt medarbejderen under igangværende akkord skriftligt afleverer hele eller dele af den tildelte akkord til virksomheden, skal virksomheden senest 10 arbejdsdage herefter kritisere arbejdet.

Stk. 3

Såfremt der ikke er aftalt at ansættelsesforholdet fortsætter, skal medarbejderen senest 2 arbejdsdage forud for akkordens afslutning, advisere virksomheden om tidspunkt for akkordens afslutning, så parterne kan aftale tidspunkt for kritik/gennemgang af det udførte arbejde. Virksomhedens mulighed for kritik af akkordarbejdet ophører derved når ansættelsesforholdet er ophørt.

Stk. 4

Hvis ikke akkordarbejdet er kritiseret af virksomheden efter stk. 1, 2 eller 3, skal virksomheden senest 10 arbejdsdage efter aflevering af ugesedlerne hvori de sidste akkordtimer indgår, aflevere kritik af arbejdet.

Stk. 5

I alle tilfælde skal virksomhedens kritik være skriftlig, og afleveres til akkordholderen/tillidsrepræsentanten.

§ 39 Ferielukning

Når en virksomhed holder samlet ferielukning, forlænges de i overenskomsten fastsatte tidsfrister et tilsvarende antal dage. Såfremt det formelle lønudbetalingstidspunkt falder i en ferie, foretages lønudbetalingen førstkommande normale lønningssdag efter ferien. Efter ønske kan udbetales acountobeløb.

§ 40 Lærlinges deltagelse i akkord

Stk. 1 Akkordopgørelse

Ved akkordopgørelse fradrages den faktiske akkordudbetaling inklusiv evt. forskuds- og acountoudbetaling.

Stk. 2 Lærlinges deltagelse

Når lærlinge deltager i medarbejdernes akkord fradrages, i medarbejdernes akkordopgørelse, lærlingens timeløn samt følgende beløb pr. time fra begyndelsen af den lønningsuge, hvori indgår:

1. maj 2025

1. lønperiode: 2,00 kr., i alt pr. time	81,10 kr.
2. lønperiode: 6,00 kr., i alt pr. time	101,60 kr.
3. lønperiode: 11,00 kr., i alt pr. time	119,85 kr.
4. lønperiode: 18,00 kr., i alt pr. time	149,40 kr.

1. marts 2026

1. lønperiode: 2,00 kr., i alt pr. time	83,85 kr.
2. lønperiode: 6,00 kr., i alt pr. time	104,90 kr.
3. lønperiode: 11,00 kr., i alt pr. time	123,65 kr.
4. lønperiode: 18,00 kr., i alt pr. time	154,00 kr.

1. marts 2027

1. lønperiode: 2,00 kr., i alt pr. time	86,75 kr.
---	-----------

2. lønperiode: 6,00 kr., i alt pr. time	108,40kr.
3. lønperiode: 11,00 kr., i alt pr. time	127,60 kr.
4. lønperiode: 18,00 kr., i alt pr. time	158,75 kr.

Stk. 3 Voksenlærlinges deltagelse

Hvor voksenlærlinge deltager i medarbejdernes akkorder, træffes lokalt aftale om deres udbetalingers modregning, der dog maksimalt kan udgøre fagets minimalløn.

Stk. 4

Når akkordsjakket tildeler lærlinge og voksenlærlinge akkordoverskud, oppebærer lærlingen de samme overenskomstmæssige tillæg, feriepenge, særlig lønopsparing og pension som øvrige medarbejdere.

Stk. 5 Akkord

Lærlinge har ikke en selvstændig akkordret.

§ 41 Nye materialer

Stk. 1

Til fastsættelse af priser for nye materialer, der fremkommer, eller materialer, der søges anvendt som erstatningsmaterialer i byggesektoren, eller ved ændring af de hidtil anvendte konstruktioner eller arbejdsformer, nedsættes et paritetisk sammensat udvalg af DIO III og Fagligt Fælles Forbund.

Stk. 2

Udvalget skal, når en af parterne fremsætter ønske herom, optage forhandling til fastsættelse af priser for nævnte materialer. Udvalgets afgørelse indføres i prisfortegnelsen, såfremt organisationerne er enige herom.

Hvis organisationerne er enige derom, kan udvalget i øvrigt eventuelt optage forhandling om ændring af bestående prisfortegnelsespriser.

Sådanne eventuelle ændringer skal, for at kunne få gyldighed, godkendes af organisationernes kompetente forsamlinger.

KAPITEL 8. PENSIONSORDNINGER

§ 42 Pension og sundhedsordning

Stk. 1 Pensionsaftale

Virksomheden betaler pension for voksne medarbejdere, samt medarbejdere under uddannelse, der er fyldt 18 år og som i 6 måneder har arbejdet under en overenskomst mellem forbundene i Danske Byggefag og DIO III eller Tekniq, eller i en tilsvarende periode har haft erhvervsarbejde.

Medarbejdere omfattet af tiltrædelsesoverenskomster m.v. tilsluttes pensionsordningen.

Stk. 2 Pensionsbidraget

Pensionsbidraget udgør 12 % (13 % pr. 1. maj 2025) af medarbejderens ferieberettigede løn plus særlig lønopsparing. Medarbejderen betaler 2 % af bidraget og virksomheden betaler 10 % (11 % pr. 1. maj 2025) af bidraget.

Stk. 3 Pensionsbidragsberegning

Pensionsbidraget beregnes af den A-skattepligtige lønindkomst. Det betyder, at eksempelvis akkordoverskud, virksomhedsbetalt sygeløn/sygedagpenge, skurpenge, andre skattepligtige tillæg (f.eks. skattepligtige kørepenge) søgne- og helligdagsbetaling samt feriepenge skal medregnes i den pensionsgivende løn.

Skattefrie kørepenge og andre skattefrie tillæg (f.eks. diæter) samt godtgørelse for G-dage, sygedagpenge, barselsdagpenge og øvrige dagpenge, der udbetales fra kommunen, indgår ikke i beregning af pensionsbidraget.

Der beregnes pension af feriegodtgørelse til medarbejdere, der er berettiget til pension, jf. stk. 1. Pension af feriegodtgørelse omfattet af en feriegarantiordning beregnes i takt med at feriegodtgørelse optjenes. Det er således uden betydning, at feriegodtgørelsen først beskattes, når den udbetales til medarbejderen.

Stk. 4 Pension af sygeferiegodtgørelse

Der beregnes pension af sygeferiegodtgørelse til medarbejdere, der er berettiget til overenskomstmæssig pension. Virksomhedens og med-

arbejderens bidrag beregnes af sygeferiegodtgørelsen og indbetales til PensionDanmark.

Virksomhedens andel udredes af virksomheden udover sygeferiegodtgørelsen. Medarbejderens andel fradrages i sygeferiegodtgørelsen inden endelig afregning af denne.

Stk. 5 Lærlinges pensionsforhold efter 1. september 2020

Virksomheden betaler pension for lærlinge, når de er fyldt 18 år og har haft 6 måneders erhvervsarbejde.

Stk. 6

Lærlinge der påbegynder en erhvervsuddannelse, inden de fylder 18 år, vil være omfattet af forsikringsordningen i kapitel 18, indtil de er pensionsberettigede.

Stk. 7

Lærlinge der er over 18 år, og som har udstået læretiden, har ved fortsat ansættelse i virksomheden opsparet den fornødne anciennitet til at være omfattet af pensionsordningen.

Stk. 8 Forhøjet pensionsbidrag under barselsorlov

Under de 10 ugers barselsorlov, jf. § 48, stk. 1, indbetales et ekstra pensionsbidrag til medarbejdere, der på det forventede fødselstidspunkt har 6 måneders anciennitet inden for de seneste 18 måneder.

Dette gælder dog ikke sociale forældre, der har fået overdraget ret til orlov efter § 48, stk. 1.

Arbejdsgiverbidrag kr. pr. time/kr. pr. måned	18,45/2.957,00 kr.
Arbejdstagerbidrag kr. pr. time/kr. pr. måned	3,69/592,00 kr.
Samlet bidrag kr. pr. time/kr. pr. måned	22,14/3.549,00 kr.

Til deltidsansatte indbetales et forholdsmæssigt bidrag.

Stk. 9 Indbetaling af pensionsbidrag

Parterne er enige om, at virksomhederne indbetaler medarbejdernes andel og foretager en samlet indbetaling til PensionDanmark.

Pensionsbidraget skal indbetales senest den 10. i måneden efter lønperiodens/optjeningsperiodens afslutning

Stk. 10

Manglende indberetning og indbetaling af pensionsbidrag behandles i henhold til protokollat om pensionsbidrag til PensionDanmark af 9. april 2019.

Stk. 11 Sundhedsordning

Virksomheder, der ikke i forvejen har en sundhedsordning, er er godkendt af organisationerne, etablerer en sundhedsordning i PensionDanmark.

Stk. 12

Bidraget udgør 0,15 % af den ferieberettigede løn plus særlig lønopsparing og betales af virksomheden sammen med pensionsbidraget.

Stk. 13

Sundhedsordningen skal indeholde telefonrådgivning, hvis medarbejderen har brug for krisepsykologhjælp, hurtig diagnose, misbrugsrådgivning eller en guide til sundhedsvæsenet.

Stk. 14

Herudover skal ordningen indeholde behandling hos fysioterapeut eller kiropraktor for problemer i led, muskler og sener, der er opstået i forbindelse med arbejdet samt hurtig diagnose.

Stk. 15

Virksomhederne kan - efter forud indhentet godkendelse af parterne - frigøre sig fra PensionDanmarks Sundhedsordning med et varsel på 3 måneder under forudsætning af, at virksomhederne etablerer en ordning, der mindst svarer til PensionDanmarks Sundhedsordning.

§ 43 ATP

I henhold til loven om Arbejdsmarkedets Tillægspension (ATP) udgør bidraget:

Pr. 1. januar 2024**For ugelønnede**

Virksomheden pr. uge	52,20 kr.
Medarbejder pr. uge	26,10 kr.

For månedslønnede:

Virksomheden pr. måned	198,00 kr.
Medarbejder pr. måned	99,00 kr.

KAPITEL 9. SYGDOM, BARNS 1. SYGE-DAG OG BARSEL M.V.

§ 44 Løn under sygdom og tilskadekomst

Stk. 1 Periode og betaling

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

Virksomheden betaler løn under tilskadekomst i indtil 11 uger, regnet fra 1. hele fraværsdag.

Betaling til løn under sygdom og tilskadekomst udgør fuld løn, dog maks. pr. time fra begyndelsen af den lønningsuge hvori indgår:

1. maj 2025	168,70 kr.
1. marts 2026	172,20 kr.
1. marts 2027	175,70 kr.

Beregningsgrundlaget er medarbejderens samlede indtjening (herunder akkordtillæg, bonus, genetillæg mv.) pr. arbejdstime i de sidste 4 uger før fraværet.

Såfremt det præsterede antal arbejdstimer i den forudgående 4 ugers periode ikke er kendt, beregnes timetallet efter reglerne i sygedagpengeloven, og sygeløn for indtil 37 timer om ugen beregnes som det opgjorte timetal ganget med den til enhver tid gældende sats.

Anmærkning

Virksomhedsforpligtelsen gælder ved konkurs i sygeperioden.

Stk. 2 Anciennitet

Det er en forudsætning, at de pågældende medarbejdere har oparbejdet en anciennitet i virksomheden på 3 måneder. Den pågældende anciennitet opgøres inden for en tidsramme af 1½ år. Se dog undtagelserne i stk. 3 og 4.

I relation til sygeløn har lærlinge optjent 3 måneders anciennitet hvis de - efter endt uddannelse - fortsætter i samme virksomhed.

Stk. 3 Tilskadekomst

Den i stk. 2 nævnte bestemmelse om anciennitet er ikke gældende ved fravær på grund af tilskadekomst i virksomheden under arbejdets udførelse. Det er en forudsætning, at medarbejderen er dagpengeberettiget i henhold til sygedagpengelovens bestemmelser.

Stk. 4 Graviditetsundersøgelse

Den i stk. 2 nævnte bestemmelse om anciennitet er ikke gældende ved fravær på grund af graviditetsundersøgelser.

Hvis graviditetsundersøgelse ikke kan finde sted, uden for den gravide medarbejders normale arbejdstid, skal der udbetales sygeløn med den i overenskomsten fastsatte takst for det antal timer medarbejderen er fraværende.

Stk. 5 Manglende anciennitet

For medarbejdere der ikke opfylder anciennitetskravet i stk. 2, udbetales dagpenge i henhold til sygedagpengelovens bestemmelser. Det er en forudsætning, at medarbejderen er dagpengeberettiget i henhold til sygedagpengelovens bestemmelser.

Stk. 6 1. sygedag

Såfremt en medarbejder må forlade virksomheden på grund af tilskadekomst eller sygdom, betaler virksomheden for de resterende timer inden for den normale arbejdstid den pågældende dag, samme betaling pr. time som ovenfor anført.

Stk. 7 § 56-aftaler

Ovennævnte bestemmelser gælder ikke for sygdom, der er omfattet af en mellem virksomheden og medarbejder indgået aftale i henhold til sygedagpengelovens regler om kronisk eller langvarig syge (§ 56).

Stk. 8 Begrænsninger

Ovennævnte bestemmelser kan ikke lægges til grund ved en eventuel retsforfølgelse af en virksomhed, hvori fuld erstatning for tabt arbejdsfortjeneste indgår.

Stk. 9 Feriegodtgørelse og særlig lønopsparing

I ovennævnte periode (maks. 7 uger/11 uger) betales feriegodtgørelse og særlig lønopsparing samt pension.

§ 45 Barns 1. sygedag

Stk. 1 Hjemmeværende barn/børn

Til medarbejdere og ansatte under uddannelse indrømmes der frihed, når dette er nødvendigt af hensyn til pasning af medarbejdernes syge, hjemmeværende barn/børn under 14 år.

Stk. 2 Friheden omfatter

Denne frihed omfatter kun den ene af barnets forældre og barnets første hele sygedag.

Stk. 3

Hvis barnet bliver sygt i løbet af medarbejderens arbejdsdag, og medarbejderen af den grund må forlade arbejdet, er der endvidere ret til frihed de resterende arbejdstimer den pågældende dag.

Stk. 4 Betalingssatsen

Under forudsætning af, at den af virksomheden krævede dokumentation foreligger betaler virksomheden fuld løn, dog maks. pr. time fra begyndelsen af den lønningsuge hvori indgår

1. maj 2025	168,70 kr.
1. marts 2026	172,20 kr.
1. marts 2027	175,70 kr.

Der betales feriegodtgørelse og særlig lønopsparing samt pension af beløbet.

§ 46 Børns hospitalsindlæggelse

Stk. 1

Til medarbejdere og ansatte under uddannelse indrømmes der frihed, når det er nødvendigt, i forbindelse med hospitalsindlæggelse, herunder når indlæggelsen sker helt eller delvist i hjemmet. Reglen vedrører børn under 14 år.

Stk. 2

Denne frihed gælder alene den ene indehaver af forældremyndigheden over barnet, og der er maksimalt ret til frihed i sammenlagt 1 uge pr. barn inden for en 12 måneders periode.

Stk. 3

Medarbejderen skal på opfordring fremlægge dokumentation for hospitalsindlæggelsen.

Stk. 4

Der ydes betaling med fuld løn, dog maks. pr. time fra begyndelsen af den lønningsuge, hvori indgår:

1. maj 2025	168,70 kr.
1. marts 2026	172,20 kr.
1. marts 2027	175,70 kr.

Der betales feriegodtgørelse og særlig lønopsparing samt pension af beløbet.

§ 47 Børneomsorgsdage, barns sygdom, lægebesøg, ledsagelse af nærtstående og børnebørns-omsorgsdage

Stk. 1 Børneomsorgsdage

Medarbejdere og ansatte under uddannelse, der har ret til at holde barns første sygedag, har ret til 2 børneomsorgsdage pr. ferieår. Medarbejderen kan højst afholde 2 børneomsorgsdage pr. ferieår, 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.

Stk. 2 Barns 2. og 3. sygedag

Hvis barnet fortsat er sygt efter den 1. hele sygedag, har medarbejdere og ansatte under uddannelse ret til yderligere 2 fridage.

Stk. 3 Lægebesøg

Medarbejdere og ansatte under uddannelse med 1 måneds anciennitet i virksomheden 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.

Stk. 4 Ledsagelse af nærtstående

Medarbejdere og ansatte under uddannelse med mindst 6 måneders anciennitet, har ret til 2 dages frihed pr. ferieår til at ledsage nærtstående ved akutte nødstilfælde og til planlagte helbredsconsultationer, behandlinger og møder med offentlig myndighed. Retten til frihed gælder, såfremt medarbejderens deltagelse er påkrævet. Medarbejderen kan højst afholde 2 dages frihed pr. ferieår, uanset hvor mange nærtstående medarbejderen har.

I forbindelse med kritisk sygdom eller udredning herfor har medarbejderen, udover ovenstående, ret til frihed til at ledsage nærtstående i op til 5 dage pr. ferieår. Yderligere fravær kan efter omstændighederne aftales mellem medarbejderen og virksomheden.

Medmindre, der er tale om et akut nødstilfælde, placeres friheden efter aftale mellem virksomheden og medarbejderen under hensyntagen til virksomhedens tarv.

Nærtstående omfatter i denne bestemmelse forældre og ægtefælle/samlever.

Når medarbejderen er blevet bekendt med, at ledsagelse af en nærtstående er påkrævet, skal medarbejderen straks meddele virksomheden dette skriftligt.

Stk. 5 Børnebørns-omsorgsdage

Medarbejdere og ansatte under uddannelse med mindst 6 måneders anciennitet, har ret til 2 børnebørns-omsorgsdage pr. ferieår. Reglen vedrører børnebørn under 14 år. Medarbejderen kan højst afholde 2 børnebørns-omsorgsdage pr. ferieår, uanset hvor mange børnebørn medarbejderen har.

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

Stk. 6 Udbetaling fra særlig lønopsparing

Dagene afholdes uden løn, men medarbejderen kan vælge at få udbetalt et forskudsbeløb fra særlig lønopsparing, forudsat der er dækning på kontoen.

§ 48 Barsel

Stk. 1 Graviditetsorlov/barselorlov

Til medarbejdere der på det forventede fødselstidspunkt har 6 måneders anciennitet inden for de seneste 18 måneder, betaler virksomheden løn under fravær på grund af barsel fra 4 uger før det forventede fødselstidspunkt og indtil 10 uger efter fødslen (graviditetsorlov/barselorlov til mor).

Stk. 2

Til adoptanter betales løn under barsel i 10 uger fra barnets modtagelse.

Stk. 3 Fædreorlov/medmødreorlov

Under samme betingelser betales der i indtil 2 uger løn under fædreorlov/medmødreorlov.

Stk. 4 Forældreorlov

Under samme betingelser yder virksomheden betaling under forældreorlov i indtil 24 uger (for børn født/modtaget pr. 1. juni 2025: 26 uger).

Stk. 5

Af disse uger har den forælder, der afholder barselorloven efter stk. 1 (mor) ret til at afholde 9 uger, og den anden forælder har ret til at afholde 10 uger. Herudover er der ret til yderligere 5 deleuger (for børn født/modtaget pr. 1. juni 2025: 7 deleuger).

Stk. 6

De 5 deleuger (for børn født/modtaget pr. 1. juni 2025: 7 deleuger) kan frit deles mellem forældrene.

Stk. 7

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

Stk. 8

Ugerne skal afholdes inden for 52 uger efter fødslen, og kan således også afholdes inden for de første 10 uger.

Stk. 9

Medmindre andet aftales skal orlov med løn varsles med 3 uger.

Stk. 10

Hver af forældrenes orlov kan maksimalt deles i 2 perioder, medmindre andet aftales.

Stk. 11 Sociale forældre og nærtstående familiemedlemmer

For børn født eller modtaget den 1. juni 2025 eller senere gælder følgende:

Stk. 12

Til en social forælder, der har fået overdraget orlov fra barnets mor og/eller den anden forælder efter reglerne i barselslovens § 23 b, betaler virksomheden løn efter § 48, stk. 16.

Stk. 13

Til et nærtstående familiemedlem, der har fået overdraget orlov fra barnets mor og/eller den anden forælder efter reglerne i barselslovens § 23 c, betaler virksomheden løn efter overenskomstens § 48, stk. 16.

Stk. 14

Orloven afholdes under samme betingelser som orlov efter overenskomstens § 48, stk. 4 – 10, og det er en forudsætning for retten til løn, at den sociale forælder eller nærtstående familiemedlem har fået overdraget retten til barselsdagpenge og i øvrigt opfylder betingelserne i overenskomstens § 48.

Stk. 15 Manglende overholdelse af varsling af orlov

Hvis barselslovens frister for varsling af orlov ikke overholdes, kan den ønskede orlov først påbegyndes ved udløbet af de angivne frister regnet fra varslingens afgivelse, medmindre andet aftales.

Stk. 16 Betaling under orlov

Betalingen under de ovennævnte orlovsperioder svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden, dog maks. 225,00 kr. pr. time.

Stk. 17

Løn under orlov beregnes som medarbejderens forventede indtægts-
tab pr. arbejdstimer inklusiv systematisk forekommende genetillæg i
orlovsperioden.

Stk. 18

Hvis det forventede indtægtstab pr. arbejdstimer ikke kendes, bereg-
nes løn under orlov på grundlag af indtjeningen de sidste 13 uger før
orlovens begyndelse. I indtjeningen indgår systematisk forekom-
mende genetillæg, men ikke uregelmæssige betalinger, der ikke har
relation til de i perioden udførte arbejdstimer. Eventuelt akkordover-
skud i 13-ugers perioden indgår forholdsmæssigt med de timer, der
relaterer sig til akkordoverskuddet.

Stk. 19

Hvis det præsterede antal arbejdstimer i forudgående 13-ugers peri-
ode ikke kendes, beregnes timetallet på grundlag af en arbejdstid på
37 timer om ugen.

Stk. 20 Refusion

Det er en forudsætning for betalingen, at medarbejderen har ret til
barselsdagpenge i perioden, og at virksomheden er berettiget til refu-
sion svarende til den maksimale dagpengesats. Såfremt refusionen
måtte være mindre, nedsættes betalingen til medarbejderen tilsva-
rende.

Stk. 21 Eksisterende ordninger

Alle eventuelt eksisterende ordninger med virksomhedsbetaling ved
barselsorlov kan opsiges til bortfald med 3 måneders varsel.

Ovenstående regler kan vises på følgende måde:

Fravær med fuld løn	Mor	Den anden forælder	Den sociale forælder	Nærtstående familie-medlem
Fravær før forventet fødsels-tidspunkt:	4 uger	0 uger	0 uger	0 uger
Fravær efter fødsel: Første 10 uger efter fødsel	10 uger	2 uger	8 uger	0 uger
Fravær efter fødsel: Restende uger skal bruges inden 52 uger	9 uger*	10 uger*	10 uger	10 uger
Til fri fordeling: Skal bruges inden 52 uger	5 uger (pr. 1. juni 2025: 7 deleuger) (deles med de andre forældre)	5 uger (pr. 1. juni 2025: 7 deleuger) (deles med de andre forældre)	5 uger (pr. 1. juni 2025: 7 deleuger) (deles med de andre forældre)	5 uger (pr. 1. juni 2025: 7 deleuger) (deles med solo-forælderen)
Samlet set:	4 uger før forventet fødsel og op til 24 uger (pr. 1. juni 2025: 26 uger) efter fødsel	Op til 17 uger (pr. 1. juni 2025: 19 uger) efter fødsel	Op til 23 uger (pr. 1. juni 2025: 25 uger) efter fødsel	Op til 15 uger (pr. 1. juni 2025: 17 uger) efter fødsel

*Kan også afholdes inden for de første 10 uger.

Efter barnets modtagelse har adoptanter ret til samme fravær med løn som mor/den anden forælder. Der er ikke ret til løn før modtagelsen.

§ 49 Omsorgsdage

Beskæftigede arbejdere efter denne overenskomst har ret til frihed til pasning af alvorlig syge, nære slægtninge.

KAPITEL 10. FERIE- OG SØGNEHEL- LIGDAGSREGLER

§ 50 Optjening af ferie

Stk. 1

Retten til betalt ferie optjenes med 2,08 dage for hver måneds ansættelse i ferieåret (1. september til 31. august).

Stk. 2

Ved ansættelse i kortere tid end 1 måned, sker optjeningen forholdsmæssigt med 0,07 dages betalt ferie for hver dags ansættelse, dog maks. 2,08 dage.

Stk. 3

Ved beregning af feriedage medregnes fraværperioder, hvor virksomheden betaler sygeferiegodtgørelse, hvor virksomheden betaler overenskomstmæssig løn under sygdom, barsel/adoption, efteruddannelse, overenskomstmæssige fridage, barns første sygedag og børns hospitalsindlæggelse.

Stk. 4

Ferien holdes i hele dage, hvorfor der rundes op eller ned til nærmeste hele antal dage.

Stk. 5

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 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.

Stk. 6

Har en medarbejder ikke optjent fuld ferieret (25 feriedage) med feriegodtgørelse eller løn, har medarbejderen ret til at få antallet af feriedage suppleret op til fuld ferieret, uden at der hertil er knyttet en ret til feriegodtgørelse eller løn.

§ 51 Afholdelse af ferie

Stk. 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.

Stk. 2

Ferien begynder ved normal arbejdstids begyndelse den først feriedag og slutter ved arbejdstids ophør den sidste feriedag.

Stk. 3

Hvis ferien holdes i hele uger, ophører ferien ved normal arbejdstids begyndelse første normale arbejdsdag efter feriens afslutning.

Stk. 4 Hovedferie

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

Stk. 5

Hvis medarbejderen har optjent mindre end 15 dages ferie, er hele den optjente ferie hovedferie.

Stk. 6

Det kan i en aktuel, konkret situation aftales, at hovedferien afvikles uden for ferieperioden. Mindst 10 dage skal dog kunne holdes i sammenhæng.

Stk. 7 Restferie

Medarbejderen har ret til at holde øvrige feriedage i sammenhæng af mindst 5 hverdage. Hvis de øvrige feriedage udgør mindre end 5 feriedage, skal disse feriedage gives i sammenhæng. Hvor driftsmæssige hensyn gør det ønskeligt, kan de øvrige feriedage dog gives som enkelte feriedage.

Stk. 8 Lægning af ferie

Virksomheden fastsætter efter forhandling med medarbejderne, hvornår ferien skal holdes.

Stk. 9

Medarbejdernes ønske om feriens placering skal så vidt muligt imødekommes, herunder ønsket om at hovedferien holdes i medarbejderens barns skolesommerferie.

Stk. 10

Virksomheden skal så tidligt som muligt give medarbejderne meddelelse om, hvornår ferien skal holdes, dog skal hovedferien varsles senest 3 måneder, før hovedferien skal begynde, og restferien skal varsles senest 1 måned, før restferien begynder, med mindre særlige omstændigheder hindrer dette.

Stk. 11 Flytning af ferie

Virksomheden kan ændre tidligere fastlagt ferie, hvis væsentlige, upåregnelige driftsmæssige hensyn gør det nødvendigt.

Stk. 12

Medarbejderen skal have erstattet et eventuelt økonomisk tab som følge af udskydelsen.

Stk. 13

Allerede begyndt ferie kan ikke udskydes.

Stk. 14 Kollektiv ferielukning

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.

Stk. 15

Virksomheden skal i videst muligt omfang sikre, at Medarbejderen har optjent betalt ferie til gode til 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.

Stk. 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, hvor virksomheden holder lukket, skal virksomheden give feriebetalingen på forskud, mod at virksomheden kan modregne i den efterfølgende optjening af betalt ferie.

Stk. 17 Ferie på forskud

Der er adgang til ved lokalaftale at fravige ferielovens § 7 om ferie på forskud samt princippet i ferielovens § 15 om varsling af ferie, der ikke er optjent på afholdelsestidspunktet. En sådan lokalaftale skal være skriftlig og kan alene indgås med en tillidsrepræsentant, der er valgt efter de i overenskomsten gældende regler.

Det kan således aftales, at:

Medarbejderne tildeles op til 5 ugers ferie ved ferieårets start den 1. september. Medarbejdere, der tiltræder i løbet af ferieåret, tildeles antal feriedage forholdsmæssigt.

Virksomheden kan varsle ferie til afholdelse på et tidspunkt, hvor ferien endnu ikke er optjent (varsle "ferie på forskud"). Virksomheden kan ikke varsle mere ferie, end medarbejderen kan nå at optjene inden ferieårets udløb.

Fratræder en medarbejder i løbet af ferieåret, og har medarbejderen på fratrædelsestidspunktet brugt mere ferie end optjent, kan virksomheden modregne i medarbejderens krav på løn og feriepenge.

Hvor fratrædelsen skyldes virksomhedens opsigelse, kan virksomheden ikke modregne for mere ferie, end medarbejderen kan nå at optjene inden dennes fratræden, medmindre opsigelsen skyldes medarbejderens væsentlige misligholdelse.

Hvor medarbejderen ophæver eller opsiger sit ansættelsesforhold på grund af virksomhedens væsentlige misligholdelse, kan der ikke ske modregning.

Virksomheden skal opgøre og efterbetale feriegodtgørelse til medarbejderen, hvis medarbejderen har fået udbetalt mindre feriegodtgørelse, end medarbejderen ville have fået, hvis medarbejderen ikke havde holdt "ferie på forskud".

For medarbejdere, der har ferie med løn, laves der feriedifferenceberegning, jf. ferielovens § 17, stk. 2, såfremt en ændring af arbejdstiden medfører, at den enkelte medarbejder har fået for lidt i løn under sin ferie på forskud.

§ 52 Sygdom og ferie

Stk. 1 Sygemelding før feriens begyndelse

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.

Stk. 2 Sygemelding efter feriens begyndelse

En medarbejder, som bliver syg efter feriens begyndelse, har mod 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 forholdsmæssigt færre antal sygedage. Retten til erstatningsferie forudsætter, at medarbejderen har sygemeldt sig på normal vis overfor virksomheden.

Stk. 3 Raskmelding under kollektiv lukning

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.

Stk. 4

Er det ikke muligt at tilbyde medarbejderen beskæftigelse i perioden, betragtes ferien som begyndt på tidspunktet for raskmeldingen, medmindre andet aftales.

Stk. 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.

§ 53 Overførsel af ferie

Stk. 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.

Stk. 2

Der kan højst overføres 10 feriedage, og senest i den 2. ferieafholdelsesperiode efter overførslen af ferie, skal al ferie afvikles.

Stk. 3

Aftalen skal indgås skriftligt senest den 31. december i ferieafholdelsesperioden og kan ikke omfatte flere dage end medarbejderen har optjent i virksomheden.

Stk. 4

Parterne anbefaler, at den mellem parterne udarbejdede aftaleblanket anvendes. Der henvises til bilag 4.

Stk. 5

Hvis en medarbejder på grund af egen sygdom, barselsorlov, orlov til adoption eller andre feriehindringer efter bekendtgørelsen om feriehindringer er afskåret fra at holde ferie overføres op til 20 dages årlig betalt ferie til den efterfølgende ferieafholdelsesperiode. Den overførte ferie holdes før anden ferie.

Stk. 6

Ferie i et 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. Overført ferie som følge af feriehindringer, jf. stk. 5 kan dog for funktionærliggende ansatte varsles til afvikling i en opsigelsesperiode.

§ 54 Feriegodtgørelse

Stk. 1

Feriegodtgørelse udgør 12½ % af den samlede arbejds løn i ferieåret (1. september til 31. august).

Stk. 2

Virksomheden beregner feriegodtgørelse af ethvert indkomstskattepligtigt lønbeløb og personalegode, for hvilket der ikke indrømmes fradrag i indtægten, og som er vederlag for arbejde under ansættelsen.

Stk. 3 Beregning af sygeferiegodtgørelse

Virksomheden betaler tillige sygeferiegodtgørelse efter reglerne i ferielovens § 20 fra 2. sygefraværdsdag af de perioder, hvor medarbejderen var fraværende på grund af sygdom eller tilskadekomst i ferieåret.

Stk. 4

Sygeferiegodtgørelsen udgør 12½ % af den overenskomstmæssige sygeløn, som medarbejderen har oppebåret i optjeningsåret.

Stk. 5

Sygeferiegodtgørelse af sygefraværsperioder, hvor medarbejderen ikke har oppebåret sygeløn, udgør et fast beløb pr. arbejdsdag, jf. aftale af 1. december 1972 mellem DA og LO (nu FH).

Beløbet reguleres ved hvert kalenderårs begyndelse.

Stk. 6

Sygeferiegodtgørelsen udgør i 2025 følgende pr. arbejdsdag:

	København	Provinsen
Faglærte	217,20 kr.	202,40 kr.
Ikke-faglærte	191,40 kr.	192,45 kr.

Sygeferiegodtgørelsen udgør 2026 følgende pr. arbejdsdag:

	København	Provinsen
Faglærte	kr.	kr.
Ikke-faglærte	kr.	kr.

Sygeferiegodtgørelsen udgør 2027 følgende pr. arbejdsdag:

	København	Provinsen
Faglærte	kr.	kr.
Ikke-faglærte	kr.	kr.

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

Stk. 7 Pension af sygeferiegodtgørelse

Der henvises til § 42, stk. 4.

§ 55 Indberetning og udbetaling af feriegodtgørelse

Stk. 1 Indberetning og udbetaling

Virksomheden indberetter løbende feriegodtgørelse til e-indkomst.

Stk. 2

Medarbejderen kan på www.borger.dk/feriepenge se den optjente feriegodtgørelse. Samme sted skal medarbejderen anmode om udbetaling af feriegodtgørelse.

Stk. 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.

Stk. 4 Udbetaling af feriegodtgørelse uden ferie afholdes

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.

Stk. 5

Dødsfald:

Ved medarbejderens død udbetales feriegodtgørelse til boet.

Stk. 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 før ferieafholdelsesperiodens udløb, udbetales af virksomheden efter ferieafholdelsesperiodens udløb, hvis medarbejderen har været ansat på fuld tid i samme virksomhed i hele ferieafholdelsesperioden.

Stk. 7 Udbetaling af feriegodtgørelse ved ferieafholdelsesperiodens udløb

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.

Stk. 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.

§ 56 Særlige bestemmelser

Stk. 1 Uoverdragelighed

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

Stk. 2 Forældelse af feriegodtgørelse

Feriegodtgørelse, som ikke er hævet inden 5 år efter udløbet af den ferieafholdelsesperiode, i hvilken ferien er holdt eller kan udbetales, forældes og tilfalder Byggegruppens Feriefond, medmindre medarbejderen søger kravet gennemført ved retssag, fagretlig behandling, politianmeldelse, indgivelse af konkursbegæring eller ved at rette henvendelse til direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering.

Stk. 3 Afkald på ferie

En medarbejder kan ikke ved aftale give afkald på ret til ferie, feriegodtgørelse, eller løn under ferie.

Stk. 4 Modregning og tilbageholdelse

Virksomheden kan modregne i medarbejderens feriegodtgørelse, løn under ferie og ferietillæg hvis medarbejderen har begået et retsstridigt forhold under ansættelsen i virksomheden, som har medført et forfaldent og dokumenteret modkrav fra virksomheden, og medarbejderen har erkendt det retsstridige forhold eller forholdet er fastslået ved en retsafgørelse.

Virksomheden kan holde et beløb svarende til modkravet tilbage til sagen er afgjort, hvis virksomheden har anlagt civilt søgsmål, indledt fagretlig behandling eller medarbejderen er anmeldt til politiet eller sigtet for forholdet.

Stk. 5 Arbejde i ferien

Hvis en medarbejder påtager sig arbejde mod vederlag under ferie, kan direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering kræve medarbejderens feriegodtgørelse, løn under ferie og ferietillæg for hele eller en del af ferien udbetalt til feriefond.

Stk. 6 Uoverensstemmelser

Uoverensstemmelser om reglerne om ferie og feriefond, behandles efter gældende fagretlige regler.

Stk. 7 Feriepengegaranti

Organisationerne er enige om, at feriebetalingen er en del af vedkommende medarbejders løn, og i mangel af ydelser af feriegodtgørelse efter forgæves påkrav, garanterer DIO III for feriebeløbets betaling.

Dette gælder dog kun for beløb optjent indtil 14 dage efter det tidspunkt, hvor DIO III meddeler forbundet, at medlemsforholdet er ophevet eller konkurs indtrådt.

Udbetalingen foretages til Fagligt Fælles Forbund, når DIO III fra Fagligt Fælles Forbund modtager forfaldent krav – dokumentation for indtjeningen. Fagligt Fælles Forbund afregner herefter med sit/sine medlem(mer).

I tilfælde, hvor DIO III udreder feriebetaling, er Fagligt Fælles Forbund pligtig til på dets medlemmers vegne at transportere den pågældende fordring til DIO III.

Stk. 8

Organisationerne er enige om, at feriepengegarantiordningen benyttes af de af organisationernes medlemmer, der er beskæftiget på byg-

geriets område under DIO III. Såfremt en virksomhed ønsker at benytte FerieKonto, kan dette finde sted. I givet fald skal virksomheden skriftligt orientere medarbejderne herom, forud for overgangen til FerieKonto.

Stk. 9

Med ovennævnte valgmulighed mellem feriegarantiordning og anvendelse af FerieKonto er parterne enige om, at der ikke er tilsigtet nogen ændrede konsekvenser for indbetalinger af uhævede feriepenge til Byggegruppens Feriefond i overenskomstens § 57.

§ 57 Faglig Feriefond

Stk. 1

Med det formål at skabe øget mulighed for medlemmerne af Fagligt Fælles Forbund for ferieophold, har organisationerne stiftet Byggegruppens Feriefond.

Til finansiering af feriefonden benyttes feriegodtgørelse, der ikke er hævet inden udgangen af ferieafholdelsesperioden, inden for hvilket ferien skulle have været holdt.

Stk. 2

DIO IIIs medlemmer er pligtige til senest 30. september at foretage indbetaling af uhævet feriegodtgørelse til DIO III.

Indbetalingerne kan af Fagligt Fælles Forbund, for egen regning forlanges kontrolleret stikprøvevis ved statsautoriseret revisor. Såfremt revisionen konstaterer, at virksomheden har undladt at afregne uhævet feriegodtgørelse, afholder virksomheden dog selv udgiften til revision.

Senest 15. november overfører DIO III det indbetalte beløb til Byggegruppens Feriefond.

§ 58 Særlig lønopsparing (betaling af søgnehellidage, feriefridage mv.)

Stk. 1 Særlig lønopsparing

Virksomheden indbetaler på medarbejderens særlige lønopsparing (tidligere søgnehellidags- og feriefridagskonto) fra begyndelsen af den lønningsuge, hvori indgår:

1. marts 2024	14,70 %
1. marts 2026	15,70 %
1. marts 2027	16,70 %

af medarbejderens ferieberettigede løn, herunder den overenskomstmæssige sygeløn.

Feriegodtgørelse af den særlige lønopsparing er indeholdt i beløbet.

Stk. 2 Udbetalingsmuligheder

Den særlige lønopsparing anvendes til at betale

- Søgnehellidage
- Feriefridage
- Overenskomstmæssige fridage
- Børneomsorgsdage
- Barns 2. og 3. sygedag
- Børns lægebesøg
- Ledsagelse af nærtstående
- Børnebørns-omsorgsdage
- Seniorfridage

Stk. 3

Disponerer medarbejderen ikke over hele bidraget til den særlig lønopsparing i forbindelse med sit frie valg, kan virksomheden udbetale

det resterende bidrag af det, der overstiger 9,90 %, løbende sammen med medarbejderens løn, 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.

Stk. 4

Virksomheden og medarbejdere kan aftale, at bidraget til særlig lønopsparing, som overstiger 5,90 %, løbende kan udbetales sammen med lønnen.

Stk. 5

Virksomheden og medarbejderne kan også aftale, at indestående på den særlige lønopsparingskonto kan udbetales som et éngangsbeløb.

Stk. 6 Betaling

Den henlagte opsparing udbetales dels sammen med lønnen i overensstemmelse med ovenstående bestemmelser, dels som et forskudsbeløb i forbindelse med den enkelte søgnehelligdag, feriefridag, seniorfridag mv. og dels som en restbetaling.

Stk. 7 Forskud

Forskudsbeløbene pr. dag udgør til voksne medarbejdere:

1. maj 2024	1.500,00 kr.
-------------	--------------

Til ungarbejdere (dog maksimalt fuld personlig løn):

1. maj 2024	800,00 kr.
-------------	------------

Som helligdage regnes:

Nytårsdag, skærtorsdag, langfredag, 2. påskedag, 2. pinsedag, Kristi Himmelfartsdag, Grundlovsdag, og 1. og 2. juledag.

Forskudsbeløbene udbetales på søgnehellig dage, der falder på f.eks. frilørdage eller hverdagsfridage men ikke når de falder på søndage og på feriefridage, seniorfridage og børneomsorgsdage.

Virksomheden og medarbejderen kan aftale andre forskudsbeløb end nævnt ovenfor.

Stk. 8 Udbetaling af forskud

Udbetaling af forskudsbeløb finder sted samtidig med lønnen for den lønningsperiode, hvori søgnehelligheden(e) eller feriefriidagene ligger.

Hvis ferie eller lukning hindrer udbetaling på dette tidspunkt, udbetales forskudsbeløbene nærmest følgende lønudbetalingsdag.

Stk. 9 Ret til forskud

Medarbejderen har straks ved ansættelsen ret til den i stk. 1 nævnte opsparring og de i stk. 7 nævnte forskudsbeløb.

Der kan dog ikke udbetales større forskudsbeløb end der til enhver tid står på den særlige lønopsparing, medmindre dette aftales. Virksomheden og medarbejderne bør sikre sig, at der fortsat er adgang til at holde søgnehelligheder og feriefriidage med de i stk. 7 nævnte forskud.

Stk. 10 Restbeløb

Den særlige lønopsparing opgøres hvert år sammen med afslutningen af lønningsregnskabet for 52. lønningsuge og samtidig med skatteopgørelsen.

Et overskud på særlig lønopsparing udbetales senest den første lønudbetalingsdag i januar medmindre medarbejderen inden 30. november har fremsat ønske om, at restbeløbet eller en del heraf, indbetales som ekstraordinært pensionsbidrag.

Forskudsbeløb for 1. januar henregnes til særlig lønopsparing for det foregående kalenderår.

Eventuelt underskud på kontoen er gæld til virksomheden, der kan modregnes i tilgodehavende løn.

Stk. 11 Fratrædelse

En medarbejder, som skifter arbejdssted, får ved fratrædelsen fra virksomheden afregnet eventuelt over-/underskud på kontoen.

Stk. 12 Arbejde på søgnehellighed

Hvis der arbejdes på en søgnehellighed, har medarbejderen krav på forskudsbeløb i henhold til ovenstående samt overenskomstmæssig betaling.

Stk. 13 Dødsfald

Ved dødsfald tilfalder den opsparede særlig lønopsparing afdødes bo.

Stk. 14 Garanti

DIO III garanterer for særlig lønopsparing efter de samme regler, som gælder for feriegodtgørelse, såfremt medarbejderen alene har særlig lønopsparing til gode ved sin fratrædelse.

§ 59 Seniorordning

Stk. 1 Optjening

Op til 5 år før det kalenderår, hvor medarbejderen kan gå på folkepension, kan virksomheden og medarbejderen skriftligt aftale, at medarbejderen kan afholde seniorfridage, herunder antallet af seniorfridage, eller indgå aftale om reducere af den ugentlige arbejdstid.

Stk. 2 Placering

Placering af seniorfridage eller ændring af den ugentlige arbejdstid sker, medmindre andet aftales, efter de samme regler, som gælder for lægning af restferie.

Stk. 3 Betaling

Friheden afholdes uden løn, men medarbejderen kan vælge at få udbetalt et forskudsbeløb fra særlig lønopsparing, forudsat der er dækning på kontoen.

Stk. 4 Seniorordning fra 2017-overenskomsten

Medarbejdere der har indgået aftale om seniorordning, efter bestemmelsen i 2017-overenskomsten, før 1. marts 2020, kan frit vælge om de ønsker at fortsætte i den eller opsige den.

§ 60 Medarbejdere på folkepension

For at give medarbejdere, som er på folkepension, mulighed for at bevare tilknytningen til arbejdsmarkedet ved at arbejde i begrænset omfang eller arbejde lejlighedsvis, kan der indgås en skriftlig individuel aftale mellem virksomheden og medarbejderen om dennes ansættelsesvilkår, herunder om følgende:

- Nedsættelse af arbejdstiden

- Medarbejderen kan træffe valg om at undlade indbetaling til pension, således at virksomhedens bidrag i stedet løbende udbetales som løn.

§ 61 Særregler vedrørende ferie og Særlig Lønopsparing for udstationerede medarbejdere

Stk. 1

Bestemmelserne i §§ 50 til 57 gælder ikke for udstationerede medarbejdere, dvs. medarbejdere som sædvanligvis udfører deres arbejde i et andet land end Danmark, og som midlertidigt arbejder i Danmark, jf. lov nr. 849 af 21. juli 2006 om udstationering af lønmodtagere.

Stk. 2 Afholdelse af ferie

Udstationerende virksomheder skal efter udstationeringsloven sikre udstationerede medarbejdere det antal betalte feriedage, som er fastsat i medfør af den danske ferielov. Den udstationerede medarbejder og virksomheden skal afvikle en eventuel supplerende ferie efter hjemlandets regler.

Stk. 3 Betaling af ferie

Hvis udstationerede medarbejdere i henhold til feriereglerne i hjemlandet har ret til færre dages betalt ferie pr. ferieår, end den danske ferielov giver, supplerer virksomheden forholdsmæssigt i relation til perioden, hvor medarbejderne udfører arbejde i Danmark, op til niveauet i den danske ferielov.

Alternativt kan det aftales mellem virksomheden og medarbejderne, at i det omfang den til enhver tid gældende lovgivning tillader det, udbetaler virksomheden compensation til medarbejderen for de manglende feriedage, sammen med lønnen. Afregning af det resterende bidrag/løntillæg skal jf. overenskomstens bestemmelser herom, fremgå af lønsedlen og udbetales/indbetales for hver lønperiode.

Det følger af udstationeringslovens § 6, stk. 1, at hvis den lovgivning der i øvrigt finder anvendelse på ansættelsesforholdet, er mindre gunstig for medarbejderen med hensyn til længden af ferie og betaling herfor end ferielovens §§ 7, 23 og 24 (tilsvarende bestemmelser efter den nye ferielov er §§ 5 og 16), skal arbejdsgiveren sikre medarbejderen supplerende ferie og betaling herfor, så vedkommende bliver stillet lige så gunstigt som efter de nævnte bestemmelser. Det betyder således, at hvis hjemlandets ferieordning ikke er lige så gunstig som

ferielovens, kan medarbejderne optjene supplerende ferie og/eller feriegodtgørelse eller løn under ferie under udstationeringen i Danmark i overensstemmelse med ferielovens bestemmelser. Efter ferieloven er der i dag ret til 5 ugers ferie med betaling på 12½ % af årslønnen i feriegodtgørelse eller med fuld løn under ferien plus et tillæg på 1 % af årslønnen. Den supplerende ferie og/eller feriegodtgørelse skal ikke gives efter ferielovens regler men således at det passer ind i hjemlandets ferieregler.

Stk. 4 Særlig Lønopsparing og feriefridage

Hvis Særlig Lønopsparing fremgår tydeligt af medarbejderens lønseddel, jf. overenskomsternes bestemmelser herom, eller en tilsvarende opgørelse, kan en udstationerende virksomhed undlade at etablere en Særlig Lønopsparing, men i stedet udbetale bidraget løbende som et tillæg til lønnen, herunder betalingen for fravalgte feriefridage.

Stk. 5 Tyske virksomheder

For tyske virksomheder, der er tilsluttet den tyske byggebranches feriekasse ULAK under socialkassen for Byggebranchens SOKA-Bau, er der enighed om, at her skal der ikke undersøges om indbetalt feriegodtgørelse og særlig lønopsparing i Tyskland svarer nøjagtigt til de danske satser. Aftalen mellem Forbundsministeriet for Arbejde og Social anliggender i forbundsrepublikken Tyskland og Beskæftigelsesministeriet i Danmark sikrer en gensidig anerkendelse af de danske og tyske ferieregler. I henhold til den dansk-tyske ferieaftale forudsætter ovenstående, at erklæring fra ZVK-Bau er forelagt den danske fagforening, indeholdende den krævede bruttoliste over medarbejdere.

KAPITEL 11. SAMARBEJDET

§ 62 Tillidsrepræsentantsregler

Stk. 1 Hvor vælges tillidsrepræsentant

På hver af virksomhedens produktionsenheder og/eller byggepladser med mindst 5 medarbejdere vælger de beskæftigede medarbejdere af deres midte en medarbejder til at være tillidsrepræsentant over for virksomheden eller dennes repræsentant.

Går antallet af medarbejdere, hvor der er valgt tillidsrepræsentant, ned til 4 eller derunder, ophører tillidsrepræsentanthvervet, med mindre begge parter ønsker det opretholdt. På arbejdspladser med 4 medarbejdere eller derunder vælges ingen tillidsrepræsentant, med mindre begge parter ønsker det.

En medarbejder kan kun deltage i valg af 1 tillidsrepræsentant på den enkelte produktionsenhed og/eller byggeplads og medregnes ikke i valggrundlaget for valg af mere end 1 tillidsrepræsentant. Valgperioden for en tillidsrepræsentant er maksimalt 2 år. Genvalg kan finde sted.

Stk. 2 Hvem kan vælges til tillidsrepræsentant

Tillidsrepræsentanten skal vælges blandt de anerkendt dygtige medarbejdere.

Stk. 3 Valg af tillidsrepræsentant

Valget af tillidsrepræsentant skal finde sted på en sådan måde, at alle medarbejdere, som er beskæftiget på arbejdspladsen eller virksomheden på valgtidspunktet, sikres mulighed for at kunne deltage i valget. Parterne er enige om at valg af tillidsrepræsentant foregår i arbejdstiden. Sted og tidspunkt aftales lokalt.

Stk. 4

Valget er ikke gyldigt, før det er godkendt af Fagligt Fælles Forbund og skriftligt er meddelt virksomheden, der er berettiget til at gøre indsigelse mod valget.

Stk. 5

Alene medarbejdere, der er medlem af Fagligt Fælles Forbund har stemmeret.

Stk. 6

Lærlinge kan ikke vælges til tillidsrepræsentant. Lærlinge, herunder voksenlærlinge, har valget til valg af tillidsrepræsentant i den afdeling af virksomheden, hvor de er beskæftiget på valgtidspunktet.

Stk. 7 Organisering

Parterne er enige om at understrege, at der ikke må lægges hindringer i vejen for virksomhedens og medarbejdernes organisering, og at denne organisering kan lettes ved adgang til orientering til nyansatte medarbejdere.

Stk. 8 Faglig opdatering for ophørte tillidsrepræsentanter

En medarbejder, der ophører med at være tillidsrepræsentant efter at have virket som sådan i en sammenhængende periode på mindst 3 år, og som fortsat er beskæftiget på virksomheden, har ret til en drøftelse med virksomheden om medarbejderens behov for faglig opdatering. Drøftelsen afholdes senest inden for en måned fra ophøret af tillidsrepræsentanthvervet og på medarbejderens foranledning. Som led i drøftelsen afklares det, om der foreligger et behov for faglig opdatering, og hvordan denne opdatering skal finde sted.

Stk. 9

Såfremt der ikke kan opnås enighed, har medarbejderen ret til 3 ugers faglig opdatering. Efter 6 års sammenhængende tillidsrepræsentanthverv har medarbejderen ret til 6 ugers faglig opdatering.

Stk. 10

Medarbejderen modtager løn efter § 44 under den faglige opdatering. Det er en forudsætning, at der kan ydes lovbestemt løntabsgodtgørelse til uddannelsen. Løntabsgodtgørelsen tilfalder virksomheden

Stk. 11

Ved faglig opdatering kan der ydes støtte fra Bygge- og Anlægsbranchens Udviklingsfond.

Stk. 12 Talsmand

Hvor en tillidsrepræsentant er fraværende på grund af sygdom, ferie, deltagelse i kursus eller lignende, udpeges en talsmand som stedfortræder for tillidsrepræsentanten. Udpegningen er ikke gyldig, før dette er meddelt virksomheden skriftligt.

En således udpeget talsmand har i den periode, hvori vedkommende fungerer, den samme beskyttelse som den valgte tillidsrepræsentant,

såfremt denne opfylder betingelserne for at blive valgt til tillidsrepræsentant i henhold til foranstående regler.

Stk. 13 Lokalaftaler når der ikke er valgt en tillidsrepræsentant

Såfremt der ikke er valgt en tillidsrepræsentant kan der indgås ikke-overenskomstfravigende lokalaftaler med tilslutning fra mere end halvdelen af de medarbejdere, der på aftaletidspunktet bliver omfattet af lokalaftalen. Aftalen skal være skriftlig og kan ikke omfatte aftaler om resultatløn efter kapitel 7.

Aftalen skal fremsendes til orientering til forbundet inden 14 dage efter aftalens indgåelse.

Hvis antallet af medarbejdere, som er eller bliver omfattet af en aftale indgået efter denne bestemmelse forøges med 100 % eller derover i forhold til antallet af medarbejdere omfattet af aftalen på det oprindelige aftaletidspunkt, kan et flertal af medarbejdere, som på opsigelsestidspunktet er omfattet af aftalen, opsiges aftalen med 2 måneders varsel til udgangen af en måned.

Stk. 14 Tillidsrepræsentantens pligter

Det er tillidsrepræsentantens pligt såvel over for sin organisation som over for virksomheden at gøre sit bedste for at vedligeholde og fremme et godt samarbejde på arbejdspladsen.

Ved udførelsen af de ham påhvilende hverv er det ham dog ikke tilladt unødigt at forsømme sit arbejde, ligesom det må være en regel, at eventuelle samlede skurmøder - så vidt muligt - afholdes uden for arbejdstiden. Tillidsrepræsentantens funktioner må ikke påføre virksomheden udgifter, medmindre disse er en umiddelbar følge af pålæg fra virksomheden.

Undtaget for ovenstående er, at tillidsrepræsentanten gives mulighed for i arbejdstiden at mødes med nyansatte medarbejdere. Formålet med mødet er at orientere om tillidsrepræsentantens samarbejde med virksomheden og muligheden for medlemskab af organisationen. Et møde kan for eksempel etableres i forbindelse med en introduktionsdag for nye medarbejdere i virksomheden, når en virksomhed har ansat et vist antal nye medarbejdere eller med en fast frekvens.

Stk. 15 Tillidsrepræsentantens opgaver

Når én eller flere af tillidsrepræsentantens kolleger ønsker det, er tillidsrepræsentanten forpligtet til at forebringe deres klager eller hen-

stillinger for virksomheden, dog kun såfremt sagen ikke bliver ordnet tilfredsstillende ved dennes repræsentant på arbejdspladsen. Såfremt der ved forhandlinger i henhold til overenskomstens almindelige bestemmelser om priser på arbejde ikke opnås enighed mellem de pågældende medarbejdere og virksomheden eller dennes repræsentant, kan tillidsrepræsentanten tilkaldes til forhandlingerne.

Opnås der ikke ved de forannævnte forhandlinger et tilfredsstillende resultat, står det tillidsrepræsentanten frit for at anmode sin organisation om at tage sig af sagen, men det er tillidsrepræsentantens og hans arbejdskollegers pligt at fortsætte arbejdet uforstyrret.

Stk. 16

Med henblik på bedst muligt at kunne understøtte sine kolleger i forbindelse med indgåelse af aftaler om løn efter Bygningsoverenskomstens § 25, kan tillidsrepræsentanten anmode om at få belyst virksomhedens produktivitet, konkurrenceevne, økonomiske situation og fremtidsudsigter, herunder bl.a. ordrebeholdning, markedssituation og produktionsforhold.

Stk. 17 Afskedigelse af tillidsrepræsentant

En virksomhed har ret til at afskedige en tillidsrepræsentant som enhver anden medarbejder, men samtidig må det efter hele forholdets natur stå virksomheden klart, at virksomheden ikke bør foretage et sådant skridt uden at have tvingende grunde hertil, ligesom det er en selvfølge, at den omstændighed, at en medarbejder fungerer som tillidsrepræsentant, ikke bør give anledning til, at medarbejderens stilling forringes.

Der henvises i øvrigt til Hovedaftalen § 8 (se bilag 1).

§ 63 Arbejdsmiljørepræsentanter

Stk. 1

For arbejdsmiljørepræsentanter gælder samme valg- og opsigelsesregler og frihed til uddannelse som gældende for tillidsrepræsentanter.

Stk. 2

Herudover henvises til gældende lov om arbejdsmiljø med tilhørende bekendtgørelse.

Medarbejdere der er tilmeldt arbejdsmiljøuddannelsen skal have påbegyndt arbejdsmiljøuddannelsen inden 1 måned efter tilmelding er sket.

Stk. 3

Arbejdsmiljørepræsentanter, der er medlem af 3F Byggegruppen, modtager et årligt vederlag på 9.000 kr., som udbetales bagud, i 1. kvartal for det forudgående år. Beløbet reduceres forholdsmæssigt, hvis arbejdsmiljørepræsentanten starter eller fratræder sit hverv i løbet af året. Beløbet er fast uanset størrelsen på det område, som arbejdsmiljørepræsentanten dækker.

Vederlaget er ikke pensionsgivende eller ferieberettiget, og det indgår ikke i beregningen af øvrige overenskomstmæssige betalinger, herunder heller ikke beregninger, som efter overenskomsten beregnes af den A-skattepligtige indkomst.

Vederlaget for 2025 udbetales forholdsmæssigt, og beløbet kommer til udbetaling i 1. kvartal 2026.

Det er en forudsætning for udbetaling af vederlag, at arbejdsmiljørepræsentanten er registreret som arbejdsmiljørepræsentant hos 3F Byggegruppen, herunder med oplysning om valg og valgperiode, og at arbejdsmiljørepræsentanten har gennemført den obligatoriske arbejdsmiljøuddannelse, jf. Arbejdsmiljølovens regler herom, samt modul 1 og 2 af forbundets grunduddannelse.

Arbejdsmiljørepræsentanten skal på forlangende kunne fremvise dokumentation for både valg, valgperiode og uddannelse.

Ved bortfald af arbejdsmiljørepræsentanthvervet bortfalder vederlaget.

Vederlag til arbejdsmiljørepræsentanter organiseret i 3F Byggegruppen finansieres via Arbejdsmiljø- og Samarbejdsfonden. Fondens bestyrelse bemyndiges til én gang årligt at fastsætte det særskilte bidrag med henblik på at opnå balance mellem indbetaling og udbetaling til vederlaget.

§ 64 Efteruddannelse af tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter

Nyvalgte tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter tilbydes et kursus af 2x2 dages varighed.

Tillidsrepræsentanten har ret til at deltage i et sådan kursus inden for de første 18 måneder efter vedkommende er valgt. Efter aftale med virksomheden kan arbejdsmiljørepræsentanten gives den tilsvarende frihed. Forbundet forestår betalingen af tillids- og arbejdsmiljørepræsentanten. Adgangen til deltagelse i forbundenes arbejdsmiljøkurser påvirker hverken rettigheder eller pligter i forhold til den i lovgivningen fastsatte arbejdsmiljøuddannelse.

§ 65 Samarbejde og samarbejdsudvalg

Stk. 1 Samarbejdsudvalg

I virksomheder som indenfor ét år gennemsnitligt har haft 35 ansatte kan der oprettes et samarbejdsudvalg, hvis enten ledelsen eller et flertal blandt medarbejderne ønsker det.

Stk. 2

Hvis antallet af ansatte falder til under 35, kan ledelsen eller et flertal blandt medarbejderne med ét års varsel kræve samarbejdsudvalget nedlagt.

Stk. 3

Selv om der efter bestemmelserne i Samarbejdsaftalen mellem DA og FH (bilag 2) kan oprettes flere samarbejdsudvalg indenfor samme koncern, er parterne enige om, at der ved enighed mellem ledelsen og medarbejderrepræsentanterne kan oprettes et koncernsamarbejdsudvalg som det eneste samarbejdsudvalg indenfor koncernen.

Stk. 4

Hvis der er en fællestillidsrepræsentant i koncernen, er denne født næstformand for koncernsamarbejdsudvalget. Er der ingen fællestillidsrepræsentant indenfor koncernen, vælges næstformanden for koncernsamarbejdsudvalget blandt tillidsmændene i koncernen.

Stk. 5 Samarbejdsråd

DIO III og forbundene i Danske Byggefag opretter et samarbejdsråd.

Stk. 6

Samarbejdsrådets opgaver bliver at varetage oplysnings- og vejledningsarbejde overfor virksomhedernes ledelse, medarbejdere og samarbejdsudvalg til fremme af samarbejdet.

Stk. 7

Samarbejdsrådet behandler sager om brud på samarbejdsaftalen og søger en løsning inden sagen overgår til Samarbejdsnævnet mellem DA og FH.

§ 66 Samarbejde og arbejdsmiljø

Stk. 1

Et godt samarbejde mellem ledelsen og medarbejderne i virksomheden er en væsentlig forudsætning for udvikling af virksomhedens produktivitet og konkurrencekraft og medarbejdernes trivsels- og udviklingsmuligheder.

Stk. 2

Der opkræves et bidrag for de medarbejdere, der er omfattet af overenskomsten.

Fra begyndelsen af den lønningsuge, hvori 1. maj 2025 falder, udgør bidraget pr. arbejdstime 70 øre.

Fra begyndelsen af den lønningsuge, hvori 1. juli 2026 falder, udgør bidraget pr. arbejdstime 75 øre.

Fra begyndelsen af den lønningsuge, hvori 1. juli 2027 falder, udgør bidraget pr. arbejdstime 80 øre.

Stk. 3

Bidraget anvendes efter aftale til fælles kampagner og aktiviteter inden for arbejdsmiljøområdet, til drift og opbygning af aktiviteterne inden for arbejdsmiljøområdet og til aktiviteter med henblik på at fremme samarbejdet mellem ledelsen og medarbejderne.

KAPITEL 12. UDDANNELSE

§ 67 Efteruddannelse

Stk. 1

Hvis en medarbejder på virksomhedens foranledning deltager i efteruddannelse, betaler virksomheden fuld løn i kursusperioden, dog maksimalt 95,00 kr. i timen, højst 37 timer om ugen.

Anmærkning

Bestemmelsen gælder ikke for virksomheder, der tidligere var omfattet af Snedker- og Tømreroverenskomsten mellem Danske Entreprenører og Fagligt Fælles Forbund.

I stedet gælder følgende regler:

Stk. 2

DIO III og Fagligt Fælles Forbund anbefaler, at der i de enkelte virksomheder planlægges et uddannelsesforløb for medarbejdere efter virksomhedens og medarbejderens behov og giver tilsagn om at medvirke til planlægning heraf, såfremt parterne er enige om at anmode organisationerne om assistance.

Stk. 3

Hvis en medarbejder på virksomhedens foranledning deltager i efteruddannelse, betaler virksomheden fuld løn i kursusperioden.

Stk. 4

Deltagelse i efter- og videreuddannelse placeres under fornødent hensyn til virksomhedens forhold.

Stk. 5

Såfremt de lokale parter er enige om, at det vil være formålstjenligt og relevant for en medarbejder at deltage i efter- eller videreuddannelse, betaler virksomheden fuld løn til medarbejderen i op til 2 uger.

§ 68 Uddannelsesordning

Med det formål:

- At udvikle uddannelsesområdet og dermed uddannelsesniveaut indenfor bygge- og anlægsområdet og træ- og møbelindustrien og for at sikre, at den fremtidige bygge-, anlægs- og træbranches tilgang af arbejdskraft med tilstrækkelige tekniske/faglige kvalifikationer, herunder at udvikle og afprøve uddannelser, der endnu ikke eksisterer som grund- eller efteruddannelse, i det traditionelle uddannelsessystem.
- At bidrage til finansiering af de faglige udvalg og efteruddannelsesudvalg.
- At finansiere uddannelses- og erhvervspolitiske aktiviteter
- At udvikle og vedligeholde en elektronisk udgave af kalkulations- og prissætningssystem

er der mellem overenskomstparterne etableret en uddannelsesordning.

Ordningen finansieres efter nedenstående regler.:

Stk. 1 Medarbejdere organiseret i forbundene under Danske Byggefag og virksomheder organiseret i DIO III

For medarbejdere organiseret i forbund under Danske Byggefag og for virksomheder organiseret i DIO III indbetaler organisationerne de af de faglige udvalg og efteruddannelsesudvalg fastsatte beløb.

Stk. 2 Øvrige virksomheder

Der er enighed om, at for virksomheder der har tiltrådt overenskomsterne, og som ikke er medlem af Dansk Arbejdsgiverforening eller Kooperationen udgør beløbet til uddannelsesfonden pr. time 0,50 kr.

§ 69 DA/LO Udviklingsfond

Til den mellem hovedorganisationerne oprettede uddannelsesfond ydes fra arbejdsgiverside et bidrag, som for tiden udgør 47 øre pr. præsteret arbejdstime. Bidragets opkrævning sker i henhold til hovedorganisationernes bestemmelse.

Bidraget forhøjes med virkning fra begyndelsen af den lønningsuge, hvori indgår:

1. januar 2026	49 øre
1. januar 2027	51 øre

§ 70 Bygge- og Anlægsbranchens Udviklingsfond

Stk. 1

Organisationerne har etableret Bygge – og Anlægsbranchens Kompetenceudviklingsfond, som har til formål at yde tilskud til medarbejdernes deltagelse i efter – og videreuddannelse.

Stk. 2 Frihed til uddannelse

Efter 3 måneders beskæftigelse har medarbejdere efter aftale med virksomheden ret til at deltage i selvvalgt uddannelse af op til 2 ugers (10 arbejdsdages) varighed.

Stk. 3

Uddannelsen skal være relevant i forhold til beskæftigelse indenfor overenskomstens dækningsområde.

Medarbejderen har ret til at opsamle (akkumulere) uddannelsesuger, således at disse kan overføres fra et år til det næste uden at bortfalde, dog kan maks. 6 uger kræves afviklet indenfor ét kalenderår.

Stk. 4

Uddannelsen kan omfatte deltagelse i en individuel kompetencevurdering i forhold til relevant erhvervs- og arbejdsmarkedsuddannelse indenfor overenskomstområdet. På baggrund af kompetencevurderingen udarbejdes der en personlig uddannelsesplan, og medarbejderen har efter aftale med virksomheden ret til at deltage i uddannelse i henhold til uddannelsesplanen.

Stk. 5

Ved jobskifte til anden virksomhed indenfor overenskomstens område kan uddannelsen i henhold til medarbejderens personlige uddannelsesplan gennemføres under hensyntagen til virksomhedens drift.

Stk. 6 Anvendelsesmuligheder

Fondens midler kan bl.a. anvendes til:

- Kompetencevurdering
- Faglig efter- og videreuddannelse, herunder AMU-kurser og udvalgte akademiuddannelser
- Opkvalificering af ufaglærte
- Deltagerbetaling til bl.a. udvalgte AMU-kurser og akademiuddannelser
- Styrkelse af læse-, stave- og regnefærdigheder, herunder forberedende voksenundervisning (FVU), ordblindeundervisning, Danskuddannelse til udlændinge og Almen voksenuddannelse (AVU)

For yderligere information henvises til **www.pension.dk**

Stk. 7 Bidrag

Virksomheden indbetaler 520 kr. pr. medarbejder pr. år. Beløbet omregnes til et beløb pr. arbejdstime.

Stk. 8 Tilskud

Virksomhederne kan søge om tilskud i fonden. Bestyrelsen for kompetenceudviklingsfonden fastsætter tilskudssatser. Ansøgning foretages via **www.pension.dk** eller i forbindelse med tilmeldingen på voksenuddannelse.dk.

Stk. 9 Uoverensstemmelser

Såfremt Fagligt Fælles Forbund eller DIO III skønner, at bestemmelserne om Bygge- og Anlægsbranchens Udviklingsfond ikke virker efter hensigten, kan spørgsmål gøres til genstand for en drøftelse i bestyrelsen.

Stk. 10

Konkrete uoverensstemmelser kan gøres til genstand for fagretlig behandling, jf. § 73. Uoverensstemmelser kan dog ikke videreføres til faglig voldgift.

KAPITEL 13. SOCIALT KAPITEL

§ 71 Nedsat arbejdssevne

Stk. 1 Løn og arbejdstid

Medarbejdere, som enten varigt eller midlertidigt har nedsat arbejdssevne, kan indgå aftale med virksomheden om løn og arbejdstid, der fraviger overenskomstens bestemmelser.

Stk. 2 Godkendelse

Den lokale afdeling skal, godkende sådanne aftaler.

Stk. 3 Misbrug

Der kan rejses påtale for misbrug af bestemmelserne efter regler for faglig strid.

Stk. 4 Ansættelsesbevis

Det anbefales at anvende det af organisationerne udarbejdede ansættelsesbevis i henhold til. sociale kapitler eller et tilsvarende bevis, som opfylder samme betingelser. Uoverensstemmelser om ansættelsesbevis kan fagretsligt behandles efter samme regler som gælder for øvrige ansættelsesbeviser.

KAPITEL 14. OPSIGELSER

§ 72 Opsigelsesregler

Stk. 1 Varslers længde ved timelønsarbejde

Opsigelsesvarslernes længde er følgende:

	Virksomhed	Medarbejdere
Fra 0 - 8 ugers beskæftigelse	1 arbejdsdag	1 arbejdsdag
Fra 8 uger - 1 års beskæftigelse	2 arbejdsdage	2 arbejdsdage
Fra 1 år - 2 års beskæftigelse	3 arbejdsdage	3 arbejdsdage
Fra 2 års beskæftigelse	10 arbejdsdage	10 arbejdsdage

Stk. 2 Ret til fratrædelse

Medarbejdere, der har pligt til at afgive opsigelsesvarsel samt er beskæftiget ved akkorder på under 5 dages varighed, skal have ret til at fratræde ved akkordens afslutning jf. § 34, stk. 6.

Stk. 3 Skriftlig opsigelse

Opsigelsesfristen regnes fra normal arbejdstids ophør den dag, opsigelsen er modparten i hænde.

Opsigelsesvarslet skal for at være gyldigt afgives skriftligt, og modtageren kvitterer ved modtagelsen med underskrift.

Kan opsigelsen ikke afleveres personligt, kan det ske ved anbefalet skrivelse/afleveringsattest afsendt inden for ovennævnte frister. Poststemplets dato er gældende.

Stk. 4 Anciennitet

I tilfælde, hvor en medarbejder afskediges, men genantages inden for en periode på 9 måneder, bevares den på afskedigelsestidspunktet opnåede anciennitet.

Dette gælder dog ikke, såfremt virksomheden tilbyder tidsbestemt eller opgavebestemt ansættelse i et tidsrum indtil opsigelsesvarslets udløb, 1-3 og 10 arbejdsdage.

Stk. 5

Som afbrydelse i ancienniteten regnes ikke ferie, vejrlig, sygdom, militærtjeneste og fravær på grund af svangerskab og fødsel jf. lov om barselsorlov m.v.

Stk. 6 Opsigelse under sygdom og tilskadekomst

Medarbejdere, der uforskyldt kommer til skade ved arbejde for virksomheden, herunder erhvervsbetinget sygdom, der åbenbart skyldes arbejde for den pågældende virksomhed, kan ikke opsiges indenfor de første 8 uger af den periode, hvori vedkommende er dokumenteret uarbejdsdygtig på grund af tilskadekomst.

Stk. 7

Medarbejdere med 4 måneders anciennitet, der er uarbejdsdygtige på grund af sygdom, kan ikke opsiges indenfor de første 8 uger af den periode, hvori vedkommende er uarbejdsdygtig på grund af sygdom.

Stk. 8 Frihed i forbindelse med afskedigelse

Medarbejdere, som afskediges med overenskomsternes opsigelsesvarsel på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukning eller andre på virksomheden beroende forhold, har ret til frihed med løn i op til 2 timer til at søge vejledning i a-kassen/fagforeningen. Friheden placeres hurtigst muligt efter afskedigelsen, under fornødent hensyn til virksomhedens produktionsforhold.

Stk. 9 Bortfald af opsigelsesvarsel

Opsigelsesvarslet for virksomheden bortfalder ved arbejdsledighed som følge af, at arbejdets normale udførelse forhindres eller vanskeliggøres af andre arbejdstageres arbejdsstandsning eller lockout, eller ved anden force majeure, der ikke kan tilregnes virksomheden.

Stk. 10 Uddannelse i forbindelse med afskedigelse

Medarbejdere, som har mindst 6 måneders anciennitet i virksomheden, har afhængigt af deres almindelige opsigelsesvarsel ret til op til 2 ugers frihed i opsigelsesperioden til efter- eller videreuddannelse med tilskud fra Bygge- og Anlægsbranchens Udviklingsfond (BAUF). Disse uger erstatter al ret til selvvalgt uddannelse.

Medarbejdere, der har været uafbrudt ansat i virksomheden i mindst 3 år, har ret til yderligere 2 ugers frihed til deltagelse i uddannelse med tilskud fra BAUF.

Op til 2 ugers kursusdeltagelse efter afsnit 2 kan gennemføres i umiddelbar og uafbrudt forlængelse af den oprindelige opsigelsesperiode,

og opsigelsesvarslet forlænges derved med kursusperioden. Virksomheden skal ikke afgive fornyet opsigelsesvarsel ved udskydelsen af fratrædelsen. Følgende betingelser skal være opfyldt:

- a. Kursusdeltagelse skal i videst muligt omfang forsøges afholdt i den oprindelige opsigelsesperiode, hvilket såvel medarbejder som virksomhed skal medvirke til.
- b. Medarbejderen skal hurtigst muligt efter modtagelsen af opsigelsen, dog senest inden opsigelsens udløb, skriftligt meddele virksomheden om retten til disse op til 2 ugers uddannelse ønskes benyttet. Tilskuddet fra BAUF følger de almindelige regler herfor. Der kan være tale om et eller flere kurser.
- c. Medarbejderen er arbejdssøgende og til rådighed for arbejde, idet kursus med tilskud fra BAUF viger for tilbudt arbejde, også efter at kurset måtte være påbegyndt.
- d. Uddannelse i et forlænget opsigelsesvarsel er et valg, som træffes af medarbejderen, og som er til fordel for denne. Dette valg indebærer, at det forlængede opsigelsesvarsel ikke kan indgå i opnåelse eller forøgelse af eventuel fratrædelsesgodtgørelse efter funktionærlovens regler.

Ovenstående afsnit 1-3 træder i kraft med virkning for ansøgninger indgivet til BAUF den 1. september 2025.

KAPITEL 15. FAGRETLIGE REGLER

§ 73 Faglig strid

Stk. 1

Enhver uenighed af faglig karakter mellem medlemmer af undertegnede organisationer må ikke have arbejdsstandsning til følge, men bør søges bilagt efter nedenstående regler.

Stk. 2

Såfremt der på en virksomhed inden for nærværende overenskomsts område opstår uenighed af faglig karakter, skal uoverensstemmelsen søges bilagt lokalt mellem parterne på virksomheden eller arbejdspladsen.

Stk. 3

Såfremt medarbejderne eller virksomheden ønsker det, kan en repræsentant fra organisationerne bistå ved forhandlingerne.

Stk. 4 Lokal mægling

Opnås der ikke lokalt en løsning af striden, kan parterne gennem deres organisation begære sagen videreført til mægling.

Stk. 5

Mæglingsmøde skal afholdes i alle tilfælde, såfremt en af parterne ønsker det, og inden 10 arbejdsdage efter modtagelse af mæglingsbegæringen fra modstående organisation. Mæglingsmødet berammes efter aftale organisationerne imellem.

Stk. 6

Den organisation, som på et medlems vegne begærer mæglingsmøde afholdt, skal på mæglingsbegæringen angive de forhold, der er uoverensstemmelse om, samt vedlægge relevante bilag.

Stk. 7

Mæglingsmødet afholdes på arbejdspladsen såfremt en af parterne ønsker det.

Stk. 8

Organisationsrepræsentanter, der har deltaget i den lokale forhandling, kan ikke samtidig fungere som mæglingsmænd.

Stk. 9

På mæglingsmødet genoptages forhandlingerne med bistand fra organisationernes mæglingsmænd, der består af mindst 1 fra hver organisation, der herefter ved direkte forhandling søger at løse uoverensstemmelsen. Mæglingsmændene udarbejder et referat over forhandlingsresultatet og underskriver det med bindende virkning for parterne.

Stk. 10 Organisationsmøde

Såfremt organisationerne er enige, kan en sag, inden den videreføres til arbejdsretten eller voldgiftsbehandling, behandles på et møde mellem organisationerne.

Stk. 11

Begæring om organisationsmøde skal fremsættes over for den modstående organisation senest 4 uger efter mæglingsmødets afholdelse.

Stk. 12

Organisationsmødet tilstræbes i videst muligt omfang afholdt inden 3 uger efter modtagelse af organisationsmødebegæringen fra modstående organisation. Organisationsmødet berammes efter aftale organisationerne i mellem.

Stk. 13

På organisationsmødet deltager op til 2 repræsentanter fra hver organisation, hvoraf den ene leder forhandlingerne for sin organisation.

Stk. 14

På organisationsmødet fremlægges sagen mundtligt for forhandlingslederen suppleret af repræsentanter for de implicerede parter, der har mødepligt.

Stk. 15

Organisationsrepræsentanter, der har deltaget i den lokale mægling, kan ikke samtidig fungere som forhandlingsleder.

Stk. 16

Forhandlingslederne søger herefter ved direkte forhandling at tilvejebringe en løsning af uoverensstemmelsen.

Stk. 17

Der udarbejdes et referat indeholdende såvel punkter, hvorom der er opnået enighed, som punkter hvor enighed ikke er opnået. Referatet

underskrives af organisationernes forhandlingsledere. Resultatet af organisationsmødet er bindende for parterne.

Stk. 18

Hvis forbundet påviser omstændigheder, som giver anledning til at formode, at overenskomstens bestemmelser ikke bliver overholdt, fx hvis forbundet forgæves har søgt at komme i kontakt med virksomheden, påhviler det virksomheden at bevise over for DIO III, at overenskomstens bestemmelser overholdes.

DIO III forelægger efter påkrav dokumentationen for forbundet.

Hvis det under forhandlingerne konstateres, at overenskomsternes bestemmelser er overholdt, er sagen slut.

Hvis det under forhandlingerne konstateres, at overenskomstens bestemmelser ikke er overholdt, retter DIO III henvendelse til virksomheden med henblik på at pålægge virksomheden at rette forholdene. DIO III sender en kopi af denne henvendelse til forbundet, og hvis forholdene ikke snarest bringes i orden, kan forbundet indbringe sagen for Arbejdsretten.

Stk. 19 Faglig voldgift

Opnås der ikke ved den forannævnte fagretlige behandling enighed om en løsning, skal sagen for så vidt angår forståelsen af en foreliggende lønaftale med almindelige bestemmelser eller en mellem organisationerne bestående overenskomst forelægges en faglig voldgift til afgørelse, hvis en af organisationerne fremsætter begæring herom.

Stk. 20

Den organisation, der ønsker en sag henvist til afgørelse ved voldgift, skal inden 4 uger efter mæglingen eller organisationsmødet fremsætte begæring herom over for den modstående organisation.

Stk. 21

Voldgiftbegæringen skal indeholde en redegørelse om uoverensstemmelsens art og omfang samt vedlægges genparter af referaterne fra den forudgående fagretlige behandling.

Stk. 22

Voldgiftsmødet berammes efter aftale organisationerne imellem.

Stk. 23

Voldgiftsretten består af 5 medlemmer, hvoraf der udpeges 2 medlemmer fra hver af de implicerede organisationer samt 1 opmand, som vælges af de nævnte organisationer. Såfremt der ikke kan opnås enighed om valget af opmand, skal organisationerne anmode formanden for Arbejdsretten om at udnævne denne.

Stk. 24

Faglige spørgsmål skal behandles af en faglig opmand, og juridiske spørgsmål skal behandles af en juridisk opmand.

Stk. 25

Ved faglige spørgsmål forstås normalt prislister/priskurantspørgsmål eller spørgsmål vedrørende prisfortolkningsområder, og ved juridiske spørgsmål forstås normalt spørgsmål vedrørende øvrige overenskomstspørgsmål.

Stk. 26

Såfremt enighed ikke kan opnås om, hvorvidt et spørgsmål skal behandles af den faglige opmand eller den juridiske opmand, indkaldes begge opmænd, som da i fællesskab realitetsbehandler spørgsmålet og træffer afgørelse i sagen.

Stk. 27

Hvis organisationerne finder det hensigtsmæssigt, kan de i fællesskab vælge en fast faglig og/eller juridisk opmand for et kalenderår ad gangen. Genvalg kan finde sted.

Stk. 28

I sager om faglige spørgsmål, jf. stk. 25 fremsender den klagende organisation en skriftlig sagsfremstilling senest 10 arbejdsdage før voldgiftsmødet, indeholdende de sagsakter, der ønskes fremlagt ved voldgiftsmødet til modparten og opmanden. Senest 5 arbejdsdage før voldgiftsmødet fremsender den indklagede organisation på tilsvarende måde svarskrift med eventuelle bilag til modparten og opmanden.

Stk. 29

I øvrige sager fremsender den klagende organisation en skriftlig sagsfremstilling senest 20 arbejdsdage før voldgiftsmødet indeholdende de sagsakter, der ønskes fremlagt ved voldgiftsmødet til modparten og opmanden. Senest 10 arbejdsdage før voldgiftsmødet fremsender den indklagede organisation på tilsvarende måde svarskrift med eventuelle bilag til modparten og opmanden. Udveksling af eventuel

replik og duplik skal ske senest henholdsvis 6 arbejdsdage før voldgiften fra klager og senest 2 arbejdsdage før voldgiften fra indklagede.

Stk. 30

Under retsmødet procederes sagen mundtligt af en organisations-repræsentant, der ikke samtidig kan være medlem af retten.

Stk. 31

Opmanden fungerer som rettens formand og leder forhandlingerne. Efter votering afgøres uoverensstemmelsen ved simpelt stemmefler-tal.

Stk. 32

Opnås der ikke flertal for en afgørelse af sagen, skal opmanden alene afgøre uoverensstemmelsen i en motiveret kendelse.

Stk. 33

Ingen kan være medlem af mæglingsudvalget eller voldgiftsretten, når den pågældende sag drejer sig om spørgsmål vedrørende arbejdsforholdene på en arbejdsplads, hvor vedkommende har personlig interesse.

Stk. 34 Konflikt

Nærværende regler indskrænker ikke de henhørende organisationers eller disses medlemmers ret til uden forudgående mægling og voldgift at deltage i en arbejdsstandsning, som er påbudt af Dansk Arbejdsgiverforening eller Fagbevægelsens Hovedorganisation.

Stk. 35 Tidsfrister

Såfremt den klagende part undlader at overholde ovenstående tidsfrister, er sagen tabt for klageren samt retten til at videreføre den omstridte sag.

Stk. 36

Ovenstående kan kun fraviges, såfremt der mellem organisationerne er truffet skriftlig aftale herom.

§ 74 Fagretlig behandling i bortvisningssager

Stk. 1

I sager vedrørende bortvisning skal mæglingssmøde afholdes senest 5 arbejdsdage efter mæglingssøgøringens modtagelse i den modstøende organisation, medmindre andet aftales.

Stk. 2

Er der i sager vedrørende bortvisning ikke opnået enighed ved mæglingssmødet, kan de respektive parter begære sagen afgjort ved en faglig voldgift.

Stk. 3

I de situationer, hvor sagen er begæret afgjort ved en faglig voldgift, kan de respektive parter tillige begære et organisationsmøde og/eller et forhandlingsmøde, såfremt afholdelse heraf er mulig uden omberømmelse af den faglige voldgift.

Stk. 4

Den organisation, der ønsker sagen videreført, skal senest 10 arbejdsdage efter mæglingssmødets/organisationsmødets afholdelse skriftligt begære afholdelse af faglig voldgift.

Stk. 5

Denne tidsfrist kan fraviges efter aftale.

§ 75 Udbetaling efter fagretlig behandling

Forfaldne beløb efter fagretlig behandling, udbetales førstkomende lønudbetalingsdag, dog tidligst 5 arbejdsdage efter, at sagens parter har fået tilsendt og modtaget kendelse og fordelingsliste.

§ 76 Udenlandske medarbejderes løn- og arbejdsforhold

Stk. 1 Indledende bestemmelser

Bestemmelsernes formål er at sikre overenskomstmæssige vilkår. Bestemmelserne kan ikke benyttes til at kræve lønoplysninger udleveret

med henblik på en overordnet belysning af lønforholdene i virksomheden.

Stk. 2

Overenskomstparterne er enige om, at alt arbejde inden for bygge- og anlægsbranchen i Danmark bør foregå på overenskomstmæssige vilkår, hvorved medarbejdernes løn, arbejdstid og arbejdsvilkår i øvrigt sikres.

Stk. 3

Parterne er derfor enige om, at virksomhederne i deres entreprisekontrakter med underentreprenører altid bør sikre sig, at underentreprenøren har indgående kendskab til de gældende danske overenskomst- og aftaleforhold.

Stk. 4

Parterne anbefaler endvidere, at virksomhederne indfører bestemmelser i entreprisekontrakterne om, at underentreprenøren skal være omfattet af de til enhver tid og for den enkelte entreprise relevante FH-forbunds overenskomster i relation til de medarbejdere, som udfører arbejdet og at det betragtes som en væsentlig misligholdelse af entreprisekontrakten ikke at opfylde dette krav.

Stk. 5

Der er enighed om, at den ovennævnte kontraktbestemmelse betyder, at arbejdsstandsninger med henblik på opnåelse af overenskomst kan undgås, idet underentreprenøren således er omfattet af kollektiv overenskomst.

Stk. 6 Organisationsmøde

Hvis forbundet påviser omstændigheder, som giver anledning til at formode, at overenskomstens bestemmelser ikke bliver overholdt, f.eks. hvis forbundet forgæves har forsøgt at komme i kontakt med virksomheden rettes der omgående henvendelse til DIO III. Tilsvarende retter DIO III omgående henvendelse til forbundet.

Stk. 7

Sådanne henvendelser skal resultere i et omgående organisationsmøde mellem overenskomstparterne. Ud over overenskomstparterne deltager hvervgiver og den udførende underentreprenør. Mødet afholdes på byggepladsen inden 48 timer medmindre andet aftales.

Stk. 8

Alle relevante baggrundsoplysninger fremlægges på organisationsmødet. På organisationsmødet påhviler det underentreprenøren at beviser, at overenskomstens bestemmelser overholdes.

Stk. 9

Parterne kan endvidere på organisationsmødet drøfte den situation, at underentreprenøren ikke er omfattet af en kollektiv overenskomst.

Hvis ikke de relevante baggrundsoplysninger kan fremlægges på organisationsmødet, skal disse fremlægges for forbundet senest 72 timer efter organisationsmødet.

Stk. 10

Angår kravet en enkelt medarbejder forudsætter udleveringen af baggrundsoplysninger medarbejderens samtykke.

Stk. 11

Når kravet om udlevering af baggrundsoplysninger vedrører en medarbejdergruppe udleveres disse uden samtykke, dog således at hensynet til anonymitet sikres.

Stk. 12

Hvis det under forhandlingerne konstateres, at overenskomsternes bestemmelser er overholdt, er sagen slut.

Stk. 13 Faglig voldgift

Hvis der ikke under organisationsmødet umiddelbart kan opnås enighed om, hvorvidt overenskomstens bestemmelser overholdes, kan udvalget tiltrædes af en af arbejdsretten fast udpeget opmand med henblik på afgivelse af en voldgiftskendelse hurtigst muligt.

Stk. 14

For virksomheder, der ikke er medlem af DIO III, består udvalget af repræsentanter fra virksomheden og forbundet.

Stk. 15

Voldgiftsretten skal tage stilling til om overenskomstens bestemmelser er overholdt på grundlag af de oplysninger, der er forelagt voldgiftsretten, og i det omfang det er muligt et eventuelt efterbetalingskrav.

Stk. 16

Såfremt organisationsmøde eller voldgift kommer frem til, at overenskomstens bestemmelser ikke overholdes, forpligter DIO III sig til at kontakte den oprindelige hvervgiver med henblik på, at denne medvirker til sagens løsning. DIO III orienterer forbundet herom.

Stk. 17 Orientering af forbundene

Det påhviler virksomheden at fremsende dokumentation til forbundet for at et eventuelt efterbetalingskrav er opfyldt efter organisationsmødet eller den faglige voldgift.

Stk. 18 Fortrolighed

Parterne er enige om, at udleverede lønoplysninger skal behandles fortroligt og alene kan anvendes som led i en fagretlig behandling af spørgsmålet om overenskomstdækningen, og at de ikke må gøres til genstand for nogen form for offentliggørelse, medmindre sagen er afsluttet ved faglig voldgift eller arbejdsretten.

§ 77 Arbejdsret

I tilfælde af påstået brud på kollektiv overenskomst skal der, inden klagen indbringes for Arbejdsretten, afholdes fællesmøde under Dansk Arbejdsgiverforenings og Fagbevægelsens Hovedorganisations medvirken.

§ 78 Hastesag

I tilfælde, hvor der mellem virksomheder og medarbejder opstår uenighed om kvaliteten af det udførte arbejde, kan sagen indbringes som hastesag. Sagsbehandlingen følger da tidsfristerne i "Norm for regler for behandling af faglig strid".

§ 79 Arbejdsstandsning og -vægning pga. sikkerhed og sundhed

Stk. 1

Overenskomstens regler indskrænker ikke medarbejderes ret til uden forudgående mægling eller voldgift at deltage i arbejdsstandsninger med hjemmel i "Norm for behandling af faglig strid".

Stk. 2

Der henvises i denne forbindelse til Normens § 17 stk. 2, hvoraf det fremgår, at hvis der opstår risiko for sikkerhed og sundhed, berettiger det medarbejderen at standse arbejdet.

KAPITEL 16. LIGELØNSNÆVN

§ 80 Ligelønsmåv

Overenskomstparterne har etableret et ligelønsnåvn efter følgende regler:

Stk. 1 Overordnede rammer

Ligelønsnåvnet oprettes med udgangspunkt i den model, der kendes fra Afskedigelsesnåvnet.

Stk. 2

Nåvnet skal kunne tage stilling til sager vedrørende fortolkning og forståelse af, samt brud på ligelønsloven eller overenskomstimplementeringen af lovens bestemmelser. Sager der vedrører implementeringsaftaler skal føres ved Nåvnet, medmindre de er omfattet af reglen i arbejdsretslovens § 11, stk. 2, og § 22, stk. 1.

Stk. 3

Nåvnet skal i første række kunne tage stilling til tvister vedrørende lovens centrale bestemmelser, nemlig § 1, stk. 1-3 og § 3.

Stk. 4

Spørgsmål vedrørende lovens § 5a, stk. 4 og tilsvarende aftalebestemmelser, skal primært løses i henhold til reglerne i Samarbejdsaftalen. Alene retstvister i form af uoverensstemmelser vedrørende brud på eller fortolkning af bestemmelsen skal kunne indbringes for Nåvnet.

Stk. 5

Parterne er enige om at tilstråbe at etablere et enstrengt sanktions-system.

Stk. 6

Hvis en sag indeholder elementer, der både vedrører brud og fortolkning af ligelønsreglerne og andre overenskomstelementer på samme tid, kan Nåvnet tillige behandle disse andre overenskomstelementer. Såfremt sådanne andre overenskomstelementer forudsætter et meget specifikt overenskomstkendskab, kan de efter påstand henvises til behandling selvstændigt i det fagretlige system.

Stk. 7

Sager skal først kunne indbringes for Nævnet, når de sædvanlige forhandlingsmuligheder i det fagretlige system er udtømte. Herved forstås, at der er gennemført lokalforhandling, mæglingsmøde og organisationsmøde. Herudover bør der gennemføres et forberedende møde i Nævnets regi, svarende til det møde, der kendes fra Afskedigelsesnævnet.

Stk. 8

Overenskomstparterne er enige om, at de frister, der gælder for sagsbehandlingen i Afskedigelsesnævnet ikke er hensigtsmæssige i de oftest faktatunge ligelønssager. Der er derfor enighed om, at det er hensigtsmæssigt med andre frister, der i højere grad afbalancerer hensynet til en hurtig afgørelse og hensynet til en forsvarlig oplysning af sagerne.

Stk. 9

Et sådant nævn vil i givet fald blive etableret i overensstemmelse med de ovenstående retningslinjer, med de nødvendige tilpasninger.

KAPITEL 17. ØVRIGE BESTEMMELSER

§ 81 Vinterbyggeri

Generelt

For at medarbejdere i tiden fra 1. oktober til 30. april kan udnytte arbejdstiden fuldt ud til produktiv virksomhed, gennemføres vinterforanstaltninger på følgende grundlag:

- Bekendtgørelse nr. 477 af 18. maj 2011 om bygge- og anlægsarbejder i perioden 1. november til 31. marts.
- Bekendtgørelse nr. 2107 af 24. november 2021 om bygge- og anlægsarbejde efter lov om arbejdsmiljø § 30, stk. 2 (stationære arbejdssteder) og § 30, stk. 3, (inddækninger).
- Ved mindre byggerier af mere end 3 arbejdsdages varighed, der udføres i perioden fra 1. oktober til 30. april, gennemføres foranstaltninger, medmindre det vil være åbenbart urimeligt eller uhenigtsmæssigt.
- Ved gennemførelse af vinterforanstaltninger skelnes der mellem årstids- og vejrligsbestemte (A), overenskomstmæssige (B) og vel-færdsmæssige vinterforanstaltninger (C):

A. Årstids- og vejrligsbestemte vinterforanstaltninger

Årstidsbestemte vinterforanstaltninger skal udføres på grundlag af virksomhedens angivelser. Vejrligsbestemte vinterforanstaltninger skal udføres på grundlag af de angivelser i projektet, der som hovedregel skal udarbejdes af bygherren.

Når det af projektbeskrivelsen eller byggepladsplanen fremgår eller burde fremgå, at der skal gennemføres vinterforanstaltninger, skal medarbejderne være villige til mod betaling at udføre, vedligeholde og eventuelt fjerne vinterforanstaltningerne i kapitel 2 i vejledningen til vinterbekendtgørelsen, samt byggepladsbekendtgørelsens § 11, stk. 2, efter virksomhedens anvisninger. Medarbejdernes pligter gælder også årstids- og vejrligsbestemte vinterforanstaltninger, der ikke fremgår

af projektbeskrivelsen eller byggepladsplanen fordi arbejdet gennemføres i henhold til forsøgsordningen i vinterbekendtgørelsens § 4.

Virksomheden leverer de nødvendige materialer og materiel til gennemførelse af de anviste vinterforanstaltninger.

B. Overenskomstmæssige vinterforanstaltninger

Overenskomstmæssige vinterforanstaltninger udgør de under de enkelte fagområder angivne foranstaltninger, medmindre:

- de i projektbeskrivelsen/byggepladsplanen for vedkommende arbejde indeholdte krav til foranstaltninger for vinterbyggeri gør eftertænkte foranstaltninger overflødige, eller
- det godtgøres, at forhold, som virksomheden ikke råder over, gør det umuligt at gennemføre en eller flere af foranstaltningerne, eller

der mellem virksomheden og de ved vedkommende arbejde beskæftigede medarbejdere opnås enighed om, at én eller flere af foranstaltningerne kan undværes i det foreliggende tilfælde, dog således, at en sådan aftale ikke strider mod bygherrens angivelse vedrørende ansvaret for udførelse af foranstaltningerne.

Hvor der udføres arbejdsoperationer på samme sted i længere tid, jf. byggepladsbekendtgørelsens § 12, stk. 1, etableres der på virksomhedens foranledning foranstaltninger til beskyttelse mod vejrliget, såsom etablering af egnet telt eller halvtag eller henlæggelse af arbejdet til bygning eller skur så vidt muligt med daglystiltgang, medmindre det vil være åbenbart urimeligt eller uhensigtsmæssigt.

I egne arbejdsområder etablerer virksomheden kunstig belysning, hvor dette er nødvendigt for en forsvarlig udførelse af arbejdet.

Virksomheden drager omsorg for at sikre egen vandforsyning mod følgerne af frost, hvor det er nødvendigt for en forsvarlig udførelse af arbejdet.

Medarbejderne har pligt til at udvise størst mulig omhu med beskyttelsesmaterialer, -materiel og lysforanstaltninger.

C. Velfærdsmæssige foranstaltninger

Hvor flytbare læskærme, jf. byggepladsbekendtgørelsens § 12, stk. 1, leveres på virksomhedens foranledning, sørger medarbejderne selv og

uden betaling for opstilling samt flytning af disse ved samme arbejdssted.

Hvor læskærme er til væsentlig gene for arbejdets gang, kan medarbejderne forlange opstilling undladt.

Beskyttelse af materialer

Virksomheden skal stille fornødent afdækningsmateriale til rådighed og sørge for afdækning af egne materialer. De materialer, der anvendes til det daglige arbejde, og som er afdækket, er medarbejderne pligtige til at afdække og tildække uden særlig betaling.

Snerydning

Ved stationære arbejdssteder, jf. byggepladsbekendtgørelsens § 12, stk. 1 er medarbejderne pligtige til under arbejdets gang, at holde disse ryddet uden særlig betaling.

Fagretlig behandling

Omfanget af årstids- og vejrligsbestemte vinterforanstaltninger kan ikke behandles efter de fagretlige regler. Eventuelle uoverensstemmelser om de overenskomstmæssige vinterforanstaltninger samt alle betalings spørgsmål behandles på sædvanlig måde i henhold til Regler for behandling af faglig Strid.

Bilag til vinterbekendtgørelsen

Skema over årstids- og vejrligsbestemte foranstaltninger fra vejledning fra EBST om ny vinterbekendtgørelse

	Årstids- bestemt	Vejrligs bestemt
1. Byggepladsforanstaltninger		
Afledning af overfladevand	X	
Snerydning, grusning og afisning på adgangsveje og arbejdssteder, herunder på stilladser og arbejdsplatforme		X
Udendørs orienterings- og arbejdsbelysning	X	
Beskyttelse af materialer mod nedbør	X	
Beskyttelse af materialer mod frost		X
Retablering af vinterbeskadigede færdselsarealer og materialeoplagspladser	X	
Etablering af vinterbetinget interimsveje	X	
Frostsikring af vandinstallationer	X	
Læskærmning og overdækning af arbejdssteder	X	
2. Foranstaltninger ved jord- og kloakarbejder		
Foranstaltninger mod pløredannelser	X	
Foranstaltninger mod frostulemper		X
Fjernelse af nedbør fra terræn og udgravninger ved lave temperaturer eller høj luftfugtighed		X
Frostsikring af jord, hvor frysning kan medføre skader på udførte konstruktioner		X
Sikring af tilbagefyldningsjord mod nedbør	X	
Sikring af tilbagefyldningsjord mod frost		X
Udskiftning af uegnet tilbagefyldningsjord		X
Opbrydning af frostskorpe		X
Forbedring og udskiftning af vinterødelagt bund		X

	Årstids- bestemt	Vejrligs bestemt
3. Foranstaltninger ved betonarbejde		
Foranstaltninger mod sne og is på form, armering og tilslagsmaterialer		X
Foranstaltninger mod frostdelæggelse af hær-dende beton		X
Foranstaltninger til sikring af betonoverflader	X	
4. Foranstaltninger ved opmuring		
Foranstaltninger mod at mursten, murblokke og lignende bliver våde	X	
Foranstaltninger til sikring af mørtel mod lave temperaturer		X
Tildækning og/eller beskyttelse af nyudført murværk mod nedbør	X	
Tildækning og/eller beskyttelse af nyudført murværk mod frost		X
5. Foranstaltninger ved tagdækning		
Foranstaltninger mod nedbør		X
Tørring af taget ved lave temperaturer		X
Fjernelse af sne, rim, is og vand		X
6. Foranstaltninger ved indendørs arbejder		
Midlertidig tætning af etageadskillelser og/eller tagkonstruktion mod vandgennemsvingning, kulde- og varmetab	X	
Bortledning af regn og smeltevand	X	
Snerydning på ikke færdiggjorte etageadskillelser og tagdæk		X
Lukning af facadeåbninger	X	
Opvarmning og ventilation		X
Udtørring af nedbørsfugt	X	

§ 82 Ansættelseskodeks

Overenskomstparterne er enige om, at det skal være frivilligt for medarbejderne at indgå aftale med virksomheden om køb af ydelser i tilknytning til ansættelsesforholdet, og at det efter parternes forståelse vil være i strid med overenskomsten at betinge et ansættelsesforhold af, at medarbejderne indgår en sådan aftale.

§ 83 Elektroniske dokumenter

Stk. 1

Virksomheden kan med frigørende virkning aflevere eventuelle andre dokumenter, der skal udveksles under eller efter det løbende ansættelsesforhold, via de elektroniske postløsninger, som måtte være til rådighed, f.eks. e-Boks, eller via e-mail.

Stk. 2

Såfremt virksomhederne vil benytte sig af denne mulighed, skal medarbejderne varsles herom 3 måneder før medmindre andet aftales. Efter udløb af varslet kan medarbejdere, som ingen mulighed har for at anvende den elektroniske løsning, få udleveret de pågældende dokumenter ved henvendelse til virksomheden.

§ 84 Overenskomstens varighed

Overenskomsten med tilhørende forhandlede protokollater og prisli-ster mv. træder i kraft fra og med den 1. marts 2025 og er gældende mellem overenskomstparterne, indtil den i overensstemmelse med de til enhver tid gældende regler skriftligt opsiges til en 1. marts, dog tidligst 1. marts 2028.

København, den 4. marts 2025

Fagligt Fælles Forbund:

For DIO III:

Claus von Elling

Niels Grøn

KAPITEL 18. LÆRLINGE

§ 1 Den daglige / ugentlige arbejdstid

Stk. 1

Den daglige og ugentlige arbejdstid (herunder fridage) samt placering heraf er den samme, som er gældende for øvrige medarbejdere i samme virksomhed.

Er lærlingen afgivet til skole, er det dog skolens arbejdstid/mødereglene der er gældende.

Stk. 2 Feriefridage

Lærings 5 feriefridage betales ved afholdelse af feriefridagene med den aftalte lærlingeløn. De etablerede feriefridage placeres efter ferielovens regler om placering af restferie.

Lærings kan kun holde 5 feriefridage pr. kalenderår, uanset eventuelt jobskifte i løbet af kalenderåret.

Lærings, der påbegynder eller afslutter lærlingeforhold, optjener ret til 1/2 feriefridag pr. måneds ansættelse, dog max. 5 feriefridage pr. kalenderår.

I de øvrige kalenderår har lærlingen ret til 5 feriefridage pr. kalenderår.

Lærings får kompensation for ikke afholdt feriefridage.

§ 2 Læretiden

Der henvises til uddannelsesbekendtgørelsen for det pågældende fag.

§ 3 Løn

Stk. 1

Mindstelønnen for lærlinge udgør fra begyndelsen af den lønningsuge, hvori indgår:

1. maj 2025	Pr. time	Pr. uge
1. lønperiode, variabel	79,10 kr.	2.926,70 kr.
2. lønperiode, 52 uger	95,60 kr.	3.537,20 kr.
3. lønperiode, 52 uger	108,85 kr.	4.027,45 kr.
4. lønperiode, 52 uger	131,40 kr.	4.861,80 kr.

1. marts 2026	Pr. time	Pr. uge
1. lønperiode, variabel	81,85 kr.	3.028,45 kr.
2. lønperiode, 52 uger	98,90 kr.	3.659,30 kr.
3. lønperiode, 52 uger	112,65 kr.	4.168,05 kr.
4. lønperiode, 52 uger	136,00 kr.	5.032,00 kr.

1. marts 2027	Pr. time	Pr. uge
1. lønperiode, variabel	84,75 kr.	3.135,75 kr.
2. lønperiode, 52 uger	102,40 kr.	3.788,80 kr.
3. lønperiode, 52 uger	116,60 kr.	4.314,20 kr.
4. lønperiode, 52 uger	140,75 kr.	5.207,75 kr.

Stk. 2

Uanset påbegyndelsesdatoen reguleres lønnen altid bagud fra svendeprøvens afslutningstidspunkt med 52 uger for 4., 3. og 2. løntrin.

EUX-lærlinge

Stk. 3 Uddannelsesaftaler indgået før 1. august 2020

EUX-lærlinge følger reglerne i det pågældende fags lærlingeoverenskomst, dog således at lønnen reguleres på følgende måde:

- Uanset begyndelsesdatoen reguleres lønnen bagud fra 1. februar for svendep prøveafslutning sidste fredag i marts henholdsvis 1. august for svendep prøveafslutning sidste fredag i september i afslutningsåret med 52 uger for henholdsvis 4., 3. og 2. løntrin. Eventuel løn tidligere i uddannelsesforløbet sker med satsen for løntrin 1 og er tidsmæssig variabel.
- Uddannelsestiden efter 1. februar henholdsvis 1. august i afslutningsåret aflønnes med den til enhver tid gældende mindstebetalingsats/minimaltimeløn til svende/voksne medarbejdere i den respektive overenskomst.

Uddannelsesaftaler indgået efter 1. august 2020

EUX-lærlinge følger reglerne i det pågældende fags lærlingeoverenskomst, dog således at lønnen reguleres på følgende måde:

- Uanset begyndelsesdatoen reguleres lønnen bagud
 - fra 1. februar for svendep prøve med afslutning sidste fredag i september i afslutningsåret
 - Og fra 1. august for svendep prøve med afslutning sidste fredag i den efterfølgende marts i afslutningsåret
- Reguleringen bagud sker med 1 år, for henholdsvis 4., 3. og 2. løntrin. Eventuel løn tidligere i uddannelsesforløbet sker med satsen for løntrin 1 og er tidsmæssig variabel.
- Uddannelsestiden mellem 1. februar og sidste fredag i september i afslutningsåret henholdsvis 1. august og sidste fredag i den efterfølgende marts i afslutningsåret aflønnes med den til enhver tid gældende mindstebetalingsats/minimaltimeløn til svende/voksne medarbejdere i den respektive overenskomst.

Virksomheden og lærlinge, der er begyndt erhvervsuddannelsen før den 1. august 2020, kan aftale at overgå til uddannelsen efter den nye bekendtgørelse i overensstemmelse med eventuelle overgangsordninger, som er fastsat af skolen i den lokale undervisningsplan.

§ 4 Overarbejde

Stk. 1

Lærlinge, der er fyldt 18 år, kan udføre overarbejde efter samme retningslinjer og i samme udstrækning, som er gældende for øvrige medarbejdere.

Stk. 2

Arbejdstiden for lærlinge under 18 år må ikke overstige den sædvanlige arbejdstid for øvrige medarbejdere.

Stk. 3

Lærlinge under 18 år må ikke beskæftiges mere end i alt 10 timer pr. dag.

Stk. 4

For arbejde, der udføres uden for den i den enkelte uge fastlagte normale daglige arbejdstid betales efter det løntrin, lærlingen er placeret på, samt tillæg efter overenskomstens § 20.

Stk. 5

Lærlinge, der udfører overarbejde, betales udover lønnen i stk. 4 12½ % i feriegodtgørelse, der udbetales til hovedferien.

§ 5 Voksenlærlinge

I det tilfælde virksomheden ønsker at modtage AUB's særlige refusionssats for voksenlærlinge, skal 2 særlige betingelser være opfyldt:

- Voksenlærlingen skal mindst være 25 år ved uddannelsens begyndelse.
- Lønnen skal under uddannelsesforløbet mindst udgøre fagets mindste betalingssats, jf. § 21.

§ 6 Lærlinge i svendenes akkorder

Ved lærlinges og voksenlærlinges deltagelse i akkord henvises til bestemmelserne, som gælder for øvrige medarbejdere.

Når akkordsjakket tildeler lærlinge og voksenlærlinge akkordoverskud, oppebærer lærlingen de samme overenskomstmæssige tillæg, feriepenge, særlig lønopsparing og pension som øvrige medarbejdere.

§ 7 Løn- og ansættelsesvilkår

Stk. 1 Lønudbetaling

Lærlinge ydes løn for 37 timer pr. uge inklusiv søgnehelligdage med fradrag for eventuelle forsømmelser, der ikke skyldes sygdom.

Stk. 2 Graviditetsundersøgelse

Der ydes frihed efter samme regler som gælder for øvrige medarbejdere med den for lærlingen gældende lønsats, dog maksimalt den for øvrige medarbejdere gældende maksimumssats.

Stk. 3 Barselsløn

Der ydes frihed efter samme regler, som gælder for øvrige medarbejdere med den for lærlingen gældende lønsats, dog maksimalt den for øvrige medarbejdere gældende maksimumssats.

Stk. 4 Barns 1. sygedag

Der ydes frihed efter samme regler, som er gældende for øvrige medarbejdere, med den for lærlingen gældende lønsats, dog maksimalt den for øvrige medarbejdere gældende maksimumssats.

Stk. 5 Sundhedsordning

Lærlinge er omfattet af samme sundhedsordning, som gælder for voksne medarbejdere.

Stk. 6 Skoleperiode

I skoleperioder ydes der løn med den for lærlingen gældende lønsats.

Stk. 7 Session

Ved fremmøde på session inden for normal arbejdstid ydes der lærlingen løn for den medgåede tid.

§ 8 Særlig lønopsparing

Stk. 1 Særlig lønopsparing

For lærlinge, der er ansat i henhold til overenskomsten, oprettes en særlig lønopsparingsordning, hvortil virksomheden af den ferieberettigede løn betaler følgende beløb, fra begyndelsen af den lønningsuge, hvori:

1. marts 2024, indgår	5 %
1. marts 2026, indgår	6 %
1. marts 2027, indgår	7 %

Feriepenge indgår i beløbet.

Stk. 2 Udbetaling

Beløbet udbetales til medarbejderne sammen med lønnen for december måned. Efter aftale kan beløbet i stedet indbetales på lærlingens pensionskonto, i det omfang, der er etableret en sådan efter overenskomstens bestemmelser.

Stk. 3

Ved fratræden udbetales saldoen sammen med den sidste løn.

§ 9 Pension

Stk. 1

Lærlinge, bliver omfattet af pensionsordningen, når de er fyldt 18 år og har haft 6 måneders erhvervsarbejde.

Stk. 2

Bidragssatserne til pensionsordningen fremgår af kapitel 8, § 42.

§ 10 Forsikringsydelser til lærlinge

Stk. 1

Lærlinge, der ikke allerede er omfattet af en virksomhedsbetalt pensions- eller forsikringsordning, har krav på følgende forsikringsydelser:

Løbende pension ved førtidspension (årligt)	33.000 kr.
Engangsbeløb ved visse kritiske sygdomme	100.000 kr.
Engangsbeløb ved dødsfald	100.000 kr.

Stk. 2 PensionDanmarks Sundhedsordning

Virksomheden afholder udgifterne ved ordningen, der etableres i regi af PensionDanmark.

Stk. 3

Såfremt lærlingen overgår til at være omfattet af PensionDanmark opfører virksomhedens forpligtelse efter denne bestemmelse.

§ 11 Arbejdstøj

Stk. 1

Lærlinge under uddannelse har i hvert uddannelsesår ret til at modtage 2 sæt arbejdstøj, leveret af virksomheden – første gang efter endt prøvetid.

Stk. 2

Arbejdstøjet skal være af sædvanlig og god kvalitet.

§ 12 Sikkerhedsfodtøj

Virksomheden udleverer sikkerhedsfodtøj 1. gang ved påbegyndelse af uddannelsen, og i den efterfølgende lærlingetid efter samme regler, som gælder for øvrige medarbejdere.

§ 13 Værktøj

Virksomheden udleverer værktøj i henhold til den af Træfagenes faglige udvalg udarbejdede værktøjsfortegnelse.

§ 14 Rejsegodtgørelse

Stk. 1 Praktikperioden

Lærlinge ydes rejsegodtgørelse efter samme regler, som gælder for øvrige medarbejdere.

Stk. 2 Køretid

Køretid er 50 % af øvrige medarbejders sats.

Stk. 3 Ude og rejsearbejde

Hvor lærlingen udfører ude- eller rejsearbejde, ydes betaling efter samme regler, som gælder for øvrige medarbejdere.

Stk. 4 Skoleperiode

Virksomheden godtgør lærlingens udgifter ved befordring for hele skolevejen, når den samlede længde er mindst 20 km. pr. dag (rejse-dag). Den samlede skolevej er den nærmeste vej fra bopæl eller indkvarteringssted til skole, mellem flere af skolens undervisningsafdelinger og tilbage til enten bopæl eller indkvarteringssted.

For indkvarterede lærlinge ydes befordringstilskud for rejsen til og fra indkvarteringsstedet og for rejsen mellem indkvarteringsstedet og den sædvanlige bopæl i forbindelse med weekend samt påske- og juleferie, såfremt afstandsbetingelsen i stk. 4 i øvrigt er opfyldt.

Stk. 5

Det er en betingelse for at opnå godtgørelse, at lærlingen ikke kunne deltage i undervisningen på en skole, der ligger nærmere ved lærlingens bopæl eller lærested end den skole, hvor den pågældende lærling går.

Stk. 6

Der skal i videst muligt omfang benyttes offentlige befordringsmidler. Hvis benyttelse af sådanne befordringsmidler vil medføre urimeligt store ulemper for den pågældende lærling, kan eget befordringsmiddel anvendes.

Stk. 7

Hvis offentlig befordring benyttes, ydes godtgørelse for faktisk afholdte udgifter. Befordringen skal foretages på en efter de stedlige forhold billigste og mest hensigtsmæssige måde, og der skal, hvor dette er muligt, anvendes abonnementskort, klippekort eller lignende.

Stk. 8

Anvendes eget befordringsmiddel, ydes en godtgørelse svarende til det til enhver tid gældende befordringstilskud til deltagere på efteruddannelseskurser, p.t. 1,12 kr. pr. km, når den samlede skolevej er 20 km eller derover. Beløbet reguleres i overenskomsten med de takster, som fastsættes for hvert indkomstår af Skatterådet eller Ligningslovens § 9 C.

I tilfælde af at lovgivningen på området ændres, kan denne bestemmelse opsiges til bortfald med 3 måneders varsel til en overenskomstperiodes udløb.

Stk. 9

AUB betaler efter gældende regler udgiften til ophold på skolehjem, som fastlægges i de årlige finanslove:

- a. Når lærlingen og virksomheden har aftalt et skoleophold på et bestemt uddannelsessted efter reglerne om frit skolevalg i erhvervsuddannelserne, og transporttiden mellem lærlingens bopæl og virksomheden/ uddannelsesstedet er over 5 kvarter eller når lærlingen er optaget på skolehjem under oplæringen, og der er mere end 5 kvarters transporttid mellem lærlingens bopæl og virksomheden.
- b. Hvor lærlingens deltagelse i uddannelse alene kan finde sted på en skole, som berettiger til optagelse på skolehjem med betaling efter den takst, som er fastsat i de årlige finanslove.

Anmærkning

I det omfang reglerne i erhvervsuddannelsesloven på et senere tidspunkt bliver ændret, så forudsætningerne forandres afgørende, forhandler overenskomstens parter om ændringernes konsekvenser. I tilfælde af uenighed kan spørgsmålet forhandles mellem FH og DA.

Stk. 10

Bestemmelserne i stk. 5, 6 og 7 finder tilsvarende anvendelse på befordringsgodtgørelse efter stk. 4.

Stk. 11

Ovennævnte befordringsgodtgørelse udbetales, efter modtaget dokumentation løbende bagud på de normale lønudbetalingsdage.

Stk. 12

Hvis der på området "rejsegodtgørelse under skoleperioden" fremkommer offentlige eller generelle løsninger, træder disse i stedet for ovennævnte regler.

Stk. 13

Er befordringen mellem flere undervisningsafdelinger af en skole nødvendig inden for samme dag, ydes der godtgørelse uanset betingelserne til afstanden i stk. 4.

§ 15 Velfærdsforanstaltninger

Erstatning i forbindelse med manglende velfærdsforanstaltninger ydes efter samme regler, som gælder for øvrige medarbejdere.

§ 16 Smuds- og vandbygningstillæg

Smuds- og vandbygningstillæg ydes efter samme regler, som gælder for øvrige medarbejdere.

§ 17 Feriebestemmelser

Stk. 1

Der henvises til bestemmelserne i ferieloven.

Stk. 2 Feriegarantiordning

Vedrørende ferieløn/feriegodtgørelse er den mellem organisationerne gældende feriegarantiaftale også gældende for lærlinge.

Eksempel:

Hvis lærlingeforhold påbegyndes i perioden fra den 2. september - 31. oktober har lærlingen ret til betalt ferie i 5 uger i den igangværende ferieafholdelsesperiode (1. september - 31. december i det efterfølgende år).

Hvis lærlingeforhold påbegyndes i perioden fra den 1. november - 30. juni har lærlinge ret til 3 ugers betalt hovedferie i hovedferieperioden og 5 dages betalt ferie under virksomhedslukning før hovedferieperioden.

Ved fratræden eller udlæring ydes feriegodtgørelse med 12½ % af den ferieberettigede løn (udbetalt løn ekskl. løn under ferie og ekskl. ferietillæg), for den del af optjent ferie, som endnu ikke er afviklet.

Eksempel:

Hvis lærlingen har afviklet tre af den i et ferieår optjente ret til 5 ugers ferie med løn, er lærlingen ved fratræden eller udlæring berettiget til feriegodtgørelse, der svarer til 2/5 af den 12½ % af den ferieberettigede løn i ferieåret. Hvis lærlingen har fået ferietillægget udbetalt, skal der kun betales feriegodtgørelse svarende til 2/5 af 11½ %.

§ 18 Særlige bestemmelser

Stk. 1 Skole

For lærlinge gælder følgende:

- Uddannelsesdepositum udlægges af virksomheden.
- Gebyr for rekvisitter m.v. betales af virksomheden.

Stk. 2 Svendep prøve

Udgifter i forbindelse med lærlingens aflæggelse af svendep prøve betales af virksomheden.

§ 19 Fagretlig behandling

Stk. 1

Fremkommer der til organisationerne klager over mangelfuld uddannelse og uddannelsesmæssige forhold – det kan eksempelvis være relevans af arbejdsopgaver, kvalitet, varighed, ophævelse, personlige forhold mellem lærling, virksomhed, svende, (fremmøde) m.m. – forelægges klagen for det pågældende faglige udvalg. Udvalget behandler herefter sagen i henhold til bestemmelserne i Erhvervsuddannelsesloven og i øvrigt efter de mellem organisationerne aftalte regler.

Stk. 2

Øvrige uoverensstemmelser mellem lærling og virksomhed søges forliget ved forhandling jf. fagets fagretslige regler (det vil sige lokal forhandling, lokal mægling/mægling, organisationsmøde/organisationsmægling), dog kan uoverensstemmelser mellem lærling og virksomhed ikke videreføres til voldgift. Såfremt enighed ikke opnås, indbringes sagen for det faglige udvalg førend videreførelse ved Tvistighedsnævnet. Såfremt enighed opnås og aftalen ikke efterleves, betragtes det som brud på denne bestemmelse og sagen kan indbringes for arbejdsretten.

Stk. 3

Såfremt en sag videreføres til Tvistighedsnævnet og afvises af dette, fordi der er tale om fortolkning af lærlingeafsnittet i overenskomsten, genoptages sagen til fornyet behandling mellem organisationerne. Såfremt enighed ikke opnås, kan sager af denne karakter videreføres til endelig afgørelse ved faglig voldgift.

PROTOKOLLAT 1

om rekruttering og opkvalificering til bygge- og anlægsprojekter

Dansk Byggeri og 3F vil i fællesskab iværksætte en række aktiviteter, der tilsammen skal sikre, at der kan rekrutteres den fornødne kvalificerede arbejdskraft til de mange bygge – og anlægsprojekter.

Fokus skal rettes både mod at få flere unge ind i branchen gennem erhvervsuddannelserne og at opkvalificere ledige til arbejde i branchen.

Rekruttering

Dansk Byggeri og 3F vil fortsætte arbejdet fra sidste overenskomstperiode med at skaffe flere praktikpladser og elever til byggebranchen.

- Derudover vil parterne arbejde aktivt for at få omskolet og opkvalificeret ledige til bygge- og anlægsbranchen. Dette skal ske ved at bruge eksisterende ordninger som f.eks.
- voksenlærlingeordningen, som har vist sig at være en glimrende rekrutteringskanal blandt voksne ledige og beskæftigede.
- jobrotation hvor beskæftigede kommer i uddannelse og ledige både opkvalificeres og får mulighed for at få arbejds erfaring.
- brug af uddannelsespakker udarbejdet af parterne gerne suppleret med virksomhedspraktik.

Dansk Byggeri og 3F vil arbejde for, at der nedsættes en task force i regionerne, bestående af bl.a. repræsentanter fra 3F, Dansk Byggeri, beskæftigelsesregionen, jobcentre og uddannelsesinstitutioner, som skal medvirke til at koordinere aktiviteterne.

Parterne er enige om, at udgifter til projekter og fælles aktiviteter finansieres gennem Bygge – og Anlægsbranchens Udviklingsfond.

København, den 2. marts 2014

PROTOKOLLAT 2

om pensionsforhold for udstationerende virksomheder

Ved et møde dags dato mellem nedennævnte parter om pensionsforhold for udstationerede medarbejdere er der indgået følgende aftale om betaling af pensionsbidrag til udstationerede medarbejdere, der i medfør af Pensionsdirektivet (nr. 1998/49) oppebærer pensionsbidrag til en supplerende pensionsordning i hjemlandet:

Formål

Aftalens formål er at undgå dobbeltbetaling af pensionsbidrag, og at udstationerede medarbejdere sikres betaling på samme niveau som øvrige omfattede af overenskomsten. Den udstationerende virksomhed må således ikke stilles ringere eller bedre end en tilsvarende dansk virksomhed, såfremt der betales bidrag til en supplerende pensionsordning i hjemlandet.

Pligt til at betale pensionsbidrag

Såfremt den udenlandske virksomhed under udstationeringen indbetaler bidrag til en supplerende pensionsordning i hjemlandet, undtages virksomheden fra pligten til at foretage indbetalinger af pensionsbidrag til PensionDanmark, for de medarbejdere der er omfattet af en supplerende pensionsordning i hjemlandet. Virksomhedens dokumenterede bidrag til en supplerende pensionsordning i hjemlandet kan modregnes i bidragene som virksomheden skal betale i henhold til overenskomsten.

I stedet for indbetaling af pensionsbidrag til PensionDanmark indbetaler virksomheden differencebeløbet op til den efter overenskomsten gældende pensionssats til en supplerende pensionsordning for medarbejderen i hjemlandet eller udbetaler differencen som et løntillæg til medarbejderen. Afregning af det resterende bidrag/løntillæg skal jf. overenskomsternes bestemmelser herom, fremgå af lønsedlen og udbetales/indbetales for hver lønperiode.

Pensionsbidraget/løntillægget beregnes af de samme løndelev, som indgår i pensionsgrundlaget i henhold til overenskomsten. Dette uanset om den pågældende løndel er skattepligtig i hjemlandet.

Kontakt til PensionDanmark

Der er enighed om, at parterne efterfølgende optager drøftelser med PensionDanmark med henblik på den praktiske implementering af aftalen i PensionDanmarks system.

Ikrafttrædelse

Aftalen træder i kraft pr. 28. februar 2017.

Godkendelse

Aftalen er indgået under forbehold for organisationernes godkendelse.

København, den 20. januar 2017

PROTOKOLLAT 3

om oplysninger om brug af underentreprenører

På begæring fra tillidsrepræsentanten eller forbundet skal virksomheden oplyse, hvilke underentreprenører, der aktuelt udfører opgaver for virksomheden inden for overenskomstens faglige gyldighedsområde. I oplysningerne skal indgå virksomhedsnavnet, CVR-nummer og adressen, som underentreprenøren har oplyst til virksomheden. Ingen af de udleverede oplysninger om underentreprenører kan videregives eller gøres til genstand for nogen form for offentliggørelse.

Aftalen indsættes som protokollat i overenskomsten.

Aftalen kan af begge parter opsiges til bortfald med 6 måneders varsel til en overenskomstperiodes udløb.

København, den 7. marts 2017

PROTOKOLLAT 4

om ophævelse af protokollater

Der er enighed om, at de protokollater der består mellem organisationerne om, at arbejdsmiljøuddannelsen er indeholdt i lærlingeuddannelserne ophæves og dermed ikke vil være gældende fremadrettet.

Der er videre enighed om at de elever, der bagudrettet i deres elevtid har fået arbejdsmiljøuddannelsen og indenfor de første fem år efter afslutningen af deres uddannelse vælges til Arbejdsmiljørepræsentant, beholder deres individuelle mulighed for at blive tilmeldt den 2-dages overbygning af arbejdsmiljøuddannelsen.

Rammer for aftalen

Der er enighed om,

- at aftalen er gældende for elevforhold beskrevet i Lov om Erhvervsuddannelser
- at aftalen er gældende for elevforhold inden for de uddannelsesretninger, der er underlagt Bygge- og Anlægsoverenskomsten, Bygnings-overenskomsten, Murer- og Murerarbejdsmandsoverenskomsten, Gulv-overenskomsten og Industriooverenskomsten mellem Dansk Byggeri og Fagligt Fælles Forbund
- at de berørte protokollater er:
 - protokollat af 27. januar 2000 vedrørende arbejdsmiljøuddannelse (BYG og TIB)
 - protokollat nr. 6 af 28. februar 2007 om arbejdsmiljøuddannelse (DB og 3F)
 - protokollat nr. 16 af 28. februar 2007 om arbejdsmiljøuddannelse (DB og 3F)
 - protokollat nr. 16 af 15. marts 2007 om arbejdsmiljøuddannelse for stenhuggereløvere (DB og 3F)

København, den 4. april 2019

PROTOKOLLAT 5

om forordning nr. 2016/679 om databeskyttelse

Parterne har aftalt, at protokollat om behandling af personoplysninger erstattes med følgende:

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

Parterne er endvidere enige om, at det ved gennemførelse af Databeskyttelsesforordningen skal sikres, at den nuværende praksis om behandling, herunder indsamling, opbevaring og udlevering af personoplysninger i henhold til de ansættelses- og arbejdsretlige forpligtelser kan fortsætte, herunder også overenskomsternes bestemmelser om fremlæggelse af relevante baggrundsoplysninger.

Parterne har indgået en aftale om anonymisering i forbindelse med udlevering af relevante baggrundsoplysninger, som optrykkes som protokollat i overenskomsterne.

København, den 17. marts 2020

Bilag til ovennævnte protokollat

Protokollat om anonymisering af oplysninger vedrørende udenlandske medarbejders løn- og ansættelsesforhold

Det fremgår af protokollat af 2012.06.21 at:

Omfanget af dokumentation som skal fremlægges/udleveres

Der er enighed om, at det er parternes fælles hensigt at oplyse sagerne på organisationsmødet.

Dansk Byggeri tilkendegav, at det påhviler arbejdsgiversiden, at alle relevante baggrundsoplysninger er fremlagt på organisationsmødet.

Der er endelig enighed om, at udlevering af oplysningerne skal opfylde overenskomstens bestemmelser og de aftalte hensyn til anonymisering.

Hensynet til anonymisering betyder konkret at personoplysningerne i den relevante dokumentation anonymiseres til følgende:

- Fornavn og de 2 første bogstaver i efternavnet. I tilfælde af sammenfald oplyses yderligere bogstaver.
- Fødselsdato. Dag, måned og år.
- Registreringsnummer og de sidste 4 cifre i kontonummeret. I tilfælde af sammenfald oplyses yderligere numre.

Hvor parterne er enige om at oplysninger om bolig er relevant oplyses også adressen for opholdet i Danmark. Det kan f.eks. være ved beregning af kørepenge.

Der tages forbehold for specielle sager hvor der kan være behov for yderligere personoplysninger for opnåelse af aftalens formål.

København, den 1. oktober 2018

PROTOKOLLAT 6

om 2x2 kurser

Parterne er enige om, at et godt samarbejde mellem ledelsen og medarbejderne i virksomheden er en forudsætning for udvikling af virksomhedens produktivitet og konkurrenceevne og medarbejdernes trivsels- og udviklingsmuligheder.

Parterne er derfor enige om følgende bestemmelser udgår:

Bygge- og anlægsoverenskomstens § 72, stk. 7

Bygningsoverenskomstens § 63, stk. 7

Overenskomstens for murer- og murerarbejdsmandsarbejde § 57, stk. 7

Industrioverenskomstens § 44, stk. 8

Gulvoverenskomstens § 56, stk. 11.

Som erstatning for ovenstående udgår Bygge- og anlægsoverenskomstens § 72, stk. 7 og følgende bestemmelse indsættes som ny § 74 (de efterfølgende paragraffer rykkes):

”§ 74 Efteruddannelse af tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter

Tillidsrepræsentanten har ret til at deltage i et sådant kursus inden for de første 18 måneder efter vedkommende er valgt. Efter aftale med virksomheden kan arbejdsmiljørepræsentanten gives den tilsvarende frihed.

Forbundet forestår betalingen af tillids- og arbejdsmiljørepræsentanten.

Adgangen til deltagelse i forbundenes arbejdsmiljøkurser påvirker hverken rettigheder eller pligter i forhold til den i lovgivningen fastsatte arbejdsmiljøuddannelse.”

Parterne er endvidere enige om at 3F forestår afregning af indtægts- og transportudgiften til tillids- og arbejdsmiljørepræsentanten, og at 3F får dækket disse udgifter, samt udgifterne til underviser og konference-sted til tilskud til administration af udbetalingerne til medlemmerne.

3F og Dansk Byggeri træffer nærmere aftale om retningslinjerne for fondsrefusion til forbundet og om betaling af et beløb som indeholder de driftsomkostninger der er forbundet med administrationen af ordningen.

Parterne optrykker nærværende protokollat som bilag i overenskomsten.

København, den 17. marts 2020

PROTOKOLLAT 7

om grøn omstilling i bygge- og anlægsbranchen samt byggematerialeindustrien

Virksomhederne i bygge- og anlægsbranchen samt byggematerialeindustrien spiller en central rolle i den grønne omstilling. Virksomhederne og deres medarbejdere vil i den kommende overenskomstperiode skulle levere løsninger, der understøtter og muliggør den grønne omstilling inden for følgende overordnede områder:

- Bæredygtigt byggeri
- Energieffektivt byggeri
- Cirkulær økonomi med genbrug og genanvendelse
- Klima- og kystsikring

Ikke mindst arbejdet i de af regeringen nedsatte klimapartnerskaber vil stille nye krav til kompetencer, produktions- og arbejdsprocesser samt strategi for bæredygtigt byggeri samt en lignende strategi for cirkulær økonomi stiller nye krav til bygge- og anlægsbranchens samt byggematerialeindustriens processer og produkter. Parterne er derfor enige om i fællesskab at arbejde med kortlægning af behov for nye kompetencer og nye incitamenter, der kan understøtte branchens arbejde med grøn omstilling.

Forslagene fra Klimapartnerskabet for bygge- og anlægsprocessen peger helt konkret på følgende forslag:

- Tørt byggeri og tørre materialer som vil nedsætte behovet for udtørring.
- Eldrevne maskiner, værktøj og el-opvarmning som vil nedsætte forbruget af diesel.
- Begrænse materialespild og dermed formindske affaldsmængden.
- Bedre planlægning, logistik og inddragelse af medarbejderne vil skabe mindre kørsel med både folk og materialer, og vil kunne formindske byggetiden.

Disse forslag vil således stå i centrum for det samarbejde, der skal foregå mellem ledelse og medarbejdere for at sikre en grøn omstilling i bygge-processen. Dette samarbejde vil kunne understøttes af økonomiske incitamenter for virksomhed og medarbejdere i forhold til at nå konkrete mål.

Parterne vil understøtte dette samarbejde i virksomhederne.

Parterne er tillige enige om at samarbejde om aktiviteter i en kommende erhvervsklynge for Byggeri og Anlæg, der forventes etableret fra 1. januar 2021 på baggrund af basisfinansiering fra Erhvervsministeriet samt Uddannelses- og Forskningsministeriet. Erhvervsklyng for Byggeri og Anlæg vil som et af sine centrale fokusområder skulle arbejde med projekter og udviklingsaktiviteter inden for bæredygtigt byggeri og grøn omstilling.

Parterne er tillige enige om løbende at samarbejde om innovation og udvikling af løsninger, der placerer bygge- og anlægsbranchen samt byggematerialeindustrien centralt som leverandør af løsninger, der understøtter den grønne dagsorden. Dette for at styrke den danske ambition om grøn omstilling og for at gøre den grønne omstilling til en dansk styrkeposition såvel nationalt som internationalt

Aftalen skrives ind som et protokollat i overenskomsterne.

København, den 17. marts 2020

PROTOKOLLAT 8

om digital indberetning

1. Der er mulighed for, ved lokal enighed, at lade indberetninger ske digitalt.

Dog kan virksomheden med 3 måneders varsel benytte sig af digital indberetning, medmindre andet aftales. Efter udløbet af varslet vil medarbejdere, som ikke kan benytte digitale løsninger forsat kunne indberette som hidtil.

2. Den digitale indberetning følger de almindelige retningslinjer for indberetning af ugesedler i henhold til overenskomstens bestemmelser herom.
3. Den digitale indberetning skal give mulighed for at indberette alle løndelev og godtgørelser, herunder men ikke begrænset til overtid, genetillæg, oplysninger om arbejdsart ved fritekstfelter og afkrydsningsfelter.
4. Virksomheden stiller det nødvendige udstyr til rådighed for den digitale indberetning for medarbejderne. Den enkelte medarbejder har ikke ret til personligt udstyr.
5. Hvis der anvendes digital indberetning skal medarbejderen have en kvittering, som dokumenterer det af medarbejderen indberettede. Kvitteringen sendes til e-Boks eller den af medarbejderen sidst anmeldte e-mailadresse.
6. Kvitteringen fremsendes forud for evt. kritik af den af medarbejderen digitale indberetning, dog senest 2 dage før lønudbetaling.
7. Foretager virksomheden kritik af det indberettede skal meddelelse herom ske til medarbejderen, indenfor overenskomstens tidsfrist, dog senest samtidig med lønudbetaling.
8. Medarbejderen kan herudover, af virksomheden, rekvirere en kvittering, samt evt. kritik, ved fysisk udskrift, fotokopi eller lign.

9. Når virksomheden har endeligt godkendt indberetningerne, kan medarbejderen ikke længere rette i de godkendte indberetninger.
10. Uoverensstemmelser om digitale indberetninger kan behandles efter regler for behandling af faglig strid.

Ovenstående protokollat træder i kraft den 01.01.2024.

København, den 7. marts 2023

PROTOKOLLAT 9

om overenskomstimplementering af visse EU-direktiver

Overenskomstparterne er enige om at nedsætte en fælles arbejdsgruppe med det formål, at nå til enighed om en model for overenskomstimplementering af følgende EU-direktiver.

- EF-direktiv 99/70/EF af 28. juni 1999 om rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse (tidsbegrænset ansættelse direktivet)
- EF-direktiv nr. 97/81 af 15. december 1997 om rammeaftalen vedrørende deltidsarbejde (deltidsdirektivet)
- EF-direktiv nr. 93/104 af 23. november 1993 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelsen af arbejdstiden (arbejdstidsdirektivet)

Arbejdet forventes færdiggjort inden udgangen af 2024, og implementering forventes gennemført i forbindelse med den kommende overenskomstforhandling.

Parterne er enige om, at indtil parterne aftaler en fuldstændig overenskomstimplementering af ovennævnte tre EU-direktiver, vil hjemmels-grundlaget for tvister være følgende DA-LO-aftaler:

- DA-LO-aftalen om implementering af direktivet om tilrettelæggelsen af arbejdstiden af 7. januar 2000,
- DA-LO-aftalen om implementering af direktiv om tidsbegrænset ansættelse af 7. august 2002,
- DA-LO-aftalen om implementering af direktivet om deltidsarbejde af 9. januar 2001

Indtil en eventuel overenskomstimplementering er gennemført i parternes overenskomster, kan parterne rejse krav i henhold til de ovennævnte tre aftaler som hidtil.

København, den 7. marts 2023

PROTOKOLLAT 10

om løndannelse i parternes overenskomster

Organisationsaftale om de lokale lønforhandlinger

Parterne er enige om, at løndannelsen i parternes overenskomster skal ske lokalt, og at både de lokale parter og overenskomstparterne har en fælles interesse i at understøtte mindstebetalingssystemet.

Hvis de lokale parter ønsker, at lønnen forhandles kollektivt, er overenskomstparterne enige om, at dette er en naturlig model, der kan rummes af parternes overenskomster. Overenskomstparterne finder det hensigtsmæssigt, at der i givet fald indgås aftale herom.

Under lokale lønforhandlinger er de lokale parter forpligtede til at indgå i reelle forhandlinger, idet der hermed ikke stilles krav om forhandlingernes form, omfang og indhold eller til resultatet af forhandlingerne.

DI Overenskomst III og 3F Byggegruppen kan opfordre virksomheden til over for en valgt tillidsrepræsentant at redegøre for virksomhedens produktivitet, konkurrenceevne, økonomiske situation og fremtidsudsigter, herunder bl.a. ordrebeholdning, markedssituation og produktionsforhold.

København, den 7. marts 2023

PROTOKOLLAT 11

om uddannelsesrepræsentant

Ved lokal enighed mellem ledelse og tillidsrepræsentanten (-erne) kan tillidsrepræsentanten (-erne) udpege en fælles uddannelsesrepræsentant på virksomheden.

Uddannelsesrepræsentanten kan bistå virksomhed og medarbejdere med uddannelse efter overenskomstens bestemmelser, og herunder være sparringspartner for virksomheden, medarbejdere og opkvalificeringsteamet i Byggeriets Uddannelser. Herudover kan uddannelsesrepræsentanten bistå virksomheden i at skabe overblik over, hvor der kan uddannes lærlinge og elever til at dække virksomhedens kompetence-behov.

Uddannelsesrepræsentanten omfattes ikke af overenskomsten for Murer- og Murerarbejdsmandsarbejde § 57, stk. 14.

København, den 7. marts 2023

PROTOKOLLAT 12

om arbejdsmiljø

Parterne er enige om at samarbejde om arbejdsmiljø for at mindske arbejdsulykker og nedslidning i branchen. Der er behov for en flerstrengt indsats, som indeholder virksomhedernes arbejdsmiljøindsats, parternes understøttning af virksomhedernes indsats og myndighedernes indsats.

Dette protokollat om arbejdsmiljø beskriver denne flerstrengede indsats, som indeholder følgende:

- 1) Arbejdsmiljø i virksomheder
- 2) Parternes indsats overfor virksomheder
- 3) BAM-BUS og Videntjenesten
- 4) Parternes arbejdsmiljøpolitiske indsats

I det følgende uddybes de enkelte dele i indsatsen.

(1) Arbejdsmiljø i virksomheder

Parterne er enige om, at arbejdsmiljøet er et vigtigt element i forbindelse med det daglige arbejde. Overholdelse af de til enhver tid gældende regler indenfor arbejdsmiljøområdet er en nødvendighed for at sikre medarbejdernes sikkerhed og sundhed, ligesom agtpågivenhed og opmærksomhed omkring forhold, der fremover vil kunne medvirke til en forbedring af niveauet i enten virksomheden eller branchen, generelt er af stor betydning.

Parterne er derfor enige om at tilskynde såvel medarbejderen som virksomhedens ledelse til at leve op til deres respektive ansvar samt indgå i et konstruktivt samarbejde med det formål at sikre en sikkerheds- og sundhedsmæssig høj standard. I virksomheder, hvor arbejdsmiljøorganisationen (AMO) er påkrævet, foregår dette samarbejde heri.

Parterne er samtidig enige om, at det fortsat er virksomhedens ledelse, der i henhold til gældende regler er ansvarlig for, at den enkelte medarbejder får mulighed for at udføre arbejdet i overensstemmelse hermed.

Arbejdsgiveren skal således stille de fornødne sikkerhedsforanstaltninger og tekniske hjælpemidler til rådighed samt på fornøden vis instruere den ansatte i arbejdets udførelse. I den forbindelse kan den ansatte søge vejledning, hvis den ansatte er i tvivl om, hvorvidt en arbejdsituation indebærer en risiko for sikkerhed og sundhed. Vejledningen kan f.eks. hentes gennem virksomhedens AMO, Byggeriets Arbejdsmiljøbus (BAM-BUS), Branchefællesskab for Arbejdsmiljø i Bygge og Anlæg (BFA Bygge og anlæg), organisationerne eller Arbejdstilsynet.

Parterne er endvidere enige om, at medarbejderne har pligt til at medvirke til, at arbejdsforholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarlige inden for deres arbejdsområde. Såfremt en medarbejder på trods af virksomhedens instruktion og tilstedeværelsen af det nødvendige sikkerhedsudstyr alligevel tilsidesætter klare og velkendte arbejdsmiljøregler, skal dette betragtes som et alvorligt brud på ansættelsesforholdet, der i givet fald kan medføre ansættelsesretlige konsekvenser. Uoverensstemmelser herom kan behandles i henhold til overenskomstens regler for behandling af faglig strid.

(2) Parternes indsats overfor virksomheder

Parterne er enige om vigtigheden af det forebyggende arbejdsmiljøarbejde i virksomhederne.

Derfor igangsætter parterne en indsats om samarbejde om arbejdsmiljø på virksomheder, og en indsats om adfærd. Indsatserne er målrettet både arbejdsgiveren og de ansatte.

Samarbejde om arbejdsmiljø i virksomheder

Ifølge lovgivningen skal virksomhederne og de ansatte samarbejde om arbejdsmiljø. I virksomheder med mindst 10 ansatte gøres dette gennem en arbejdsmiljøorganisation (AMO), i virksomheder under 10 ansatte gøres dette i direkte samarbejde mellem arbejdsgiveren og de ansatte.

Reglerne på AMO-området er blevet opdateret. BFA Bygge og Anlægs materialer på området bliver opdateret, og parterne formidler mate-

rialet i en fælles indsats, der retter sig til virksomheder både med og uden AMO.

Indsats om sikkerhedskultur og adfærd

For at understøtte det forebyggende arbejdsmiljøarbejde i virksomhederne er det vigtigt, at der også arbejdes med at påvirke sikkerhedskulturen og adfærden i branchen med henblik på at mindske arbejdsulykker og nedslidning.

Parterne har publiceret et online adfærds katalog som parterne vil drifte og følge i overenskomstperioden samt udbrede kendskab til.

(3) Byggeriets Arbejdsmiljøbus og Videntjeneste om arbejdsmiljø for bygherrer og rådgivere

Byggeriets Arbejdsmiljøbus (BAM-BUS) er parternes fælles mobile konsulenttjeneste, som har til formål at formidle god arbejdsmiljøpraksis og viden om udvikling af godt arbejdsmiljø og forebyggelse af arbejdsmiljøproblemer til byggepladser og til byggevirksomhederne og deres ansatte. BAM-BUS er normeret med p.t. 11 fuldtidskonsulenter, herunder en konsulent med fokus på arbejdsmiljø i byggeriets tidlige faser (Videntjenesten), samt en sekretær og en sekretariatsleder.

Parterne er enige om:

- at puljen til at drive BAM-BUS er 13 øre pr. time, og at midlerne hentes i eksisterende Fond for Samarbejde og Arbejdsmiljø
- at BAM-BUS skal samle viden og formidle til branchens aktører. Formidlingsindsatsen skal koordineres med BFA Bygge og Anlæg
- at BAM-BUS skal fungere som konsulenttjeneste, hvor konsulenterne er neutrale i forhold til parternes særinteresser
- at BAM-BUS gennemfører et pilotprojekt om brancherettet supplerende arbejdsmiljø-uddannelse, hvorefter det skal afklares, om den supplerende arbejdsmiljøuddannelse fremover skal udbydes.
- at BAM-BUS gennemfører et pilotprojekt i overenskomstperioden om afklaring af arbejdsmiljøforhold. Gennemførelse af pilotprojektet forudsætter, at BAM-BUS udvides med en fuldtidskonsulent. Dette sker under forudsætning af, at der kan opnås fuld dækning i eksisterende fonde.

Aftalen om BAM-BUS kan af begge parter opsiges til bortfald med 6 måneders varsel til overenskomstperiodens udløb.

(4) Parternes arbejdsmiljøpolitiske indsats

De nationale arbejdsmiljømål, herunder branchemål sætter retningen og adresserer de største udfordringer inden for bygge- og anlægsområdet, og parterne er enige om, at der er behov for tilstrækkelige ressourcer til både Arbejdstilsynet og parterne til at arbejde med opfyldelse af disse mål.

Parterne er enige om følgende i forhold til Arbejdstilsynet:

- Arbejdstilsynets indsats, viden og kompetencer skal sikres for at opnå et sikkert og sundt arbejdsmiljø
- Fokus på ordnede forhold for fair konkurrence, herunder tilsynet med udenlandske virksomheder og RUT-registrering
- Arbejdsgiver, ansat, leverandør, projekterende, rådgiver og bygherre har hver især et ansvar efter Arbejdsmiljøloven. Arbejdstilsynet skal føre tilsyn med, at hver af aktørerne lever op til deres forpligtelser i Arbejdsmiljølovgivningen.
- Arbejdstilsynets fokus på arbejdsgiverens forpligtelser skal fastholdes, men der skal også være initiativer rettet mod bygherrer, rådgivere, projekterende, leverandører og ansatte
- Initiativer bør fastholdes over en længere periode for både at styrke effekten på længere sigt og at konsolidere Arbejdstilsynets vidensgrundlag på området
- Tidligt samarbejde mellem Arbejdstilsynet og parterne, når nye initiativer skal udvikles for at sikre de bedst mulige indsatser på bygge- og anlægsområdet.

København, den 4. marts 2025

PROTOKOLLAT 13

om kompetenceudvikling i bygge- og anlægsbranchen

Overenskomstparterne er enige om, at det er relevant at sætte fokus på øget kompetenceudvikling af medarbejdere 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 videreuddanne sig inden for branchen.

Kompetenceudvikling af medarbejdere inden for digital og grøn omstilling samt ny teknologi er væsentligt for virksomhedernes udvikling og vækst såvel som for medarbejdernes muligheder for at fastholde og udvikle deres beskæftigelsesmuligheder.

Parterne er på denne baggrund enige om at nedsætte et udvalg, der skal arbejde med følgende punkter:

1. Undersøge behovet for og igangsætte initiativer, der kan styrke almene kompetencer inden for læsning og skrivning blandt medarbejderne i branchen, herunder danskundskaber hos ikkedansktalende medarbejdere i branchen. Udvalget skal inden udgangen af andet kvartal i 2026 formulere en strategi for arbejdet.
2. Promovere kurser inden for digital og grøn omstilling, automatisering og anden teknologi samt øvrige udvalgte kurser på PensionDanmarks hjemmeside. Parterne besluttede under OK23 at øge tilskuddet fra Bygge- og Anlægsbranchens Udviklingsfond og dække deltagerbetalingen til en gruppe udvalgte kurser, der understøtter disse formål. I sidste overenskomstperiode (OK23) blev der afsat kr. 8 mio. til formålet. Denne pulje benyttes fortsat.
3. Anbefale virksomheder og medarbejdere at gøre brug af PensionDanmarks efteruddannelsessite til planlægning af kompetenceudvikling for at øge kendskabet til og brugen af efteruddannelse. Det er overenskomsterne, der har sikret tilskudsordningerne, hvorfor overenskomstparterne skal kunne identificeres som afsendere af markedsføringskampagner.

4. Fortsætte arbejdet med opkvalificeringsteamet i Byggeriets Uddannelser, hvor fokus ligger på at styrke opkvalificeringen i bygge- og anlægsbranchen med særligt fokus på digitalisering, bæredygtighed og grøn omstilling.
5. Undersøge hvordan parterne kan øge anvendelsen af faglig opkvalificering for faglærte. Udvalget skal inden udgangen af 2025 formulere en strategi for arbejdet.
6. Undersøge muligheder for tiltag, der kan styrke oplæringskvaliteten i praktiktiden samt øge gennemførslen af uddannelsesforhold. Undersøgelserne er afsluttet senest ved udgangen af 2025.

Den nødvendige økonomi til at understøtte aktiviteterne findes i Bygge- og Anlægsbranchens Udviklingsfond.

Parterne er enige om, at udvalget skal bestå af to repræsentanter fra hver side, som de respektive parter selv vælger. Parterne er enige om, at udvalget senest seks måneder før overenskomstens udløb skal have udarbejdet en udvalgsrapport, hvor udvalget opsummerer sit arbejde i overenskomstperioden.

Eventuelle ændringsforslag, der måtte komme på baggrund af drøftelserne, skal være med henblik på implementering i forbindelse med overenskomstfornyelsen i 2028, medmindre andet aftales.

København, den 4. marts 2025

PROTOKOLLAT 14

om natarbejde og helbreds kontrol

1. Almindelige regler

I forbindelse med implementeringen af EU-direktiv om arbejdstid er der mellem nedennævnte parter indgået følgende aftale om natarbejde:

Ved natarbejder forstås en ansat, der normalt udfører mindst 3 timer af sin daglige arbejdstid i natperioden eller forventes at udføre en nærmere aftalt del af sin årlige arbejdstid i natperioden. Virksomhederne skal sikre, at der tilbydes natarbejde gratis helbreds kontrol, inden de begynder beskæftigelse ved natarbejde og derefter med regelmæssige mellemrum.

Virksomhederne skal endvidere sikre, at natarbejdere, der lider af helbredsproblemer, som påviseligt skyldes, at de udfører natarbejde, når det er muligt, overføres til dagarbejde, som passer dem.

2. Forebyggende tiltag ved natarbejde

Parterne har implementeret anbefalingerne fra Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA) om natarbejde:

- Højst tre nattevagter i træk
- Højst 9 timer ad gangen
- Mindst 11 timer mellem 2 vagter
- At gravide normalt arbejder maksimalt 1 nattevagt om ugen for at mindske risiko for abort og andre graviditetskomplikationer

Virksomheder, der har natarbejdere, skal derfor gennemføre følgende tiltag:

De lokale parter, eventuelt i samarbejde med arbejdsmiljøorganisationen, skal drøfte, om man på virksomheden lever op til NFA's anbefalinger i de områder af virksomheden, hvor der udføres natarbejde.

Drøftelsen skal:

- a) gennemføres ved iværksættelse af natarbejde, og derefter løbende en gang om året, og
- b) dokumenteres ved udfyldelse af et af parterne udarbejdet skema, som indeholder en gennemgang af anbefalingerne

Hvis de lokale parter, eventuelt i samarbejde med arbejdsmiljøorganisationen, vurderer, at NFA's anbefalinger følges, anvendes de almindelige regler i pkt. 1 i protokollatet uændret.

Hvis de lokale parter, eventuelt i samarbejde med arbejdsmiljøorganisationen, vurderer, at NFA's anbefalinger ikke følges, sættes følgende særlige aktiviteter i værk for medarbejdere, hvis normale arbejdstid om natten ikke er tilrettelagt i overensstemmelse med NFA's anbefalinger:

- a) Virksomheden skal tilbyde årlig helbreds kontrol til natarbejderne
 - i. Det er obligatorisk for natarbejderen at gennemføre helbreds kontrollen hvert andet år
 - ii. For de natarbejdere, der er fyldt 50 år, anvendes en udvidet helbreds kontrol
- b) Gennemførelse af en årlig særlig APV rettet mod natarbejde
 - Risikovurdering af virksomhedens arbejdsmiljøproblemer ved natarbejde. Risikovurderingen skal foretages på baggrund af en afdækning af virksomhedens arbejdsmiljøforhold
 - Handlungsplan til løsning af arbejdsmiljøproblemer ved natarbejde, som ikke kan løses umiddelbart
 - Gennemførelse af Handlungsplanen og opfølgning på de iværksatte foranstaltninger

Den særlige APV kan ikke fagretlig behandles.

Aftalen ændrer ikke ved overenskomstens andre bestemmelser om natarbejde, herunder betalingen herfor.

3. Gravides natarbejde

Når virksomheden er underrettet om eller på anden måde bliver bekendt med, at en medarbejder er gravid, skal virksomheden hurtigst muligt, og senest 2 uger efter til en uges udgang, omlægge medarbejderens arbejdstid eller overføre medarbejderen til andre arbejdsopgaver, så pågældende højst arbejder 1 nattevagt om ugen.

Hvis det ikke er muligt for arbejdsgiveren at omlægge arbejdstiden, så pågældende medarbejder højst arbejder 1 nattevagt om ugen, eller overføre medarbejderen til andre arbejdsopgaver, har medarbejderen ret til fravær for øvrige nattevagter ud over 1 om ugen, med betaling som ved graviditetsorlov efter bestemmelserne i overenskomstens barselsregler.

Der er udelukkende tale om en betalingsregel, som gælder uanset medarbejderens anciennitet, og uanset antallet af uger medarbejderen har fravær for øvrige nattevagter ud over 1 om ugen.

4. Overenskomstparternes øvrige tiltag vedrørende natarbejde

Parterne er enige om at nedsætte et udvalg, som i overenskomstperioden skal arbejde med følgende:

- Undersøge muligheden for at kortlægge omfanget af natarbejde samt undersøge, i hvor høj grad virksomheder med natarbejdere tilbyder helbreds kontrol
- Informationsmateriale om natarbejde og om helbreds kontrol ved natarbejde
- Spørgeskema til brug for helbreds kontrol af natarbejdere, der ikke er fyldt 50 år, og udfører natarbejde
- Drøfte behovet for fælles informationsaktiviteter om det udarbejdede materiale

- DIO I og CO-Industri har igangsat forskning om, hvordan arbejdstiden kan tilrettelægges mest hensigtsmæssigt inden for industrien under hensyntagen til NFA's anbefalinger. Udvalget følger denne forskningsindsats

København, den 4. marts 2025

PROTOKOLLAT 15

om opkvalificering af ufaglærte medarbejdere

Overenskomstparterne er enige om, at ufaglærte medarbejdere i branchen skal tilskyndes til at uddanne sig til faglært niveau via ordningen om erhvervsuddannelse for voksne med to års relevant erhvervs erfaring (euv1) eller tage en brancheuddannelse inden for bygge- og anlægsbranchen.

Det er derfor aftalt, at forsøgsordningen fra overenskomstforhandlinger i 2023 forsætter frem til udgangen af overenskomstperioden. Forsøgsordningen giver mulighed for opkvalificering af ufaglærte medarbejdere, hvor virksomheder kan søge tilskud i bygge- og anlægsbranchens udviklingsfond.

Virksomheden kan søge tilskud for medarbejdere, der har tre måneders anciennitet ved uddannelsens start, hvor eventuel læretid ikke indgår. Tilskuddet er betinget af, at der mellem virksomheden og medarbejderen skriftligt er indgået en uddannelsesaftale.

Tilskuddet ydes løbende og niveauet fastsættes af bestyrelsen for Bygge- og Anlægsbranchens Udviklingsfond. Tilskuddet udbetales efter ansøgning fra virksomheden.

Tilskuddet til opkvalificering af ufaglærte medarbejdere træder i stedet for støtte til frihed til uddannelse i Bygge- og Anlægsoverenskomstens kapitel 14 'Uddannelse', således at medarbejderen ikke kan gøre brug af uddannelsen i de kalenderår, hvor opkvalificeringen gennemføres. Parterne er enige om, at ovenstående er gældende for de andre overenskomstområder udover Bygge- og Anlægsoverenskomsten, og reglerne skal findes i de respektive overenskomster.

Under uddannelsen modtager medarbejderen løn svarende til efter satserne i Bygge- og Anlægsoverenskomstens § 55, stk. 8. Parterne er enige om, at de konkrete satser for de andre overenskomstområder end Bygge- og Anlægsoverenskomsten skal findes i de respektive overenskomster.

Bygge- og Anlægsbranchens Uddannelsesfond etablerer de nærmere rammer for tilskud, der kan ydes til opkvalificering af ufaglærte medarbejdere i den kommende overenskomstperiode, og fastsætter en gældende positivliste for hvilke uddannelsesforløb, der berettiger til tilskud.

Opkvalificeringsteamet i Byggeriets Uddannelser blev ifm. OK23 udvidet med 2 medarbejdere, der primært har arbejdet med at udbrede kendskabet hos virksomheder og medarbejdere til opkvalificering af ufaglærte. Denne finansiering fortsætter uændret.

Tilskud til opkvalificering af ufaglærte medarbejdere kan søges for uddannelsesforløb, der er påbegyndt i perioden fra den 1. juni 2023 og indtil udløbet af overenskomstperioden og under forudsætning af, at der er dækning i fonden inden for rammerne af den støtte, der er afsat til formålet.

Overenskomstparterne er enige om, at den tidligere afsatte pulje på kr. 20 mio. fortsat benyttes. Den nødvendige økonomi til at understøtte aktiviteterne, findes i Bygge- og Anlægsbranchens Udviklingsfond.

København, den 4. marts 2025

PROTOKOLLAT 16

om udvalgsarbejde om arbejdsudleje

Parterne er enige om at nedsætte et udvalg, der i løbet af overenskomstperioden skal drøfte markedet for arbejdsudleje og udviklingen i dette samt konsekvenserne af denne udvikling.

Udvalget nedsættes efter overenskomstforhandlingen, og udvalget udformer kommissorie på første møde. Udvalget aftaler selv, hvilken type data, der kan anvendes. Udvalget kan inddrage eksterne parter, erfaringer fra udlandet og drøftelse af ”andre ansættelsesformer”, hvis udvalget er enige om, at det er relevant for arbejdet.

Udvalgsarbejdet skal være afsluttet 1. juni 2027 med rapport til organisationerne.

København, den 4. marts 2025

PROTOKOLLAT 17

om aftale om håndtering af sager om manglende indberetning, indbetaling og rykkere vedrørende uddannelsesfonden

Dette protokollat er en sammenskrivning af OK2025 IO-protokollat nr. 34 og 48. Formålet med protokollatet er at aftale en procedure for, hvordan PensionDanmark, DI samt 3F skal forholde sig i tilfælde af manglende betaling af bidrag til overenskomstaftalte fonde.

Gældende praksis for opkrævning

PensionDanmark Uddannelsesfonde (PDU) opkræver bidraget til fonde nævnt i de respektive overenskomster, bortset fra DA/LO-Udviklingsfonden (herefter benævnt "Fondene").

Opgørelse

PDU opgør på baggrund af oplysninger fra PensionDanmark Pensionsforsikringsselskab ("Forsikringsselskabet") for hver medarbejder omfattet af en af Fondene, hvor mange timer der indgår i de perioder virksomheden har indbetalt pensionsbidrag for den enkelte medarbejder i halvåret. Antallet af arbejdstimer opgøres på baggrund af antallet af hele arbejdsdage i de indberettede lønperioder. En hel arbejdsdag opgøres til 7,4 timer.

Bidraget til Bygge- og Anlægsbranchens Udviklingsfond udgør 520 kr. årligt, hvilket er aftalt til at udgøre 0,33 kr. pr. arbejdstime.

Ansatte under ordning om fleksjob indgår ikke i beregningsgrundlaget.

Forsikringsselskabet videregiver oplysning om antallet af medarbejdere samt antallet af arbejdstimer til PDU på baggrund af virksomhedens indberetning af pensionsbidrag. PDU opgør bidraget til Fondene på baggrund af Forsikringsselskabets oplysninger.

De overenskomstaftalte bidrag omgøres til et halvårligt bidrag, der forfalder til betaling halvårligt bagud den 15. september (1. halvår), og

den 15. marts (2. halvår året før). PDU udsender opkrævning af bidrag til samtlige virksomheder, som er omfattet af pligten til at indbetale bidrag til Fondene. Udsendelsen sker 1½ måned efter udgangen af det halvår, opkrævningen vedrører. PDU udsender én halvårlig fællesopkrævning til den enkelte virksomhed på det samlede bidrag til Fondene.

Rykkerprocedure

Betaler en virksomhed ikke bidraget rettidigt, udsender PDU rykker til virksomheden 15 hverdage efter forfaldstidspunktet med en betalingsfrist på 21 dage. Samtidig med rykkerudsendelsen sendes en liste til DI, der har mulighed for at oplyse deres medlemmer om betaling til fondene.

Betaler virksomheden ikke det skyldige beløb efter første rykker, udsendes anden rykker til virksomheden med besked om, at hvis betalingen ikke sker inden fristens udløb på ikke under 10 dage, jf. Inkasolovens § 10 stk. 3, vil kravet blive overdraget til inkasso uden yderligere varsel, og oplyses samtidig om, at dette kan medføre yderligere omkostninger for virksomheden. Samtidig pålægges virksomheden en bod på 1.000 kr., der opkræves sammen med bidraget til Fondene. Bodten tilfalder 3F Byggegruppen.

Efter 2. rykkers frist fremsender PDU besked til virksomheden om, at virksomheden er blevet pålagt bod i henhold til 1. og 2. rykker for manglende indbetaling til Byggeriets uddannelsesfonde i alt 2.000 kr. i samme besked oplyses der om, at eksisterende opgørelse på den pågældende overenskomstkode det efterfølgende halvår vil blive opskrevet med 25 pct.

Regulering af bodsbeløb

Bodsbeløbene i denne organisationsaftale reguleres ved overenskomstfornyelserne med samme procentsatser som mindstebetalingssatserne for timelønsarbejde i denne overenskomst.

Indkrævning ved manglende indbetaling efter anden rykker

Indbetaler virksomheden ikke det skyldige beløb sender PDU opkrævningen til inkasso hos ekstern advokat.

Hvis situationen skulle opstå, hvor PDU ikke kan opkræve det skyldige beløb samt bod og har udtømt samtlige tilgængelige retsmidler, vil sagen blive overført til 3F Byggegruppen, til fagretslig behandling.

Ekstraomkostningerne ved at etablere og drive ovenstående rykkerproces pålægges de fonde, som har aftalt ovenstående rykkerproces med PDU. Omkostninger fordeles med de sædvanlige fordelingsnøgler i PDU.

Ovenstående opkrævnings- og rykkerprocedure træder i kraft i forbindelse med den opkrævning, som udsendes i begyndelsen af 2026 vedrørende bidragspligten for andet halvår 2025.

København, den 4. marts 2025

PROTOKOLLAT 18

om indberetning til Indkomstregisteret under uddannelse

Parterne er blevet opmærksomme på, at medarbejdere i en række tilfælde, hvor de deltager i uddannelse, ikke får indberettet timer til Indkomstregisteret. Dette kan i nogle tilfælde have konsekvenser for op-tjeningen af f.eks. skattefri efterlønspræmie.

Parterne er enige om at rette henvendelse til de relevante myndigheder med henblik på at afdække, hvordan der kan ske indberetning af timer til Indkomstregisteret, når medarbejderne er under uddannelse.

København, den 4. marts 2025

PROTOKOLLAT 19

om digital udveksling af dokumenter under akkord

Medarbejdernes akkordholder udveksler de i overenskomsten beskrevne akkorddokumenter, herunder men ikke begrænset til: omfangsaftaler/tildeling, akkordaftaler, akkorderinger, optræksregnskaber, afsluttende akkordregnskaber samt timer digitalt med virksomheden.

Ved akkordholderens fravær kan medarbejderne i akkorden udpege en stedfortræder, som midlertidigt varetager akkordholderens virke.

Virksomheden og akkordholderen udveksler e-mailadresse og mobilnummer i forbindelse med fastsættelsen af akkordens omfang/tildeling. Sker der ændringer, er det den part, som skifter e-mail eller mobilnummer, som er forpligtet til at informere modparten via den e-mail eller mobilnummer, som tidligere er udvekslet.

Udvekslingen af de i overenskomsten beskrevne akkorddokumenter foregår mellem virksomheden og akkordholderen via en offentlig digital postkasse, e-mail eller SMS. De akkorddokumenter som udveksles mellem parterne, skal være i et tilgængeligt og læsbart standardformat, eks. PDF.

Den digitale udveksling af akkorddokumenter følger de fastsatte bestemmelser i overenskomsten herunder kritikfrister mv.

Ved anvendelse af andre digitale former for udveksling end (1) offentlig digital postkasse, (2) e-mail eller (3) SMS, skal dette være aftalt mellem parterne via en af førnævnte kommunikationsformer.

Virksomheden kan dog med et varsel på mindst 3 måneder indføre brugen af app- eller Web-baseret løsning, medmindre akkordholder er undtaget fra at modtage digital offentlig post.

Når der benyttes en app eller Web-baseret løsning skal akkordholderen, i umiddelbar forlængelse af afsendelsen, dog senest ved først kommende arbejdsdags ophør, modtage:

- en kvittering fra virksomheden via en offentlig digital postkasse, e-mail eller SMS, som dokumenterer afsendelsestidspunkt samt indholdet af det, som akkordholderen har udvekslet med virksomheden.
- en meddelelse via en offentlig digital postkasse, e-mail eller SMS, når virksomheden udveksler akkorddokumenter.

Akkordholderen skal have adgang til den digitale platform i minimum 3 måneder efter akkorden er afsluttet, medmindre der forinden opnås enighed om akkordregnskabet.

Virksomheden skal:

- sikre, at de øvrige akkorddeltagere også har læseadgang til akkorddokumenterne.
- stille det nødvendige udstyr til rådighed for akkordholderen, men akkordholderen har dog ikke ret til personligt udstyr.

Nærværende protokollat ændrer ikke på overenskomstens arbejdsretlige praksis omkring akkord.

Uoverensstemmelser om digital udveksling af akkorddokumenter kan behandles efter de sædvanlige regler for behandling af faglig strid.

København, den 4. marts 2025

PROTOKOLLAT 20

om udvalg om tillidsrepræsentant

Parterne har aftalt, at der nedsættes et paritetisk sammensat udvalg i overenskomstperioden. Udvalget skal se på bestemmelserne om tillidsrepræsentanter inden for parternes overenskomstområder (Bygge- og Anlæg, Bygning, Gulv, Murer- og murerarbejdsmand og 3F/Industri).

Parterne er enige om, at det er hensigten med udvalgsarbejdet at styrke det lokale samarbejde, gennemgå og ensrette overenskomsternes bestemmelser om tillidsrepræsentanter, således at bestemmelserne tilpasses bygge- og anlægsbranchens særlige behov.

Parterne er endvidere enige om, at udvalgsarbejdet kan se på, hvorledes f.eks. grundlaget for valg af tillidsrepræsentanter, anciennitetsbestemmelser, fælles tillidsrepræsentant for flere overenskomstområder, fællestillidsrepræsentant for virksomheden, samt retningslinjer for indgåelse af lokale aftaler.

Udvalgsarbejdet skal være afsluttet senest den 1. juni 2027.

København, den 4. marts 2025

PROTOKOLLAT 21

om værksteds- og inventarprislistes

Der er mellem parterne enighed om, at de foreliggende prislistes – værkstedsprislisten afsnit 50 til 59 og inventarprislisten afsnit 60 til 69 (sidst optryk i 1993) - stilles i bero.

En del arbejdsfunktioner er indarbejdet i Prislisten for veludført tømrer og snedkerarbejde.

De øvrige pris- og arbejdspositioner vil ikke længere blive vedligeholdet.

Dansk Byggeri, Træets Arbejdsgiverforening og Forbundet Træ-Industri-Byg i Danmark er enige om, at arbejdet beskrevet i værkstedsprislisten og inventarprislisten fortsat er fagligt område for de nævnte organisationer.

København, den 28. februar 2007

PROTOKOLLAT 22

om forståelse af Bygningsoverenskomstens bestemmelse om værktøj til lærlinge

Bygningsoverenskomsten 2020 – Kapitel 18, § 13

"Virksomheden udleverer værktøj i henhold til den af Træfagenes faglige udvalg udarbejdede værktøjsfortegnelse, og det afregnes efter aftale mellem parterne."

Under overenskomstforhandlingerne i 2023 udgik sidste afsnit i Kapitel 18, § 13:

"og det afregnes efter aftale mellem parterne".

så bestemmelsen ser således ud:

Bygningsoverenskomsten 2023 – Kapitel 18, § 13

"Virksomheden udleverer værktøj i henhold til den af Træfagenes faglige udvalg udarbejdede værktøjsliste."

Forståelsen af denne ændring gennemgås her.

Overgang i forbindelse med ændringen:

Ændringen af § 13 i lærlingekapitlet om værktøj i Bygningsoverenskomsten omfatter ikke lærlinge, som er påbegyndt lærerforholdet før den 1. marts 2023, hvis der inden den 1. marts er aftalt eller påbegyndt afdragsordning efter de regler, som var gældende før den 1. marts 2023.

Værktøj

Værktøj og bogpakke udleveres i henhold til listen udarbejdet af det faglige udvalg.

Hvornår udleveres værktøjet

Værktøj og bogpakke skal udleveres ved uddannelsens begyndelse.

Skriftlig aftale

Organisationerne anbefaler at der laves en skriftlig aftale mellem virksomheden og lærlingen. Virksomheden og lærlingen gennemgår værktøjet for at sikre, at der er det værktøj som fremgår af værktøjslisten udarbejdet af det faglige udvalg, og lærlingen kvitterer for det udleverede værktøj.

Læreforhold der starter på skolen

Nærværende aftale omfatter ikke lærlinge som starter deres uddannelse på skolen (skoleoplæring), da overenskomsten ikke gælder for lærlinge i skoleoplæring.

Når lærlingene starter deres uddannelse i en virksomhed, udleverer virksomheden værktøj og bogpakke, medmindre lærlingen har et tilsvarende sæt med fra skoleoplæringen. Licensen til bogpakken forbliver hos lærlingen i hele uddannelsesperioden.

Hvordan håndteres ”Korte aftaler”

Den virksomhed der indgår den første uddannelsesaftale med lærlingen, udleverer et fuldt sæt værktøj og bogpakke, medmindre lærlingen har fået et fuldt sæt værktøj og bogpakke udleveret under skoleoplæring.

Virksomheden og lærlingen gennemgår værktøjet for at sikre, at der er det værktøj som fremgår af værktøjslisten udarbejdet af det faglige udvalg, og lærlingen kvitterer for det udleverede værktøj.

Vedligeholdelse af værktøjet i læretiden

Hvis lærlingen slider værktøjet op under uddannelsen, udleverer den pågældende virksomhed som lærlingen er ansat i, nyt værktøj.

Hvis lærlingen mister/smider værktøjet væk, står lærlingen selv for at skaffe værktøjet igen.

Værktøj der bliver stjålet, er omfattet af overenskomstens § 29, stk. 1, på lige fod med øvrige medarbejdere.

Afbrydelse af uddannelsesaftalen.

Hvis uddannelsesaftalen afbrydes i prøvetiden på de 3 måneder, forbliver værktøjet virksomhedens ejendom. Den efterfølgende virksomhed, som lærlingen indgår en uddannelsesaftale med, står for udleveringen af værktøjet.

Afbrydes uddannelsesaftalen efter prøvetiden, men inden uddannelsesaftalens afslutning, behandles ejerskabet af værktøjet, fagretsligt ud fra nedenstående eksempler:

- 1) Hvis virksomheden hæver aftalen berettiget, er virksomheden berettiget til at beholde værktøjskassen.
- 2) Hvis virksomheden hæver aftalen uberettiget, er lærlingen berettiget til at beholde værktøjskassen.
- 3) Hvis lærlingen hæver aftalen berettiget, er lærlingen berettiget til at beholde værktøjskassen.
- 4) Hvis lærlingen hæver aftalen uberettiget, er virksomheden berettiget til at beholde værktøjskassen.
- 5) Hvis virksomheden og lærlingen er enige om at ophæve aftalen, beholder lærlingen værktøjskassen.

Hvor lærlingen, som følge af de 5 eksempler, efterlader sin værktøjskasse, påhviler det en evt. ny virksomhed at opfylde overenskomstens bestemmelser om værktøj og bogpakke.

I forhold til pkt. 5 kan det under medvirken af det lokale uddannelsesudvalg aftales at værktøjet bliver i virksomheden.

Indtil sagen er afgjort, jf. Erhvervsuddannelseslovens § 63, eller Bygningsoverenskomstens kapitel 18, § 19, forbliver værktøjet hos lærlingen.

København, den 4. marts 2025

BILAG 1

Hovedaftalen af 31. oktober 1973

med ændringer pr. 1. marts 1981,

pr. 1. marts 1987 og 1. oktober 1992

mellem

Dansk Arbejdsgiverforening og

Landsorganisationen i Danmark

er gældende for overenskomstforholdet

§1

Da det er ønskeligt, at spørgsmål om løn- og arbejdsvilkår løses gennem afslutning af kollektive overenskomster, eventuelt under hovedorganisationernes medvirken, forpligter hovedorganisationerne og deres medlemmer sig til hverken direkte eller indirekte at lægge hindringer i vejen for, at arbejdsgivere og arbejdstagere organiserer sig inden for hovedorganisatoriske rammer. Som organisationsfjendtlig handling anses derfor forhold, hvorefter en af nærværende hovedaftale bundet part foretager handlinger rettet mod en anden part begrundet i organisationstilhørsforholdet og således ikke ud fra faglige motiver.

§2

1.

Når der er indgået en kollektiv overenskomst, kan der inden for det område, som overenskomsten omfatter, og så længe den er gældende, ikke etableres arbejdsstandsning (strejke, blokade, lockout eller boykot), medmindre der er hjemmel herfor i "Norm for regler for behandling af faglig strid" eller i kollektiv overenskomst. Sympatistrejke eller sympatilockout kan i øvrigt etableres i overensstemmelse med aftaler og retspraksis.

2.

Ingen arbejdsstandsning kan lovligt etableres, medmindre den er vedtaget med mindst 3/4 af de afgivne stemmer af en efter vedkommende

organisations love dertil kompetent forsamling og er behørigt varslet i overensstemmelse med reglen i stk. 3. Undtaget herfra er alene arbejdsstandsninger i de i "Normen", § 5, stk. 2, nævnte tilfælde.

3.

At man agter at forelægge en sådan forsamling forslag om arbejdsstandsning, skal tilkendegives den anden hovedorganisations forretningsudvalg ved særlig og anbefalet skrivelse, mindst 14 dage før arbejdsstandsningen efter forslaget agtes iværksat, og der skal på samme måde gives den anden part meddelelse om forsamlingens beslutning, mindst 7 dage forinden arbejdsstandsningen iværksættes. Ved varsling af retshåndhævende arbejdsstandsning nedsættes de ovenfor anførte varsler til henholdsvis mindst 7 dage og mindst 3 dage.

4.

Såvel hovedorganisationerne som de under dem hørende organisationer samt øvrige af Hovedaftalen bundne organisationer er forpligtet til ikke at understøtte, men med alle rimelige midler at hindre overenskomststridige arbejdsstandsninger og, hvis overenskomststridig arbejdsstandsning finder sted, at søge at få den bragt til ophør.

5.

Som strejke eller lockout betragtes det, hvis værksteder eller arbejdspladser systematisk affolkes eller efterhånden lukkes.

6.

Under arbejdskonflikt mellem parterne i nærværende overenskomst eller deres medlemmer og udenforstående arbejdstager- eller arbejdsgiverorganisationer eller virksomheder må støtte til den udenforstående ikke ydes af nogen ved denne overenskomst forpligtet part.

Som udenforstående betragtes ikke den organisation eller virksomhed, der indmelder sig i en af hovedorganisationerne eller i en under disse organiseret forening, idet det dog er en forudsætning, at der ikke inden indmeldelsen er etableret arbejdsstandsning, eller at sådan ikke efter forgæves forhandling er klart bebudet.

§3

1.

Overenskomster afsluttet mellem hovedorganisationerne skal respekteres og efterkommes af alle under dem hørende organisationer under vedkommende hovedorganisations ansvar.

Uoverensstemmelse om, hvorvidt der består overenskomst, afgøres ved Arbejdsretten, medmindre parterne er enige om at lade spørgsmålet afgøre ved faglig voldgift. Uoverensstemmelse om, hvilket område en overenskomst har, afgøres ved faglig voldgift.

§4

1.

Arbejdsgiverne udøver ledelsesretten i overensstemmelse med de i de kollektive overenskomster indeholdte bestemmelser og i samarbejde med arbejdstagerne og deres tillidsrepræsentanter i henhold til de mellem Landsorganisationen i Danmark og Dansk Arbejdsgiverforening til enhver tid gældende aftaler.

2.

Såfremt der uden noget forbehold er antaget arbejdskraft til et bestemt angivet akkordarbejde, kan arbejdsforholdene ikke ændres, uden at vedkommende arbejdsgiver godtgør arbejderne det derved eventuelt opståede økonomiske tab. Uoverensstemmelser herom afgøres ad fagretlig vej.

3.

Ved afskedigelse af en arbejdstager må vilkårligheder ikke finde sted, og klager over påståede urimelige afskedigelser kan derfor behandles efter efterfølgende regler. Hovedorganisationerne anbefaler, at sager om påståede urimelige afskedigelser behandles hurtigst muligt af de berørte parter. Sager, i hvilke der nedlægges påstand om underkendelse af en afskedigelse, skal så vidt muligt være afsluttet inden udløbet af den pågældende arbejdstagers opsigelsesvarsel.

- a. Såfremt der foretages afskedigelse af en arbejdstager, der har været uafbrudt beskæftiget i den pågældende virksomhed i mindst 9 måneder, har den pågældende arbejdstager ret til at begære skriftlig oplysning om grunden til afskedigelsen.
- b. Hvis man fra arbejdstagerside hævder, at afskedigelsen er urimelig og ikke begrundet i arbejdstagerens eller virksomhedens forhold, kan afskedigelsen kræves behandlet lokalt mellem repræsentanter for virksomhedens ledelse og dens arbejdstagere. Den lokale forhandling skal være afsluttet inden for en frist af 14 dage fra underretning om afskedigelse. Såfremt arbejdsgiveren har afgivet åbenbart urigtige oplysninger om grunden til afskedigelsen, som er af væsentlig betydning for sagen, regnes ovennævnte frist fra det tidspunkt, hvor arbejdstagersiden blev

eller burde være blevet bekendt med de korrekte oplysninger. Den lokale forhandling skal dog være afsluttet inden 3 måneder fra underretning om afskedigelsen.

- c. Opnås der ikke herved enighed, skal der, hvis det interesserede fagforbund (eventuelt centralledelse) begærer sagen videreført, omgående optages forhandling mellem organisationerne.
- d. Opnås der ikke herved enighed, har det interesserede fagforbund (eventuelt centralledelse) ret til at indgive klage til et af hovedorganisationerne nedsat Afskedigelsesnævn. Klagen skal være Afskedigelsesnævnets sekretariat og den modstående organisation i hænde inden for en frist af 7 dage efter afslutningen af organisationernes forhandling. Regler om Afskedigelsesnævnets sammensætning og sagsbehandling fastsættes i en forretningsorden for nævnet.
- e. Nævnet afsiger en motiveret kendelse. Hvis nævnet måtte finde, at den foretagne opsigelse er urimelig og ikke begrundet i arbejdstagerens eller virksomhedens forhold, kan nævnet efter påstand herom underkende opsigelsen, medmindre samarbejdet mellem virksomheden og arbejdstageren har lidt eller må antages at ville lide væsentlig skade ved en fortsættelse af ansættelsesforholdet. Finder nævnet, at opsigelsen er urimelig, men at ansættelsesforholdet alligevel ikke skal fortsætte, eller nedlægges der påstand om godtgørelse for en urimelig afskedigelse, jf. ovenfor, kan nævnet bestemme, at virksomheden skal betale den pågældende en godtgørelse. Størrelsen af denne skal afhænge af sagens omstændigheder og ancienniteten af den uberettiget afskedigede arbejdstager. Godtgørelsen kan ikke overstige 52 ugers løn beregnet efter den afskedigede arbejdstagers gennemsnitsfortjeneste det sidste år.
- f. Såfremt der for Afskedigelsesnævnet indbringes sager med påstand om, at der er sket en urimelig afskedigelse, og den afskedigede i henhold til lovgivningen har en anden retsstilling end i henhold til Hovedaftalens bestemmelser, skal Afskedigelsesnævnet efter påstand herom fra klageren lægge den pågældende lovgivning til grund ved sagens afgørelse.

§5 (Udgået)

Note

Hovedorganisationerne er enige om, at der fortsat er forskel på lederes og almindelige lønmodtageres retlige stilling, således som det bl.a. fremgår af retspraksis.

Såfremt fjernelse af Hovedaftalens § 5 giver anledning til organisatoriske problemer på arbejdsmarkedet, vil parterne indgå i en drøftelse herom med henblik på at løse problemerne.

§6

1.

Hovedorganisationerne vil modvirke forsøg på at holde personer uden for arbejdstagerorganisationerne under påberåbelse af selskabsretlige og andre aftaler eller indehavelse af anparten eller aktier, der ikke gør de pågældende til virkelige medejere af virksomheden.

2.

Ved afgåelse af, om der er tale om en virkelig medejer, lægges der udover ejerskabet vægt på, om den pågældende medejer kan afskediges i henhold til almindelige ansættelsesretlige regler.

§7

1.

Opsigelsesfristen for overenskomster angående priskuranter og øvrige arbejdsforhold er 3 måneder, medmindre andet er aftalt.

2.

Selv om en overenskomst er opsagt eller udløbet, er parterne dog forpligtet til at overholde dens bestemmelser, indtil anden overenskomst træder i stedet, eller arbejdsstandsning er iværksat i overensstemmelse med reglerne i § 2.

§8

1.

Hovedorganisationerne er enige om, at der skal indføres tillidsmandsregler i de kollektive overenskomster, hvor arbejdsforholdets karakter gør det muligt.

2.

Når en tillidsrepræsentant er valgt i henhold til de herfor gældende bestemmelser i den kollektive overenskomst, kan arbejdsforholdet, medmindre opsigelsen skyldes arbejdsmangel, ikke afbrydes, før dennes organisation har fået lejlighed til at prøve berettigelsen ved

fagretlig behandling. Denne skal for at have opsættende virkning påbegyndes inden 1 uge og afsluttes hurtigst muligt.

3.

Hvis en tillidsrepræsentant afskediges, fordi arbejdsmangel giver tvingende grund hertil, kan arbejdsforholdet ikke afbrydes i varselsperioden, jf. stk. 4, før dennes organisation har haft lejlighed til at prøve berettigelsen ved fagretlig behandling. Denne skal for at have opsættende virkning påbegyndes inden 1 uge.

4.

Er afskedigelsen begrundet i arbejdsmangel, bortfalder den særlige varslingspligt i den kollektive overenskomst, i henhold til hvilken tillidsrepræsentanten er valgt. I sådanne tilfælde har tillidsrepræsentanten krav på det almindelige opsigelsesvarsel, der er gældende ifølge den kollektive overenskomst.

5.

Aktes en tillidsrepræsentant forflyttet, således at hvervet ikke længere kan varetages, gælder samme retsstilling som ved afskedigelse, jf. stk. 2, 3 og 4.

§9

1.

Hovedorganisationerne vil fremme et godt samarbejde mellem organisationerne og virke for rolige og stabile arbejdsforhold i virksomhederne gennem samarbejdsudvalgene eller andre egnede organer.

Der må ikke fra nogen side lægges hindringer i vejen for, at en arbejdstager udfører så meget og så godt arbejde, som hans evner og uddannelse tillader ham.

§10

1.

I tilfælde af påstået brud på denne Hovedaftale såvel som, hvis der påstås at være begået brud på nogen anden kollektiv overenskomst indgået af hovedorganisationerne eller af deres medlemmer, skal der, inden klage indbringes for Arbejdsretten, afholdes fællesmøde under hovedorganisationernes medvirken.

2.

Er det påståede overenskomstbrud en arbejdsstandsning, jf. § 2, og denne ikke forinden er ophørt, skal fællesmødet afholdes omgående og senest dagen efter arbejdsstandsningens iværksættelse. I øvrige

tilfælde afholdes fællesmøde snarest muligt. Den begærende part kan forlange, at fællesmøde afholdes inden 7 dage.

3.

Begæringen om fællesmøde skal i videst muligt omfang angive sagens omstændigheder og relevante bilag vedlægges begæringen.

4.

Såfremt parterne er enige herom, kan det berammede fællesmøde afholdes telefonisk.

5.

På fællesmødet skal de til grund for uoverensstemmelsen liggende omstændigheder klarlægges og forsøges løst. Der udarbejdes referat af møderne, hvoraf parternes standpunkter fremgår.

§11

De under hovedorganisationerne hørende foreninger og virksomheder kan ikke ved at træde ud af hovedorganisationerne løse sig fra de forpligtelser, disse ved nærværende Hovedaftale er gået ind på. De vedbliver at stå ved magt, indtil denne Hovedaftale er bortfaldet efter opsigelse af en af hovedorganisationerne.

§12

1.

Hovedaftalen er gældende, indtil den med 6 måneders varsel opsiges til en 1. januar, dog tidligst 1. januar 1995. Den af hovedorganisationerne, der måtte have ønske om ændringer af Hovedaftalen, skal 6 måneder forud for opsigelsen underrette modparten herom, hvorefter der optages forhandlinger med det formål at opnå enighed og derved undgå opsigelse af Hovedaftalen.

2.

Er forhandlinger om en fornyelse af Hovedaftalen efter stedfunden opsigelse ikke afsluttet til den pågældende 1. januar, gælder Hovedaftalen, uanset at opsigelsestidspunktet overskrides, indtil de ikraftværende kollektive overenskomster afløses af nye, og den bortfalder da ved de nye kollektive overenskomsters ikrafttræden.

Protokollat

Der er mellem parterne enighed om, at arbejdsstandsninger bør undgås, og om, at organisationerne aktivt skal bidrage hertil, jf. herom Hovedaftalen i øvrigt.

Hovedorganisationerne er enige om snarest at søge udarbejdet nærmere retningslinier for afholdelse af fællesmøder vedrørende arbejdsstandsninger.

København, den 1. oktober 1992

BILAG 2

Samarbejdsaftale mellem DA/LO

1. Samarbejdets mål og midler

Hovedorganisationerne er enige om, at en stadig forbedring af virksomhedernes konkurrencedygtighed samt de ansattes arbejdstilfredshed er en forudsætning for virksomhedernes fortsatte udvikling og for større trivsel og tryghed for medarbejderne.

Udvikling og effektivisering af virksomhederne er en fælles interesse for ledelse og ansatte. Anvendelse og udvikling af ny teknologi er afgørende for virksomhedernes konkurrenceevne, beskæftigelse, arbejdsmiljø og arbejdstilfredsheden.

For at virksomhederne i Danmark kan stå godt rustet til at udnytte mulig hederne i den globale økonomi, er det helt afgørende at videreudvikle et fleksibelt arbejdsmarked, hvor tilpasningsevne, kompetence og løbende opkvalificering er centrale elementer i en fremadrettet virksomhedspolitik.

En fælles forståelse for globaliseringens muligheder for den enkelte med arbejder og for virksomheden vil styrke virksomhederne i den globale konkurrence og dermed den samlede beskæftigelse i Danmark.

Der er enighed om, at disse mål realiseres gennem et systematisk samarbejde mellem ledelse og ansatte på alle niveauer i virksomheden.

Det daglige samarbejde på alle virksomheder

Udviklingen af det daglige samarbejde bygger på et samspil mellem ledelse og ansatte. Motiverende ledelsesformer og en aktiv medvirken fra med arbejdere og deres valgte tillidsrepræsentanter er nødvendige betingelser for udvikling af samarbejdet i virksomheden.

Der skal derfor anvendes ledelses-, samarbejds- og informationsformer, der tilskynder til, at flest mulige medarbejdere inddrages i tilrettelæggelsen og organiseringen af det daglige arbejde. Derved sikres de ansattes medvirken til ved deres viden, indsigt og erfaring, at bidrage

til en udvikling af virksomheden, og til at den daglige drift af de enkelte afdelinger i virksomheden kan foregå på en hensigtsmæssig og effektiv måde.

En decentralisering og delegering til den enkelte medarbejder eller gruppe af medarbejdere skal derfor indgå i disse bestræbelser. Det betyder, at synspunkter, ideer og forslag skal fremkomme på et så tidligt tidspunkt, at disse kan indgå i beslutningsgrundlaget.

Samarbejdsudvalg i større virksomheder

I virksomheder med 35 ansatte og derover udvikles og følges det daglige samarbejde gennem et samarbejdsudvalg bestående af repræsentanter for virksomhedens ledelse og for arbejdstagerne. Det er samarbejdsudvalgets opgave at drøfte og vurdere, hvorledes udvalget kan medvirke til at fremme og koordinere samarbejdsbestræbelserne i virksomheden i overensstemmelse med nærværende aftale.

Lokale forhold

Samarbejdsudvalget kan beslutte at tilrettelægge samarbejdsudvalgets arbejde under hensyntagen til lokale behov og ønsker, såfremt formålet med nærværende aftale ikke forspildes, og såfremt aftalens forpligtelser overholdes, herunder at alle virksomhedens medarbejdere omfattes af samarbejdsudvalgets arbejde.

Såfremt der finder en sådan lokal tilrettelæggelse af samarbejdsudvalgets arbejde sted, kan såvel a-siden som b-siden i samarbejdsudvalget opsiges denne lokale aftale til ophør med et varsel på 3 måneder.

Information mellem ledelse og ansatte er af afgørende betydning for samarbejdet i virksomheden.

2. Information og høring

Informationen skal rettes mod såvel den enkelte medarbejder som mod grupper af medarbejdere. Informationen skal gives på et så tidligt tids punkt, at synspunkter, ideer og forslag fra medarbejderne kan indgå i beslutningsgrundlaget. Informationen er nødvendig for, at de ansatte kan medvirke ved udformningen af deres egen arbejdssituation.

Informationen skal indeholde ledelsens vurdering af konsekvenserne af påtænkte ændringer og skal være udformet på en sådan måde, at

den er klar og let forståelig. Informationen skal tilpasses de grupper af ansatte, den er tiltænkt.

Såvel ledelse som ansatte er forpligtet til aktivt at deltage i den gensidige informationsproces.

Information til samarbejdsudvalget

Et effektivt og godt samarbejde forudsætter, at samarbejdsudvalget er ve linformeret om virksomhedens forhold og udvikling. Viden og indsigt hos alle parter er forudsætningen for, at samarbejdsudvalget kan fungere.

Det påhviler virksomhedens ledelse – med henblik på arbejdet i samarbejdsudvalget – løbende at informere udvalget om virksomhedens:

- Økonomiske situation og fremtidsudsigter, herunder bl.a. ordre- og markedssituationen samt produktionsforhold
- Beskæftigelsesforhold
- Større ændringer og omlægninger bl.a. i anvendelse af ny teknologi i produktionen og administrationen, herunder i datamaskinbaseret teknologi og systemer

Ligeledes påhviler det medarbejdernes repræsentanter at holde samarbejdsudvalget orienteret om forhold på arbejdspladsen, som har betydning for samarbejdsklimaet.

Den information, der gives som led i drøftelserne af opgaverne, kan ikke omfatte forhold, hvorved parternes interesser kan lide skade, og oplysninger kan heller ikke kræves om personlige forhold.

Samarbejdsudvalgets medlemmer kan især lige tilfælde pålægges fortlighed om informationer givet i samarbejdsudvalget. Oplysninger, der udtrykkeligt er givet som fortrolige i samarbejdsorganerne, må ikke viderebringes. Der skal gives en nærmere begrundelse for fortrolighedens karakter og varighed.

Information til den enkelte medarbejder

For at sikre, at alle ansatte holdes orienteret om arbejdet i samarbejdsorganerne, påhviler det samarbejdsudvalget at udvikle og fremme informationsformer, som kan løse denne opgave.

Det påhviler endvidere medlemmerne af samarbejdsudvalget at holde alle medarbejdere, som er ansat i virksomheden, orienteret om arbejdet i samarbejdsudvalget, herunder de beslutninger som træffes i udvalget.

Medlemmerne af samarbejdsudvalget er i forbindelse med deres arbejde i samarbejdsudvalget ligeledes ansvarlige for at inddrage synspunkter, ideer og forslag fra alle virksomhedens medarbejdere.

De enkelte medarbejdere modtager endvidere information om forhold på arbejdspladsen, der vedrører deres egen arbejdssituation, fra deres nærmeste overordnede. I informationen indgår eventuelle ændringer i tekniske, uddannelses- og miljømæssige forhold for den enkelte.

3. Samarbejdsudvalget

I samarbejdsudvalget lægges rammerne for samarbejdet mellem ledelse og ansatte på alle niveauer i virksomheden.

Det er samarbejdsudvalgets overordnede opgave at udvikle samarbejdet overalt i virksomheden således, at det bliver til gavn for virksomheden og den enkelte medarbejder. Det sker i samarbejdsudvalget ved at:

- Følge og udvikle det daglige samarbejde og engagere så mange som muligt i dette arbejde
- Tilvejebringe og bevare gode og rolige arbejds- og beskæftigelsesforhold, øge de ansattes trivsel og tryghed
- Øge de ansattes forståelse for virksomhedens situation med hensyn til drift, økonomi og konkurrencedygtighed
- Dialog om fravær og forebyggelse af sygdom på arbejdspladsen.

Opgaver

Samarbejdsudvalget skal inddrages i følgende opgaver:

1. Tiltættelæggelse af principper for de lokale arbejds- og velfærdsforhold samt principper for virksomhedens personalepolitik over for de personalegrupper, der er repræsenteret i samarbejdsudvalgets gruppe b

2. Udarbejdelse af principper for uddannelse og omskoling af ansatte, som skal betjene ny teknologi
3. Fastlæggelse af principper for virksomhedens interne indsamling, opbevaring og brug af persondata
4. Udarbejdelse af principper for en uddannelsespolitik i virksomheden i øvrigt
5. Udveksle synspunkter og behandle forslag vedrørende retningslinjer for produktions- og arbejdstilrettelæggelse og gennemførelse af større omlægninger i virksomheden
6. Vurdering af de tekniske, økonomiske, personale-, uddannelses- og miljømæssige konsekvenser vedrørende indførelse af ny eller ændringer i bestående teknologi, herunder datamaskinbaseret teknologi og systemer, når indførelsen eller ændringerne er af væsentligt omfang
7. Udarbejdelse af principper for en seniorpolitik i virksomheden
8. Orientering om forslag til eventuelle produktivitetsfremmende lønsystemers principielle opbygning, virkemåde og anvendelighed samt muligheder for etablering af fondsdannelser med uddannelsesmæssige og sociale formål
9. Udarbejdelse af principper for ligebehandling og integration i henhold til tillægsaftale herom mellem DA og LO

Bortfald af arbejdspladser

Sker der efter en vurdering af konsekvenserne ved indførelse af ny teknologi, jf. førnævnte punkter, bortfald af arbejdspladser, skal virksomheden søge at omplacere og eventuelt omskole den enkelte ansatte til andet arbejde i virksomheden.

Ansatte, der afskediges på grund af indførelse af ny teknologi, gives passende frihed i opsigelsesperioden til efter samråd med Arbejdsformidlingen at deltage i et arbejdsmarkedskursus, der er relevant for ny beskæftigelse. Kursets varighed kan højst andrage 4 uger.

Kursusafgift og eventuelt løntab udredes af virksomheden i det omfang, udgifterne ikke dækkes af det offentlige for så vidt angår medar-

bejdere, der har været uafbrudt beskæftiget i samme virksomhed i de sidste 12 måneder.

Sker der bortfald af arbejdspladser i forbindelse med gennemførelse af større omlægninger, skal virksomheden ligeledes søge at omplacere og eventuelt omskole den enkelte til andet arbejde i virksomheden.

Arbejdsform

Udformning af principper forudsætter en forpligtelse for begge parter til gennem medbestemmelse i samarbejdsudvalget at tilstræbe enighed og gennemføre det aftalte.

Hver af parterne kan opsigte aftalte principper med to måneders varsel og kræve optaget forhandlinger i samarbejdsudvalget om nye principper.

Inddragelse af samarbejdsudvalget skal ske på et så tidligt tidspunkt, at synspunkter, ideer og forslag fra medarbejderne kan indgå i beslutningsgrundlaget.

Når der i et samarbejdsudvalgsmøde behandles spørgsmål, som alene vedrører et begrænset område af virksomheden, og dette område ikke i forvejen er re præsenteret i begge grupper, bør der tilkaldes repræsentanter herfra til drøftelse af spørgsmålet.

I bestræbelserne for at opnå enighed kan samarbejdsudvalget søge vejledning fra Samarbejdsnævnet og de berørte faglige organisationer. En så dan vejledning skal indhentes, når en af grupperne i samarbejdsudvalget fremsætter ønske derom.

Ved behandling af specielle spørgsmål i såvel samarbejdsudvalg som underudvalg kan hver af grupperne fra virksomheden tilkalde særligt sagkyndige på det pågældende område. Tilkaldelse af andre sagkyndige – herunder eksperter udefra – forudsætter normalt, at der er enighed herom i samarbejdsudvalget. Såfremt kun én af grupperne i udvalget ønsker til kaldt en ekspert udefra, kan der søges bistand til løsning af spørgsmålet i Samarbejdsnævnet.

Rammer for samarbejdet

I samarbejdsudvalget drøftes alene principperne for tilrettelæggelsen af de lokale arbejds- og velfærdsforhold og virksomhedens personalepolitik.

Finder en af grupperne i samarbejdsudvalget, at der i et konkret tilfælde er handlet i strid med de aftalte principper, behandles spørgsmålet dog i samarbejdsudvalget.

Ved behandling af opgaverne skal samarbejdsudvalget respektere gældende love og bestemmelser samt faglige overenskomster.

Udvalget kan ikke behandle spørgsmål, der vedrører oprettelse, forlængelse, opsigelse, fortolkning eller tilpasning af overenskomstnæstlige eller lokale lønftaler, og som normalt fastlægges ad forhandlingens, respektive fagretlige vej.

Informationsformidling

Samarbejdsudvalget har til opgave at udvikle informationsformer og -systemer, der kan holde alle ansatte informeret om arbejdet i samarbejdsudvalg, underudvalg m.v.

Informationer fra samarbejdsudvalg og nedsatte underudvalg til de ansatte kan udsendes i form af referater, personaleblad, opslag m.v. De kan end videre gives ved orienteringsmøder, i informationsgrupper og lignende.

Informationen skal tilpasses de grupper, den vedrører, og virksomhedens øvrige informationssystemer.

Møder

Samarbejdsudvalget holder 6 ordinære møder årligt, medmindre andet aftales lokalt.

Møder afholdt i arbejdstiden må ikke medføre tab af arbejdsfortjeneste for udvalgsmedlemmerne.

Møder afholdt uden for normal arbejdstid honoreres med et af Samarbejdsnævnet til enhver tid fastsat beløb. Omkostninger i forbindelse med samarbejdsudvalgets arbejde afholdes af virksomheden, som også stiller egnet lokale til rådighed for møderne.

Ekstraordinære møder holdes, når der er enighed herom, eller når en af grupperne foreslår det med angivelse af de spørgsmål, der ønskes behandlet. Om nødvendigt skal et ekstraordinært møde kunne holdes med meget kort varsel.

Formand, næstformand og sekretær

Som formand fungerer en ansvarlig virksomhedsleder, og næstformanden vælges af gruppe b. Hvor der er valgt en fællestillidsrepræsentant, fungerer denne som næstformand.

Formanden leder møderne, og i hans forfald ledes de af næstformanden.

Næstformandens normale arbejde i virksomheden må ikke være en hindring for varetagelse af de opgaver, som samarbejdsudvalget påfører ham. Virksomheden stiller fornøden kontormæssig assistance til rådighed i forbindelse med dennes opgaver i samarbejdsudvalget. Næstformanden skal af ledelsen løbende holdes informeret om forhold, som vil kunne forelægges samarbejdsudvalget.

Parterne vælger i fællesskab en sekretær. Valgperioden er 2 år. Genvalg kan finde sted.

Dagsorden og referat

Formand og næstformand samt sekretær udarbejder i fællesskab en detaljeret dagsorden for møderne, der indkaldes til med mindst 8 dages skriftligt varsel, hvorefter mødedato og dagsorden bekendt gøres for alle ansatte. Det bør tilstræbes, at samarbejdsudvalgsmøderne holdes på faste mødedage.

Over drøftelserne i samarbejdsudvalget udarbejder sekretæren et referat med angivelse af de konklusioner, der træffes på mødet.

Referatet skal senest 8 dage efter mødet være underskrevet af formand og næstformand, og umiddelbart derefter gøres tilgængeligt for de ansatte.

Underudvalg

Samarbejdsudvalget er det organ i virksomheden, der samler og koordinerer alle de samarbejds-mæssige aktiviteter. Samarbejdsudvalget kan i den forbindelse være initiativtager til udarbejdelse af analyser og rapporter, der kan danne grundlag for udvalgets fremtidige arbejde.

Samarbejdsudvalget kan i den forbindelse nedsætte permanente under udvalg eller ad hoc-udvalg, f.eks. afdelingsudvalg, teknologiudvalg, udannelsesudvalg, kantineudvalg m.v.

Det er samarbejdsudvalgets opgave at sikre, at der inden igangsætning af et underudvalg udarbejdes en nærmere beskrivelse af dette udvalgs arbejdsopgaver.

Underudvalg skal holde samarbejdsudvalget løbende orienteret om deres arbejde

4. Oprettelse af samarbejdsudvalg

I virksomheder, der beskæftiger 35 ansatte og derover inden for samme geografiske enhed, oprettes et samarbejdsudvalg, hvor enten arbejdsgiveren eller et flertal blandt de ansatte foreslår det. Virksomheden kan få bistand fra Sam arbejdsnævnets sekretariat til oprettelse af samarbejdsudvalg.

Ønsker ingen af parterne i virksomheden oprettelse af samarbejdsudvalg, anbefales det, at der jævnligt afholdes orienteringsmøder mellem ledelse og ansatte.

I virksomheder, hvor der ikke er oprettet samarbejdsudvalg, og hvor ledelse og ansatte ikke er i jævnlig kontakt, anbefales det, at der nedsættes arbejdsudvalg om teknologispørgsmål i de tilfælde, hvor der forestår større ændringer og omlægninger.

Ved oprettelse af samarbejdsudvalg skal reglerne i nærværende aftale følges.

Oprettelse af samarbejdsudvalg skal meddeles til Samarbejdsnævnet af hensyn til udsendelse af oplysningsmateriale.

Ved beregning af antal medarbejdere medregnes alle, der ikke har arbejdsledende funktioner, herunder lærlinge og ungarbejdere.

I virksomheder, der beskæftiger mindre end 35 ansatte inden for samme geografiske enhed, anbefales det, at ledelsen og de ansatte finder frem til samarbejdsformer, der tilgodeser de mål og midler, der er omtalt i afsnit 1.

Sammensætning, valg og valgbarhed

Samarbejdsudvalget består af to grupper.

Gruppe a repræsenterer den ansvarlige virksomhedsledelse og de tekniske og merkantile funktionærer, der ikke kan være medlem af en arbejder organisation i henhold til Hovedaftalens bestemmelse herom.

Gruppe b repræsenterer de øvrige ansatte i virksomheden.

Antallet af repræsentanter udgør:

I virksomheder, hvor der er beskæftiget:

Ansatte	Gruppe a	Gruppe b
35-50	2	2
51-100	3	3
101-200	4	4
201-500	5	5
over 500	6	6

I virksomheder, hvor der er beskæftiget over 1000 ansatte, kan antallet af repræsentanter efter aftale forøges.

Hver af grupperne kan udpege et antal stedfortrædere, dog højst 1 for hvert medlem. Stedfortræderne indtræder i udvalget ved ordinære med lemmers forfald.

Ved et ordinært medlems fratræden fra virksomheden udpeges eller vælges et nyt medlem til samarbejdsudvalget.

Ved valg af repræsentanter og stedfortrædere til samarbejdsudvalget skal det i størst mulig udstrækning tilstræbes, at sammensætningen bliver så repræsentativ som muligt i personalemæssig, faglig og afdelingsmæssig henseende.

Repræsentanter for gruppe a udpeges af virksomhedens ledelse. Arbejdslederne skal være repræsenteret i henhold til særlig aftale herom mellem Dansk Arbejdsgiverforening og arbejdsledernes hovedorganisationer.

Repræsentanter til gruppe b vælges af og blandt de øvrige medarbejdere, dog således at overenskomstmæssigt valgte tillidsrepræsentanter er fødte medlemmer af udvalget. Er der flere tillidsrepræsentanter, end gruppe b skal omfatte, foretages valget mellem tillidsrepræsentanterne, men således at fællestillidsrepræsentanten, hvor en sådan findes, er født medlem. Skal der vælges flere medlemmer til gruppe b, end der er tillidsrepræsentanter, foretages valget blandt de øvrige medarbejdere. Til valgbarhed kræves de samme betingelser som for at kunne vælges til tillidsrepræsentant.

Valgperioden er for begge grupper 2 år. Genvalg kan finde sted. Hvervet ophører automatisk, hvis et medlem forlader virksomheden eller ophører med at være tillidsrepræsentant.

Medlemmer af samarbejdsudvalgets gruppe b, der ikke i forvejen nyder beskyttelse som tillidsrepræsentanter, skal ved afsked fra virksomheden ud over det i den kollektive overenskomst eventuelt fastsatte varsel gives 6 ugers opsigelsesvarsel. Det længere varsel kan dog højst svare til opsigelsesvarslet for en tillidsrepræsentant inden for vedkommende eller til svarende faglige område.

Såfremt der inden valget til samarbejdsudvalget stilles krav herom, kan b-siden i samarbejdsudvalget suppleres med repræsentanter for grupper, der ikke er repræsenteret gennem de ordinære samarbejdsudvalgsmedlemmer eller tillidsrepræsentanter.

Med grupper forstås særlige faggrupper eller grupper med særlig udannelse.

Der vil således være tale om grupper, som ikke umiddelbart er repræsenteret i samarbejdsudvalget, men som alligevel skal have sæde i samarbejdsudvalget, når de vælges hertil.

Det er en betingelse for at opnå repræsentation, at disse grupper inden valget anmoder herom. Det forudsættes i den forbindelse, at valget til samarbejdsudvalget annonceres i så god tid, at disse grupper får mulighed for at varetage deres interesser gennem en anmodning om repræsentation.

Ved valg af supplerende repræsentanter skal der bl.a. tages hensyn til størrelsen af virksomheden, antal medlemmer af samarbejdsudvalget, organisationerne omfattet af aftalen, antallet af ikke-repræsenterede grupper i forhold til det samlede antal lønmodtagere på virksomheden.

Gruppe a i samarbejdsudvalget udvides eventuelt med et antal medlemmer, som maksimalt svarer til antallet af supplerende repræsentanter i gruppe b.

Ophævelse

I virksomheder, der har etableret samarbejdsudvalg, men som i en periode på 4 måneder beskæftiger under 35 ansatte, kan samarbejdsudvalget nedlægges, når én af parterne ønsker det. Nedlæggelse af samarbejdsudvalg kan kun ske efter en indgående drøftelse i udvalget, og såfremt det besluttes at nedlægge samarbejdsudvalget, anbefales det, at ledelse og ansatte i virksomheden finder frem til samarbejdsformer, der tilgodeser denne af tales mål og midler i afsnit 1.

Nedlæggelse af et samarbejdsudvalg skal indberettes til Samarbejdsnævnet.

Koncerner

I koncerner med adskilte datterselskaber, som har et salgs- eller produktionsmæssigt samarbejde, anbefales det at oprette koncernudvalg, som sammensættes af repræsentanter fra datterselskabernes samarbejdsudvalg.

I koncernudvalg drøftes spørgsmål af fælles interesse for datterselskaberne.

De lokale parter kan søge bistand i Samarbejdsnævnet med henblik på at finde bedst mulige former for et sådant samarbejde.

I virksomheder med selvstændige filialer anbefales det, at der gives muligheder for, at spørgsmål af fælles interesse for filialerne kan drøftes.

5. Hovedorganisationernes medvirken

Samarbejdsnævnet

Samarbejdsnævnet er oprettet af Dansk Arbejdsgiverforening og Lands organisationen i Danmark. Nævnet består af op til 7 repræsentanter fra hver side.

Ledernes Hovedorganisation skal udpege et tilforordnet medlem af nævnet.

Samarbejdsnævnets opgaver er følgende:

1. At udføre et oplysnings-, vejlednings- og udviklingsarbejde til fremme af samarbejdet i virksomhederne
2. At bistå ved oprettelse af samarbejdsudvalg og at vejlede dem i deres virksomhed
3. At være organ for behandling af uoverensstemmelser efter afsnit 6

De under pkt. 1 og 2 nævnte opgaver skal løses dels ved nævnets egen foranstaltning, dels i samarbejde med egnede organer for oplysning, ud dannelses og forskning.

Samarbejdsnævnets sekretariat

Til støtte for Samarbejdsnævnet i ud førelsen af dets arbejde er der oprettet et sekretariat, hvortil hver af hovedorganisationerne udpeger konsulenter, som under ansvar for nævnet varetager de dag lige opgaver og tilrettelæg ger nævnets arbejde.

Samarbejdsnævnets sekretariat yder bistand til både ledelse og tillidsrepræsentanter i virksomhederne om alle samarbejdsspørgsmål, herunder om fornyelse af samarbejdet.

Sekretariatet står til disposition med råd og vejledning ved såvel etableringen af samarbejdsudvalg som ved spørgsmål vedrørende det daglige samarbejde. Sekretariatets bistand skal indhentes, når en af grupperne i samarbejdsudvalget fremsætter ønske herom. Såfremt henvendelsen ikke kommer fra et enigt samarbejdsudvalg, har parterne pligt til at orientere hinanden om den.

Sekretariatet vil ved møder i virksom heden med samarbejdsudvalget være repræsenteret ved en konsulent fra hver af hovedorganisationerne.

Samarbejdsnævnets sekretariat fører et register over oprettede samarbejdsudvalg. Registeret anvendes til udsendelse af oplysningsmateriale fra Samarbejdsnævnet i form af cirkulærer og pjecer.

Samarbejdsnævnets sekretariat har i øvrigt til opgave at udarbejde rap porter om sit arbejde, deltage i informationsvirksomhed, undervisning m.v. samt foretage en førstebehandling af alle sager, der indbringes for Samarbejdsnævnet.

Samarbejdsnævnets økonomi

Fællesudgifter ved nævnets og sekretariatets arbejde i form af f.eks. udgifter til pjecer, film, kampagner og lignende deles ligeligt mellem hovedorganisationerne.

6. Behandling af uoverensstemmelser

Såfremt der på en virksomhed inden for Samarbejdsaftalens område op står uenighed om aftalens forståelse eller anvendelse, skal uoverensstemmelsen søges bilagt ved lokal drøftelse i virksomhedens samarbejdsudvalg. Hver af parterne kan under sådanne drøftelser indhente vejledning fra Samarbejdsnævnet til brug for løsning af uoverensstemmelsen.

Såfremt det ikke ved lokale drøftelser lykkes at tilvejebringe enighed, kan hver af parterne indbringe sagen for Samarbejdsnævnet vedlagt et referat fra drøftelserne om uoverensstemmelsen. Når sager indbringes for nævnet, kan der indhentes supplerende oplysninger.

Det påhviler herefter Samarbejdsnævnet at søge sagen bilagt ved for handlinger med de implicerede parter og evt. deres fagforbund og arbejdsgiverforeninger.

Hvis det herefter ikke lykkes at opnå enighed, kan Samarbejdsnævnet, når en af parterne anmoder herom, tiltrædes af en opmand, der udpeges af Samarbejdsnævnet. Kan enighed om valg af opmand ikke opnås, udpeges denne af formanden for Arbejdsretten.

Nævnet behandler herefter sagen efter de almindelige retningslinjer, der gælder for behandling af faglig voldgift. Medmindre det under

nævnsbehandlingen lykkes at få sagen forligt, afsiges kendelse, og drejer sagen sig om brud på aftalen, kan der idømmes den part, der har begået bruddet, en bod. Afgørelsen om bodsansvar og størrelsen af en eventuel bod fastsættes under hensyn til samtlige sagens omstændigheder og under behørig hensyntagen til, i hvilken grad overtrædelsen har været undskyldelig fra overtræderens side.

7. Ikrafttræden og varighed

Denne aftale træder i kraft den 1. januar 2007.

Samarbejdsaftalen er gældende indtil den med 6 måneders varsel opsiges til en 1. juli, dog tidligst den 1. juli 2008.

Den af parterne, der måtte have ønske om ændringer i Samarbejdsaftalen, skal 12 måneder forud for opsigelsen underrette modparten herom, hvorefter der optages forhandlinger med det formål at opnå enighed og derved undgå opsigelse af Samarbejdsaftalen.

København, den 9. juni 1986

For

Landsorganisationen i Danmark

Knud Christensen, Bent Nielsen

For

Dansk Arbejdsgiverforening

Benned Hansen, Hans Skov Christensen

Ikrafttrædelsesbestemmelse i aftalen i 1986:

Denne aftale, der ikke på noget område forringer gældende kollektive af taler, træder i kraft 1. juli 1986 og er gældende, indtil den med 6 måneders varsel opsiges til 1. juli, dog tidligst pr. 1. juli 1991.

BILAG 3

Rejsegodtgørelse København og Nordsjællands

1. zone

Rejsegodtgørelse vedrørende

entreprenør-, murer- og tømrerfagene for de arbejde inden for de københavnske overenskomsters og Nordsjællands 1. zones område

(Overenskomstnævnets kendelse af 18. november 1948 med senere

I.

Når en arbejder, som er bosiddende i Københavns eller Frederiksberg kommune, er beskæftiget på en arbejdsplads inden for de københavnske overenskomsters og Nordsjællands 1. zones område, og arbejdspladsen er beliggende mere end 1 km (fugleflugtslinien) uden for Københavns kommunes grænse, ydes der ham en godtgørelse efter de i efterfølgende punkter 1-4, jf. pkt. 5, angivne regler.

Når en arbejder, som er bosiddende inden for de københavnske overenskomsters og Nordsjællands 1. zones område, men uden for Københavns og Frederiksberg kommuner, er beskæftiget på en arbejdsplads beliggende i det område, aftalen omfatter, og arbejdspladsen ligger mere end 2 km (fugleflugtslinien) uden for den kommune, hvori arbejderen bor, ydes der ham en godtgørelse efter de i efterfølgende punkter 1-4, jf. punkt 5, anførte regler.

1.

Uge- eller månedskort til offentligt transportmiddel betales af arbejdsgiveren for den del af strækningen, der ligger uden for den takstgrænse eller station, som er nærmest nuværende kommunegrænse (Frederiksberg kommune henregnes i denne henseende under Københavns kommune).

Dersom arbejderen ikke ønsker at benytte det offentlige transportmiddel, kan godtgørelsen for egen befordring dog ikke overstige udgifterne til det offentlige transportmiddel.

2.

Såfremt transport med offentligt transportmiddel, som betales af arbejdsgiveren, kun er mulig for en del af strækningen fra kommunegrænsen til arbejdspladsen, erholder

arbejderen en yderligere godtgørelse pr. dag, hvor han er mødt til arbejdet, af 120 øre pr. påbegyndt km for de kilometer, hvor offentligt transportmiddel ikke kan benyttes.

Kilometerantallet måles ad nærmeste vej, og godtgørelsen beregnes kun den ene vej.

Såfremt der efter befordring med offentligt transportmiddel kun er indtil 1 km afstand fra dette til arbejdspladsen, ydes dog ingen godtgørelse for denne strækning.

Dersom arbejderen ikke ønsker at benytte det offentlige transportmiddel, kan godtgørelsen for egen befordring for denne del af strækningen ikke overstige udgifterne til det offentlige transportmiddel.

3.

Hvor benyttelse af offentligt transportmiddel ikke er mulig eller hensigtsmæssig, erholder arbejderen en godtgørelse pr. arbejdsdag, hvor han er mødt til arbejdet, af 120 øre pr. påbegyndt km af afstanden fra kommunegrænsen til arbejdspladsen. Kilometerantallet måles ad nærmeste færdselsvej, og godtgørelsen beregnes kun den ene vej.

4.

Hvor transportafstanden fra kommunegrænsen (Frederiksberg kommune henregnes i denne henseende under Københavns kommune) til arbejdspladsen er over 12 km, ydes der ud over det i punkterne 1-3 angivne en yderligere godtgørelse af 55 øre pr. påbegyndt km ud over de 12 km, idet godtgørelsen kun beregnes den ene vej. Denne godtgørelse på 55 øre pr. km ydes dog ikke for den i aftalens punkt 2, 3. stk., omtalte betalingsfri strækning.

5.

Ydelse af rejsegodtgørelse i henhold til punkterne 1-3 bortfalder, såfremt arbejdsgiveren stiller den fornødne og passende befordring til rådighed fra den takstgrænse eller jernbanestation, som ligger nærmest kommunegrænsen.

Når antagelse til arbejdet er sket på selve arbejdspladsen, bortfalder godtgørelse af enhver art i henhold til punkterne 1-4.

6.

Befordringsgodtgørelsen i henhold til foranstående betales bagud ved den ugentlige lønudbetaling, for månedskort dog pro rata.

II

Foranstående aftale træder i kraft fra og med 1. januar 1949 og indgår som et led i de respektive overenskomster. Samtidig med aftalens ikrafttræden bortfalder eventuelle nugældende bestemmelser i de under aftalen hørende overenskomster. Eventuelle afgørelser eller aftaler vedrørende igangværende arbejder ændres fra forannævnte dato i overensstemmelse med foranstående aftale.

III

Uanset at nærværende aftale indgår som et led i de respektive overenskomster, og uanset om samtlige respektive hovedoverenskomster er opsagt, er der enighed om, at forhandlinger om ændringer i aftalen kun kan ske samlet for de af aftalen omfattede organisationer.

Provinsen og Nordsjællands 2. Zone

Svende, der antages til et arbejde, og hvis bopæl ligger uden for den kommune, hvor arbejdspladsen er beliggende, erholder - såfremt arbejdsgiveren ikke sørger for transporten - en godtgørelse af 120 øre pr. påbegyndt km beregnet af afstanden mellem arbejdsstedet og kommunegrænsen for den kommune, hvori svenden eller svendene bor, dog ydes der ingen godtgørelse for afstande under 3 km.

Ved kommunegrænser forstås de indtil 1. april 1970 gældende. Der er mellem parterne enighed om, at foranstående er mindstebestemmelser.

Kilometerantallet måles ad nærmeste færdselsvej, og godtgørelsen beregnes kun den ene vej.

Sørger arbejdsgiveren for transporten, eller bliver afstanden over 12 km, akkorderes særligt.

Svende, som antages på arbejdsstedet, erholder ingen godtgørelse. Foranstående regler indgår som et led i overenskomsten.

BILAG 4

Aftale om ferieoverførsel



Dansk Industri



Aftale om ferieoverførsel

Virksomhed

Medarbejder

1. Overført ferie

- 1.1 Parterne har i overensstemmelse med nedenstående regler aftalt, at ____ feriedage overføres til afholdelse i den følgende ferieafholdelsesperiode.
- 1.2 Der kan højst overføres 10 feriedage, og senest i den 2. ferieafholdelsesperiode efter overførslen af ferie, skal al ferie afholdes.
- 1.3 Hvis en medarbejder på grund af egen sygdom, barselsorlov, orlov til adoption eller andre feriehindringer er afskåret fra at holde ferie, overføres op til 20 dages årligt betalt ferie til den efterfølgende ferieafholdelsesperiode.

2. Afvikling af overført ferie

Parterne har aftalt følgende om afvikling af den overførte ferie (sæt kryds)

- 2.1 ☐ Ferien holdes i perioden ____/____-20____ til ____/____-20____.
- 2.2 ☐ Anden aftale (anføres her) _____.
- 2.3 Hvis der ikke er enighed om lægning af overført ferie, placeres ferien efter samme retningslinier som lægning af restferie.

3. Øvrige bestemmelser

- 3.1 Aftaler om ferieoverførsel skal indgås skriftligt senest den 31. december i ferieafholdelsesperioden.
- 3.2 Overført ferie skal holdes forud for anden ferie.
- 3.3 Fratræder medarbejderen inden al overført ferie er afviklet, udbetales feriegodtgørelse for de resterende overførte feriedage.
- 3.4 Aftale om afvikling af overført ferie kan kun ændres ved indgåelse af en ny aftale.
- 3.5 Feriegodtgørelse svarende til overnævnte feriedage for medarbejderen udgør kr.: _____.
Beløbet udbetales ved ferieafholdelse eller i forbindelse med arbejdsforholdets ophør i virksomheden.

Dato: _____

Virksomhedens underskrift

Medarbejderens underskrift

April 2025

BILAG 5

Pensionsoverførsel

Overførsel af pensionsdepot fra PensionDanmark

Der er mellem overenskomstparterne enighed om, at når en arbejds-markedspensionsordning eller en firmapensionsordning bliver overført til en anden pensionsordning ved jobskifte, kan der kun ske overførsel til en anden obligatorisk pensionsordning, fx overenskomstbaserede eller firmapensionsordninger, der ikke er oprettet individuelt af den enkelte person, og hvor pensionsordningen normalt ikke kan tilbagekøbes, så midlerne bliver i en pensionsordning.

Der kan dog ske overførsel til en privat ordning, hvis medlemmet er blevet selvstændig erhvervsdrivende og de sidste 12 måneder forud for overførslen ikke har haft arbejds-markedsbidragspligtig lønmodtagerindtægt på mere end 60.000 kr.

København, den 7. marts 2023

For DI Overenskomst III v/DI

For 3F Byggegruppe

Fagligt Fælles Forbund

BILAG 6

Kørepengeskema

Skema 1

Betaling incl.

køretid i kr.

Gældende fra den

01/01/2026

Betalning incl. køretid i kr.		Gældende fra den 01/01/2026	
2620	Albertslund	0,0	
3450	Allerød	63,8	0,0
2880	Bagsværd	20,9	29,0
2750	Ballerup	0,8	40,2
3460	Birkedal	52,8	0,0
2660	Brøndby Strand	2,8	87,5
2700	Brønshøj	11,4	54,4
2920	Charlottenlund	42,6	51,2
2791	Dragør	57,1	118,6
3520	Farum	39,4	0,8
2820	Gentofte	32,7	44,9
2600	Glostrup	0,0	68,6
2890	Hareskov	15,8	24,4
2900	Hellerup	34,7	56,7
2730	Herlev	9,9	41,0
2840	Holte	50,0	16,2
2650	Hvidovre	6,3	81,2
2970	Hørsholm	70,1	3,9
2770	Kastrup	37,4	102,8
2930	Klampenborg	50,0	42,6
2980	Kokkedal	84,7	9,5
2800	Lynby	48,9	31,9
2960	Nivå	95,7	22,6
2850	Nærum	55,6	29,9
2980	Rungsted Kyst	78,4	20,5
2610	Rødovre	0,0	61,9
2942	Skodsborg	60,3	35,5
2740	Skovlunde	0,0	44,9
	Store Magleby	48,5	117,4
2860	Søborg	21,3	45,7
2720	Vanløse	9,1	63,0
2950	Vedbæk	65,8	26,0
2830	Virum	35,1	23,6
3500	Værløse	26,0	14,6
2000	København F	16,5	69,3
1000-1499	K	31,9	78,6
2200	N	25,6	68,2
2400	NV	22,1	59,1
2300	S	37,4	90,2
2450	SV	20,5	82,7
1500-1999	V	24,4	76,4
2500	Valby	13,0	75,6
2100	Ø	33,1	67,8

2730 Herlev	2840 Holte	2850 Hvidovre	2970 Hørsholm	2770 Kastrup	2930 Klampenborg	2880 Kokkedal	2800 Lyngby	2990 Nivå	2850 Nærum	2960 Rungsted	2810 Rødovre	2942 Skodsborg	2740 Skovlunde	Store Magleby	2860 Søborg	2720 Vanløse	2950 Vedbæk	2830 Virum	3500 Værløse
0,0																			
17,3	0,0																		
17,3	56,3	0,0																	
39,8	0,4	79,6	0,0																
39,4	70,9	8,3	94,8	0,0															
17,7	2,8	46,1	23,2	52,8	0,0														
55,2	16,2	95,0	0,0	110,3	37,0	0,0													
3,5	0,0	38,8	19,3	52,0	0,0	35,1	0,0												
65,4	24,8	105,6	2,4	117,0	42,2	0,0	42,9	0,0											
22,5	0,0	56,7	8,3	66,2	0,0	22,5	0,0	27,8	0,0										
46,5	7,5	84,3	0,0	95,7	20,5	0,0	22,1	0,0	5,9	0,0									
0,0	37,8	0,0	60,7	35,1	47,3	76,0	21,3	86,3	40,2	66,2	0,0								
26,8	0,0	59,5	11,8	67,0	0,0	24,4	0,0	28,4	0,0	6,7	43,3	0,0							
0,0	27,2	13,8	48,1	40,6	29,2	63,0	15,0	74,1	33,5	55,9	0,0	38,2	0,0						
54,0	85,9	18,9	109,5	0,0	67,4	124,9	66,8	132,0	81,2	110,3	34,7	81,8	54,0	0,0					
0,0	14,2	19,3	37,8	34,3	0,0	53,8	0,0	62,3	14,2	41,8	2,8	17,3	2,0	49,3	0,0				
0,0	35,1	0,0	58,7	16,9	25,2	74,5	17,3	83,5	35,1	63,0	0,0	38,2	1,2	31,5	3,2	0,0			
32,7	0,0	68,6	0,0	78,4	2,8	11,8	6,7	16,2	0,0	0,0	51,2	0,0	43,3	93,0	25,6	47,3	0,0		
2,8	0,0	41,4	14,6	57,9	1,6	30,3	0,0	39,8	0,0	20,5	22,9	4,7	12,6	72,9	0,4	20,9	7,5	0,0	
5,5	10,8	44,1	23,6	88,6	27,6	36,6	18,1	49,3	23,2	35,5	25,2	29,6	7,1	82,7	15,4	28,0	28,4	2,8	0,0
6,3	38,8	0,0	62,8	10,2	24,8	78,4	20,1	86,3	36,6	65,4	0,0	38,8	9,9	24,8	1,2	0,0	48,9	24,8	35,5
18,1	42,2	10,6	65,8	6,7	22,5	80,8	22,9	87,5	36,2	65,8	6,1	36,6	23,6	21,3	7,9	0,4	48,5	30,3	45,7
8,7	34,7	8,7	58,3	13,0	17,3	73,7	15,4	81,2	30,3	59,5	2,4	31,5	15,0	28,0	0,0	0,0	42,6	22,1	36,6
0,4	26,4	11,0	50,0	21,3	11,8	65,8	7,5	73,7	23,6	42,4	0,0	25,6	8,3	36,2	0,0	0,0	35,9	13,4	27,6
29,9	55,6	8,7	79,6	0,0	35,9	94,6	37,0	100,3	50,0	79,2	16,9	50,0	33,9	7,9	21,3	9,5	62,3	44,1	58,3
19,3	52,4	5,5	76,4	0,0	37,4	91,8	33,5	100,1	49,8	78,8	1,6	51,2	20,1	11,4	15,4	0,0	61,9	39,0	48,1
26,4	43,7	2,4	67,8	3,5	27,2	83,1	24,8	90,6	40,2	69,3	2,4	41,4	18,5	34,3	7,5	0,0	52,4	31,1	43,3
11,4	46,9	0,0	70,9	5,1	34,3	86,3	28,8	95,0	45,7	74,1	0,0	47,7	11,8	18,9	9,5	0,0	57,9	33,1	40,2
36,6	31,9	16,9	55,6	16,9	12,9	70,9	13,4	77,2	26,0	55,6	10,2	26,4	20,9	31,5	0,4	0,8	38,2	21,3	39,9

København Ø 2100	Valby 2500	V 1500-1999	SV 2450	S 2300	NV 2400	N 2200	K 1000-1499	København F 2000
0,0	3,5	0,0	3,5	0,8	0,0	0,0	0,0	0,0
	0,0	0,0	0,0	1,2	0,0	0,0	0,0	København Ø 2100
		0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	Valby 2500
			0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	V 1500-1999
				0,0	3,2	0,0	0,0	SV 2450
				0,0	7,6	0,0	0,4	S 2300
					0,0	0,0	0,0	NV 2400
						0,0	0,0	N 2200
							0,0	K 1000-1499
							0,0	København F 2000

BEMÆRK

2605 Brøndby afregnes efter 2600 Glostrup
2625 Vallensbæk afregnes efter 2620 Albertslund
2665 Vallensbæk Strand afregnes efter 2660 Brøndby Strand

BILAG 7

Zoneinddeling



BILAG 8

Uddrag af bekendtgørelse om indretning af byggepladser og lignende arbejdssteder

Arbejdsministeriets bekendtgørelse nr. 2107 af 24. november 2021.

Kapitel 9 Velfærdsforanstaltninger

§60

1.

Arbejdsgiveren skal sørge for, at den ansatte under arbejdet har adgang til:

- Toilet, der er aflåseligt,
- Spiserum med borde og siddepladser med ryglæn samt adgang til drikkevand i nærheden,
- Håndvask med rindende koldt og varmt vand,
- Omlædningsrum,
- Brusebad, jf. dog stk. 2 og
- Soveplads, hvis der på arbejdsstedet udføres tjeneste med tilladelse til at sove.

2.

Ved arbejde, hvor de ansattes beskæftigelse på byggepladsen ikke overstiger 2 uger, og hvor vand- og kloaktilslutning ikke er umiddelbart muligt, skal brusebad kun etableres, hvis arbejdet:

- er meget støvende eller på anden måde stærkt tilsmudsende,
- medfører risiko for forurening med materialer, der er smittefarlige,

- medfører fare for at komme i berøring med stoffer og materialer, som det af hensyn til sikkerhed eller sundhed er vigtigt at få fjernet fra huden, eller hindre spredning af, eller
- udsætter den ansatte for høje temperaturer eller er forbundet med stor fysisk anstrengelse.

3.

Gravide kvinder og ammende mødre skal have mulighed for at hvile sig liggende under passende forhold.

4.

Ansatte, der under arbejdet har risiko for at blive forurenede med materialer, der kan være smittefarlige, eller komme i berøring med stoffer og materialer, som det af sikkerheds- eller sundhedshensyn er vigtigt at få fjernet fra huden, skal benytte de faciliteter, som tjener til at hindre påvirkning fra eller spredning af de pågældende stoffer eller materialer. Indtagelse af mad og drikke må ikke finde sted i arbejdsrum, hvor der udføres arbejde af nævnte karakter.

§61

1.

Faciliteterne skal etableres på eller i umiddelbar nærhed af byggepladsen og være til rådighed fra arbejdets begyndelse.

2.

Faciliteterne kan dog helt eller delvis etableres på et samlingssted uden for byggepladsen ved arbejde, hvor de ansattes beskæftigelse på byggepladsen ikke overstiger 2 uger.

3.

Etablering af faciliteter på et samlingssted kan desuden ske ved anlægsarbejde, hvor byggepladsen flytter sig under fremføring af anlægget som fx ved vejbygning og ledningsarbejde.

§62

1.

Faciliteterne skal være hensigtsmæssigt beliggende i forhold til hinanden og de enkelte arbejdssteder og have gode adgangsforhold. Der må højst være en afstand af 200 meter eller en transporttid på 5 minutter til toilet.

2.

Toiletter, håndvaske og brusebade skal findes i et antal, så der er mindst:

- 1 toilet for hver 15 personer
- 1 håndvask for hver 5 personer og
- 1 brusebad for hver 10 personer

§63**1.**

Faciliteterne kan etableres i skurvogne, skure, pavilloner, eksisterende bygninger m.v. Hvis faciliteterne etableres i skurvogne eller andre flytbare enheder, skal disses størrelse og indretning opfylde kravene i bekendtgørelse om indretning af skurvogne og lignende, jf. dog § 64. Etableres faciliteterne på anden måde, fx i bygninger på stedet, skal disses brugsværdi have en lignende standard.

2.

Hvis varigheden af arbejdet eller samlingsstedet er mere end 2 måneder, skal toiletterne tilsluttes kloak.

3.

Hvis varigheden af arbejdet eller samlingsstedet er mindre end 2 måneder, skal toiletterne tilsluttes kloak, hvis kloak er fremført til byggepladsen, og tilslutning kan ske uden rendegravning eller lign., jf. dog § 64.

§64**1.**

I forbindelse med arbejde, hvorved der hos den enkelte arbejdsgiver er højst 4 ansatte, og de ansattes beskæftigelse på byggepladsen ikke overstiger 2 uger, kan faciliteterne etableres i andre flytbare enheder end dem, der kræves efter § 63, såfremt de er egnede og forsvarligt indrettede. Der kan desuden anvendes afløbsfrit toilet.

§65**2.**

I forbindelse med anlægsarbejde, hvor byggepladsen flytter sig under fremføringen af anlægget, og hvor faciliteterne ikke etableres på et samlingssted, men etableres løbende i umiddelbar nærhed af byggepladsen, finder §§ 60 - 64 anvendelse med følgende lempelser:

- Toiletter kræves ikke tilsluttet kloak.
- Samme rum kan benyttes til omklædning og spisning. Dette gælder dog ikke, hvis faciliteterne etableres fælles for flere arbejdsgiveres ansatte, eller hvis der findes brusebad.
- Brusebad kræves kun, hvis vand- og kloaktilslutning er umiddelbart mulig. Brusebadet skal dog etableres, hvis arbejdet:
 - a. er meget støvende eller på anden måde stærkt tilsmudsende,
 - b. medfører risiko for forurening med materialer, der er smittefarlige,
 - c. medfører fare for at komme i berøring med stoffer og materialer, som det af hensyn til sikkerhed og sundhed er vigtigt at få fjernet fra huden, eller
 - d. udsætter den ansatte for høje temperaturer eller er forbundet med stor fysisk anstrengelse.

§66

Hvor der anvendes afløbsfrit toilet, skal dette have samme hygiejniske standard som toiletter med vandudskyldning.

§67

1.

Faciliteterne kan være fælles for flere arbejdsgiveres ansatte under forudsætning af, at kravene til faciliteterne i §§ 60 – 66 er opfyldt i forhold til det antal ansatte, som samtidig har dem til rådighed. Faciliteterne på byggepladsen må ikke være til rådighed for andre end de pågældende arbejdsgiveres ansatte.

2.

Kvinder og mænd skal enten have adskilte omklædningsrum og baderum eller have mulighed for at benytte samme rum hver for sig.

§68

1.

Rummene skal opvarmes i nødvendigt omfang, så der under benyttelsen er en temperatur af mindst 180C.

2.

Rummene skal holdes ryddelige, rene og forsvarligt vedlige.

Rummene må ikke benyttes til uvedkommende formål.

*Indkvarteringslokaler***§69****1.**

Hvis de ansattes sikkerhed eller sundhed gør det nødvendigt, navnlig på grund af arbejdets art, antallet af ansatte eller byggepladsens afstands beliggenhed, skal arbejdsgiveren stille lettilgængelige opholdsrum og/eller indkvarteringslokaler til rådighed

2.

Hvis der ikke findes sådanne lettilgængelige rum eller lokaler, skal der stilles andre faciliteter til de ansattes rådighed

3.

De ansatte have adgang til sovepladser, et tilstrækkeligt antal sanitære installationer, spiserum, hvilerum og det nødvendige antal skabe, borde og stole med ryglæn. Brugsværdien af disse velfærdsforanstaltninger skal have en standard, der svarer til de i § 60 nævnte foranstaltninger.

4.

Der skal ved indretningen af faciliteterne tages hensyn til, om der både er mandlige og kvindelige ansatte.

*Særlige forhold***§70****1.**

Såfremt der på en byggeplads foreligger særlige forhold i forbindelse med snævre pladsforhold eller trafik hensyn, som ikke gør det muligt at opfylde bestemmelserne i § 62, stk. 2, og § 63 kan disse fraviges i det omfang, det er nødvendigt.

2.

Der skal i så fald, inden arbejdet påbegyndes, foreligge en dokumentation herfor og en plan for, hvorledes velfærdsforanstaltninger skal gennemføres. Dette materiale skal være tilgængeligt for de ansatte.

BILAG 9

Aftale om forpraktik

mellem Dansk Byggeri, Faglig Fælles Forbund og Forbundet Træ- Industri-Byg i Danmark

Baggrund

1.

Frafaldet på erhvervsuddannelserne er bekymrende. Det er organisationernes vurdering, at en del af dette frafald kan undgås, hvis de — som vælger uddannelse — har bedre praktiske forudsætninger for at vurdere og fornemme om branchen/uddannelsen er noget for dem.

Forpraktikken kan med fordel også bruges som introduktion til bygge- og anlægsbranchen for unge med anden etnisk baggrund.

Formål

2.

Formålet med forpraktik for unge er følgende:

- at virksomheden og den unge får mulighed for at opbygge et samarbejde, som efterfølgende ville kunne resultere i en uddannelsesaftale
- at virksomheden får mulighed for at danne sig et indtryk af den unges personlige, almene og faglige kvalifikationer, og om disse passer ind i faget og virksomhedens organisation
- at den unge via relevant arbejde får afprøve evner og interesse for det valgte fag
- at mindske frafaldet blandt elever
- at skabe flere potentielle praktikpladser blandt flere virksomheder

Rammer

3.

Forpraktikaftaler kan kun være gældende for unge, der er fyldt 15 år, og indtil de fylder 18 år.

Virksomheden skal være godkendt som praktikvirksomhed til at uddanne elever indenfor det fag, forpraktikanten ønsker at uddanne sig, idet aftalen indgås med den hensigt, at der i forlængelse af forpraktikforløbet indgås ordinær uddannelsesaftale.

Forpraktikaftalen har en længde på maks. 6 måneder, men kan efter aftale mellem virksomheden og forpraktikanten være kortere.

Hele forpraktikforløbet er omfattet af den til enhver tid gældende overenskomst på uddannelsesområdet indgået mellem henholdsvis Dansk Byggeri, 3F eller TIB.

4.

Ved aftalens start udleveres mindst et sæt arbejdstøj og sikkerhedsfodtøj.

5.

Aftalen kan til enhver tid skriftlig opsiges af begge partner med 5 arbejdsdages varsel. Opsiger virksomheden forpraktikaftalen inden aftalens udløb, skal virksomheden skriftlig begrunde, hvorfor forpraktikanten ikke kan fuldføre forpraktikaftalen.

Kopi af opsigelse skal sendes til Det faglige Udvalg.

Forpraktikaftalen bortfalder automatisk ved aftalens afslutningsdato og ved indgåelse af ordinær uddannelsesaftale.

6.

Der kan individuelt aftales kortere arbejdstid i de tilfælde, hvor forpraktikanten har behov for sproglig og boglig opkvalificering.

Kopi af forpraktikaftalen skal indsendes til Det faglige Udvalg.

Virksomhedens forpligtelser

7.

Virksomheden sikrer, at forpraktikanten under hele aftaleperioden knyttes til en voksen uddannelsesansvarlig kontaktperson. Den uddannelsesansvarlige kontaktperson skal ved aftalens start sikre, at forpraktikanten modtager en grundig arbejdsmiljømæssig instruktion vedrørende fagets arbejdsopgaver.

8.

Virksomheden giver løbende instruktion og fører effektivt tilsyn med, at arbejdet udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarligt.

9.

Virksomheden giver forpraktikanten en begyndende indsigt i fagets arbejdsopgaver og tilrettelægger forpraktikantens deltagelse i arbejdsopgaver med sigte på at vedkommende - på "begynderstadiet" - tilegner sig det anvendte fagsprog og bliver motiveret til en erhvervsuddannelse.

10.

Virksomheden tegner en lovpligtig arbejdsskadeforsikring, der er dækkende under hele aftaleperioden.

Forpraktikantens forpligtelser

11.

Deltage i den nødvendige sikkerhedsinstruktion i virksomheden ved aftalens start.

12.

Følge de instrukser som virksomheden - og øvrige ansatte - giver med hensyn til sikkerhedsforanstaltninger og opgaver.

Følge virksomhedens almindelige personaleadministrative bestemmelser, som er fastlagt og udleveret af virksomheden herunder:

- anmeldelse af sygdom eller andet fravær
- underretning om bopæl.

Bekendtgørelse om unges arbejde

Forpraktikanter under 18 år er omfattet af Arbejdstilsynet bekendtgørelse nr. 239 af 6. april 2005 med bilag, og der gøres opmærksom på de særlige bestemmelser i kapitel 8, vedrørende bemyndigelser og dispensationer m.v.

Ansættelsesaftale

Organisationerne udarbejder en standardaftale samt en vejledning.

København den 26. september 2006

BILAG 10

Arbejde på havvindmøller samt direkte tilknyttet arbejde

Virksomheden og en tillidsrepræsentant kan indgå en lokalaftale om, at overenskomstens regler om arbejdstid kan fraviges således, at arbejdstiden kan planlægges med en arbejdsperiode på op til 14 dage efterfulgt af 14 dages frihed i land.

Denne bestemmelse gælder for arbejde på havvindmøller (kystnære og ikke kystnære havvindmøller) samt for arbejde og opgaver, der er direkte tilknyttet arbejde på havvindmøller.

Arbejdet skal udføres af medarbejdere, hvis jobfunktion er at udføre arbejde på havvindmøller, og som arbejder i samme turnus, som arbejdet på havvindmøller foregår i.

Medarbejdere, der hovedsageligt arbejder på land, kan ikke omfattes af ovenstående.

København, den 4. marts 2025

BILAG 11

Tillidsrepræsentanters adgang til at deltage i informationsmøder om overenskomstfornyelse

Overenskomstparterne ønsker at støtte op om udbredelsen af information om de nye elementer i overenskomsterne mellem DI Overenskomst III og 3F Byggegruppen.

Valgte tillidsrepræsentanter har derfor ret til frihed med løn til at deltage i nærmeste informationsmøde (i forhold til transporttid), hvor forbundene er repræsenteret, efter et aftaleresultat måtte foreligge. Denne ret til fravær med løn gælder frem til urafstemningens afslutning.

Tillidsrepræsentanten har pligt til hurtigst muligt efter indkaldelsen til informationsmødet er modtaget at underrette arbejdsgiveren om, hvornår og hvor informationsmødet afholdes samt varigheden af mødet.

Transportudgiften dækkes af forbundet/afdelinger.

København, den 4. marts 2025

BILAG 12

Akkordbestemmelser Ordforklaring til Kapitel 7 Akkordbestemmelser

Tildeling

Er en skriftlig aftale mellem virksomheden og medarbejderne om hvor meget arbejde medarbejderne skal udføre, på den pågældende byggeplads. Beskrivelsen af arbejdet skal være så præcis som muligt, og de enkelte bygningsdele skal beskrives evt. med henvisning til udliveredede tegninger og beskrivelser (tekniske anvisninger). Samtidig skal mængden af det aftalte afgrænses så præcist som muligt, således at 3. part ikke er i tvivl om tildelingens indhold.

Akkordaftale

En skriftlig aftale indgået mellem virksomheden og medarbejderne som indeholder, en beskrivelse af arbejdet, forudsætningerne for udførsel og en pris på arbejdet.

Det anbefales:

- I det omfang der ikke forligger en tildeling, indeholder akkordaftalen en tilsvarende beskrivelse af arbejdet omfang som beskrevet under tildeling.
- At der i aftalen henvises til overenskomsten og prislisternes Generelle og Særlige bestemmelser.
- At der forud for arbejdets påbegyndelse aftales hvilket værktøj/tekniske hjælpemidler der stilles til rådighed af virksomheden.

Akkordering

En skriftlig aftale indgået mellem virksomheden og medarbejderne for arbejde der ikke kan udledes af prislisterne, og/eller som ikke er beskrevet i den indgåede akkordaftale.

Ved udfærdigelse af akkorderingssedler anbefales det:

- at der påføres dato og fortløbende nummerering

- at arbejdet beskrives så præcist som muligt, således at 3. part ikke er i tvivl om akkorderingssedlens indhold.

Akkordregnskab

Et akkordregnskab kan som udgangspunkt enten udarbejdes efter svendeprislisten i TARIF, og er et udtryk for en opgørelse af det udførte arbejde.

Akkordregnskab indeholder ikke en opgørelse af timer og fordeling af overskud

Standardpris

En skriftlig aftale indgået mellem virksomheden og medarbejderne, som bygger på en gennemsnitspris på eksempelvis:

- forskellige typer af døre, som ikke koster det samme,
- forskellige typer af tagbeklædning eller tagkonstruktion, som ikke koster det samme,
- Forskellige typer af vægbeklædning eller vægkonstruktion, som ikke koster det samme,

Men det aftales mellem virksomheden og medarbejderne at de skal betales med samme stk. eller m² pris.

Ofte vil der ligge et eller flere akkordregnskaber til grund for den aftalte gennemsnitspris.

Slumpakkord

En skriftlig aftale indgået mellem virksomheden og medarbejderne, som i modsætning til en standard pris, bygger på en erfaringsbaseret prissætning af at bestemt stykke arbejde. Prisen forhandles mellem parterne ud fra hver deres erfaringsgrundlag.

Der vil ofte være tale om en samlet pris på et stykke arbejde.

Akkordopgørelse

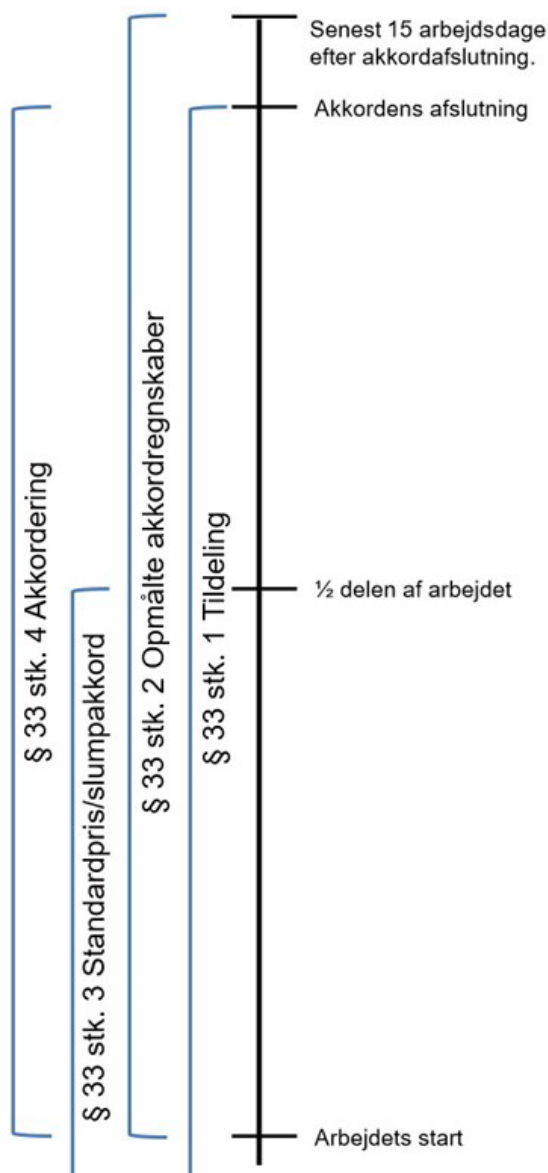
En akkordopgørelse forudsætter at arbejdet er udført i akkord.

Akkordopgørelser skal indeholde:

- Den aftalte/opmålte akkordsum

- Opgørelse over akkorderinger
- Opgørelse over timeforbrug, herunder elever
- Opgørelse over det udbetalte acontobeløb
- Fordeling af overskud pr. medarbejder

§33 Indgåelse af akkord – Tidslinje



Stikordsregister

4

46-timers arbejdsuge 25

A

Afholdelse af ferie..... 75
 Ferie på forskud..... 77
 Flytning af ferie 76
 Hovedferie 75
 Kollektiv ferielukning..... 76
 Lægning af ferie..... 75
 Restferie..... 75
 Akkordforhold 53
 Afskedigelse af medarbejder i
 akkord 54
 Akkord i underskud..... 54
 Akkordens afslutning 54
 Bindende aftaler 53
 Bortgang i akkord..... 54
 Kritik af arbejdet ved
 bortgang i akkord 54
 Op- og nedmanding af
 akkord..... 54
 Akkordgrundlag 49
 Glarmesterarbejde..... 49
 Gulvlæggerarbejde 49
 Akkordudbetaling og -forskud
 55
 Anbefalet
 brev/afleveringsattest eller
 elektronisk aflevering 56
 Ansættelsesbevis15
 Ansættelseskodeks 123
 Arbejdsfordeling..... 25
 Arbejdsmiljørepræsentanter. 94
 Arbejdsret114

Arbejdsstandsning og -vægning
 pga. sikkerhed og sundhed
115
 Arbejdstid.....22
 4-dages arbejdsuge22
 Arbejdstidens inddeling22
 Arbejdstidens længde og
 inddeling22
 Forsømmelse og udeblivelse
23
 ATP62

B

Barns 1. sygedag.....66
 Barsel.....69
 Betaling under orlov70
 Forældreorlov69
 Fædreorlov/medmødreorlov
69
 Sociale forældre og
 nærtstående
 familiemedlemmer70
 Boligtillæg til visse
 medarbejdergrupper.....34
 Bygge- og Anlægsbranchens
 Udviklingsfond100
 Børneomsorgsdage, barns
 sygdom, lægebesøg,
 ledsagelse af nærtstående og
 børnebørns-omsorgsdage..67
 Børns hospitalsindlæggelse...66
 Børnsomsorgsdage, barns
 sygdom, lægebesøg,
 ledsagelse af nærtstående og
 børnebørns-omsorgsdage
 Udbetaling fra særlig
 lønopsparing69

D

DA/LO Udviklingsfond.....	99
Definition af permanente	8
Definition af arbejdspladsen	9
Service og efterhjælp.....	9
Virksomhedstyper.....	8

E

Efteruddannelse.....	98
Efteruddannelse af tillids- og arbejds miljørepræsentanter	96
Elektroniske dokumenter....	123

F

Faglig Feriefond	84
Faglig strid	106
Faglig voldgift	108
Konflikt.....	110
Lokal mægling.....	106
organisationsmøde	107
Tidsfrister	110
Fagretlig behandling i bortvisningssager.....	111
Feriegodtgørelse	79
Ferielukning	58
Ferieregler for udstationerede medarbejdere	89
Forskudt arbejdstid	23
Overarbejde ved forskudt arbejdstid	24
Varighedsbestemmelse ved forskudt arbejdstid.....	24
Forsøgsordninger.....	20
Fridage	29
Funktionærlignende ansættelsesvilkår.....	16
Anciennitet	17
Arbejdstid.....	18
Fagretlig behandling.....	20

Ferie	18
Forhøjet ferietillæg.....	18
Kompensation	19
Lønningsperiode og lønudbetaling.....	20
Løn vurdering.....	17
Opsigelse.....	17
Pension af ferietillæg.....	18
Sygdom	20
Særlig lønopsparing	19
Søgne helligdage samt feriefridage	18
Udbetaling	20
Uddannelse.....	18

G

Generelt	35
Behandling af uoverensstemmelser	36
Lønfastsættelse.....	35
Misforhold som helhed	36
Gensidige forpligtelser	10

H

Hastesag	114
----------------	-----

I

Indberetning og udbetaling af feriegodtgørelse.....	81
Indgåelse af akkord	49
Akkord aftaler som bygger på standardpriser eller slumpakkorder m.v.	50
Akkordering.....	51
Lokalaftaler.....	52
Lønssystemer	52
Opmålte akkordregnskaber	50
Zonetillæg	53
Informationsmøde	14

K

Kritik af arbejdet i akkord.....	57
Kørepenge -	
Transportgodtgørelse.....	44
Ansæt på værksted	45
Færge og brobillet	45
København og I. zone.....	44
Provinsen og 2. zone	44
Samkørsel	45
Vikarbureauer.....	45

L

Ligelønsnævn	116
Lærlinge.....	124
Arbejdstøj	130
Barns 1. sygedag	128
Barselsløn	128
Den daglige / ugentlige	
arbejdstid.....	124
EUX-lærlinge.....	126
Fagretlig behandling	134
Feriebestemmelser	133
Feriefridage	124
Forsikringsydelse til	
lærlinge	130
Graviditetsundersøgelse .	128
Køretid	131
Læretiden.....	124
Lærlinge i svendenes	
akkorder.....	127
Løn	125
Løn- og ansættelsesvilkår	128
Lønudbetaling	128
Overarbejde	127
Pension	129
PensionDanmarks	
Sundhedsordning	130
Praktikperioden.....	131
Rejsegodtgørelse	131
Session	128
Sikkerhedsfodtøj	130

Skoleperiode	128; 131
Smuds- og	
vandbygningstillæg.....	133
Sundhedsordning	128
Særlig lønopsparing.....	129
Særlige bestemmelser.....	134
ude og rejsearbejde.....	131
Velfærdsforanstaltninger	133
Voksenlærlinge	127
Værktøj.....	131
Lærlinges deltagelse i akkord	58
Voksenlærlinges deltagelse	59
Løn under sygdom og	
tilskadekomst.....	64
Lønforhold	33
Ungarbejdere og	
forpraktikanter.....	33

M

Medarbejdere på folkepension	
.....	88

N

Nedsat arbejdssevne	102
Ansættelsesbevis.....	102
Godkendelse.....	102
Løn og arbejdstid.....	102
Misbrug	102
Nye materialer	59
Nyoptagne virksomheder	9

O

Omgåelse af overenskomsten.	11
Omsorgsdage	73
Opgørelse af akkorder	55
Kritik af regnskaber /	
Akkordopgørelser	56
Opsigelsesregler.....	103
Frihed i forbindelse med	
afskedigelse	104

Opsigelse under sygdom og tilskadekomst	104
Uddannelse i forbindelse med afskedigelse	104
Varslers længde ved timelønsarbejde	103
Optjening af ferie	74
Overenskomstens områder	8
Dækningsområde	8
Fagområder	8
Zoneinddeling	8
Overenskomstens varighed ..	123
Overførsel af ferie	78
Overnatning	46

P

Pension og sundhedsordning	60
Forhøjet pensionsbidrag under barselsorlov	61

R

Regler for over-, nat-, søn- og helligdagsarbejde	30
Rådighedsvagt	27
Udskydelse af daglig hviletid ved rådighedstjeneste ...	28

S

Samarbejde og arbejdsmiljø ..	97
Samarbejde og samarbejdsudvalg	96
Seniorordning	88
Skurforhold	40
Smuds- og vandbygningstillæg	39
Sygdom og ferie	78
Systematisk overarbejde	31
Særlig Lønopsparing (betaling af søgnehelligdage, feriefridage mv.)	85

Særlige bestemmelser	82
Afkald på ferie	82
Arbejde i ferien	83
Feriepengegaranti	83
Forældelse af feriegodtgørelse	82
Modregning og tilbageholdelse	83
Uoverdragelighed	82
Uoverensstemmelser	83

T

Tillidsrepræsentantsregler ..	91
Tillæg for overarbejde	31

U

Udbetaling efter fagretlig behandling	111
Uddannelsesordning	98
Udenlandske medarbejderes løn- og arbejdsforhold	111
Faglig voldgift	113
Organisationsmøde	112
Ugesedler og lønudbetaling ..	37

V

Varierende ugentlig arbejdstid	24
Ventetid	42
Frist at fremskaffe materialer	42
Materiemangel	42
Vejrligsstop	42
Vikararbejde	12
Vikarbureauet er ikke medlem af DIO III	12
Vikarbureauet er medlem af DIO III	12
Vinterbyggeri	118
Værktøj	43

2025

DI
H.C. Andersens Blvd. 18
1553 København V
Telefon: 33 77 33 77
di@di.dk
www.danskindustri.dk

Fagligt Fælles Forbund
Kampmannsgade 4
1604 København V
Telefon: 70 300 300
3f@3f.dk
www.3f.dk



2025

2025