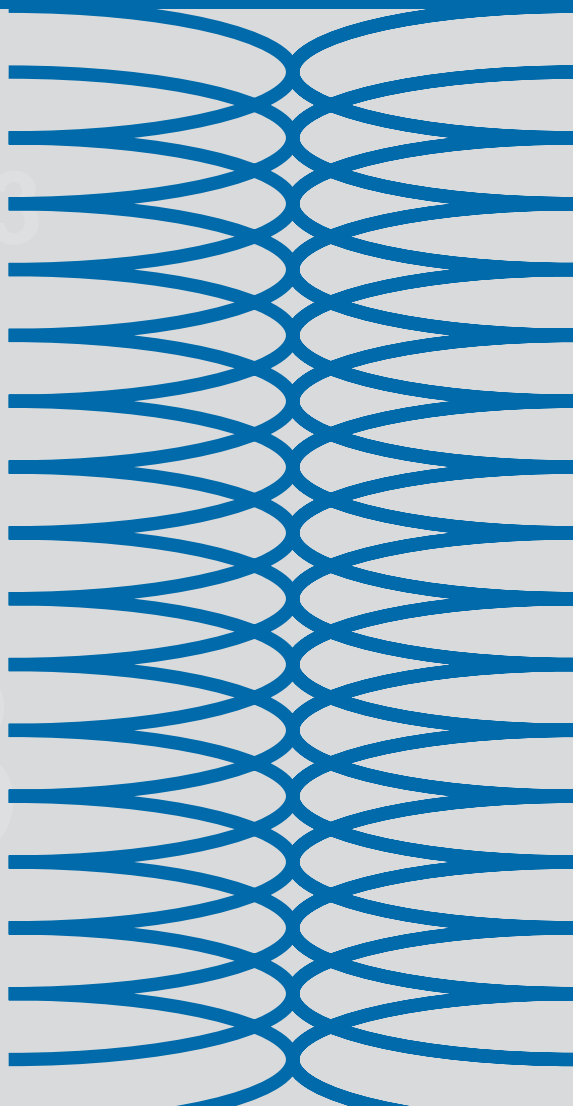




INDUSTRIOVERENSKOMSTEN 2023

MELLEM:

DI OVERENSKOMST III OG FAGLIGT FÆLLES FORBUND



2023

2023

23

2023

Industrioverenskomsten

2023

mellem

DI Overenskomst III

og

Fagligt Fælles Forbund

***Rettelser i overenskomsten efter den er blevet trykt**

I forbindelse med protokollat af 21. august 2023 om ændring af pension til de 18-19-årige lærlinge er det aftalt at:

Nuværende § 27, stk. 7, udgår og erstattes med:

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

§ 27, stk. 10 udgår.

AFSNITSFORTEGNELSE:

AFSNIT 1 Fælles	11
AFSNIT 2 Industrielle virksomheder.....	93
AFSNIT 3 Dansk Beton Industri	105
AFSNIT 4 Stenhuggere, stenindustriarbejdere, stenteknikere og stukkatører	120
AFSNIT 5 Lærlinge i stenhuggerfaget- og stukkatør- faget.....	134
AFSNIT 6 Industrilakerere	146
AFSNIT 7 Lærlinge i industrilakererfaget.....	154
AFSNIT 8 Protokollater	163
AFSNIT 9 Bilag.....	203

INDHOLDSFORTEGNELSE:

AFSNIT 1 Fælles	11
Kapitel 1 Overenskomstens gyldighedsområde.....	11
§ 1 Overenskomstens gyldighedsområde	11
§ 2 Definition Permanente/ikke permanente arbejdspladser.	12
§ 3 Zoneinddeling i Nordsjælland	12
§ 4 Optagelse af nye medlemmer	13
Kapitel 2 Møde med arbejdsmarkedets parter og fælles informationsmøde	15
§ 5 Informationsmøde	15
Kapitel 3 Ansættelsesforholdet.....	16
§ 6 Oplysninger om ansættelse.....	16
§ 7 Ansættelse på funktionærlignende vilkår	17
Kapitel 4 Arbejdstid.....	21
§ 8 Den ugentlige arbejdstid.....	21
§ 9 Den daglige arbejdstid.....	21
§ 10 Varierende ugentlig arbejdstid	22
§ 11 Ugentlig arbejdstid med timeopsparing.....	22
§ 12 Forskudt arbejdstid (gælder ikke faglærte stenhuggere, stenindustriarbejdere, stenteknikkere og stukkatører)	23
§ 13 Holddrift (gælder ikke faglærte stenhuggere, stenindustriarbejdere, stenteknikkere og stukkatører) ...	24
§ 14 Weekendarbejde (gælder ikke faglærte stenhuggere, stenindustriarbejdere, stenteknikkere og stukkatører)	27
§ 15 Deltid (gælder ikke faglærte stenhuggere, stenindustriarbejdere, stenteknikkere og stukkatører)	29
§ 16 Fridage.....	30
§ 17 Nedsat arbejdsevne	31
§ 18 Anden arbejdstid	32
§ 19 Forsøgsordninger	32

Kapitel 5 Løn og lønudbetaling	33
§ 20 Generelt	33
§ 21 Lønningsperioden	34
§ 22 Lønudbetaling	35
§ 23 Lønsedler	36
§ 24 Boligtillæg til visse medarbejdergrupper	36
§ 25 Vejrligsstop (gælder ikke DBI)	37
§ 26 Resultatløn	38
Kapitel 6 Pension, barsel m.v.	39
§ 27 Pension og sundhedsordning	39
§ 28 Barsel	41
§ 29 Børns hospital indlæggelse	45
§ 30 Børneomsorgsdage, barns 2. sygedag og lægebesøg ...	45
§ 31 Omsorgsdage	46
Kapitel 7 Ferie- og søgnehellidagsregler	47
§ 32 Optjening af ferie	47
§ 33 Afholdelse af ferie	48
§ 34 Sygdom og ferie	50
§ 35 Overførsel af ferie	51
§ 36 Feriegodtgørelse	52
§ 37 Indberetning og udbetaling af feriegodtgørelse	53
§ 38 Særlige bestemmelser	55
§ 39 Faglig Feriefond	56
§ 40 Betaling af søgnehellidage, feriefridage, seniorfridage og børneomsorgsdage	57
§ 41 Seniorordning	60
§ 42 Medarbejdere på folkepension	60
§ 43 Ferieregler for udstationerede medarbejdere	61
Kapitel 8 Samarbejdet	63
§ 44 Tillidsrepræsentantsregler	63
§ 45 Arbejds miljørepræsentanter	67

§ 46	Efteruddannelse af tillids- og arbejdsmiljø- repræsentanter.....	67
§ 47	Samarbejdet.....	68
§ 48	Samarbejde og arbejdsmiljø.....	68
Kapitel 9 Ansættelse og opsigelse		69
§ 49	Ansættelse	69
§ 50	Opsigelse	69
§ 51	Hjemsendelse	72
Kapitel 10 Ungarbejdere		74
§ 52	Almindelige bestemmelser	74
§ 53	Antagelse af ungarbejdere	74
§ 54	Aflønning af ungarbejdere	74
§ 55	Sikkerhed og uddannelse.....	75
Kapitel 11 Øvrige bestemmelser		77
§ 56	DA/LO Udviklingsfond	77
§ 57	Bygge- og Anlægsbranchens Udviklingsfond	77
§ 58	Lokale aftaler.....	79
§ 59	Vikararbejde.....	79
§ 60	Omgåelse af overenskomsten.....	80
§ 61	Ansættelseskodeks	81
Kapitel 12 Regler for behandling af faglig Strid.....		82
§ 62	Faglig strid	82
§ 63	Fagretlig behandling i bortvisningssager	86
§ 64	Udenlandske medarbejderes løn- og arbejdsforhold	86
§ 65	Arbejdsret.....	89
§ 66	Hastesag.....	89
§ 67	Arbejdsstandsning og – vægring pga. sikkerhed og sundhed	89
§ 68	Overenskomststridige konflikter.....	89
Kapitel 13 Ligelønsnævn		91
§ 69	Ligelønsnævn.....	91

§ 70	Overenskomstens varighed	92
AFSNIT 2 Industrielle virksomheder		93
Kapitel 1 Arbejdstid		93
§ 71	Overarbejde	93
§ 72	Systematisk overarbejde	94
§ 73	Delpension, delefterløn	94
§ 74	Tilkaldearbejde	95
Kapitel 2 Løn		96
§ 75	Tidløn	96
§ 76	Minutfaktor	96
§ 77	Overarbejdssatser	97
§ 78	Dag-/nattevagt	98
Kapitel 3 Øvrige bestemmelser		99
§ 79	Sygdom og tilskadekomst	99
§ 80	Barns 1. sygedag	101
§ 81	Efteruddannelse	101
§ 82	Uddannelsesfond	101
§ 83	Redskaber og arbejdstøj	102
Kapitel 4 Velfærdsforanstaltninger		103
§ 84	Velfærdsforanstaltninger ved udearbejde	103
AFSNIT 3 Dansk Beton Industri		105
Kapitel 1 Arbejdstid		105
§ 85	Overarbejde	105
§ 86	Systematisk overarbejde	106
§ 87	Delpension, delefterløn	106
§ 88	Tilkaldearbejde	107
Kapitel 2 Løn		108
§ 89	Løn	108
§ 90	Minutfaktor	109
§ 91	Overarbejdssatser	110
§ 92	Dag-/nattevagt	111

Kapitel 3 Øvrige bestemmelser	112
§ 93 Sygdom og tilskadekomst.....	112
§ 94 Barns 1. sygedag	114
§ 95 Redskaber og arbejdstøj	114
§ 96 Efteruddannelse	115
Kapitel 4 Ude- og rejsearbejde	116
§ 97 Udearbejde	116
§ 98 Rejsearbejde	117
Kapitel 5 Velfærdsforhold	118
§ 99 Velfærdsforanstaltninger ved udearbejde	118
AFSNIT 4 Stenhuggere, stenindustriarbejdere, sten-	
teknikere og stukkatører	120
Kapitel 1 Løn.....	120
§ 100 Tidløn	120
§ 101 Systematisk overarbejde	121
§ 102 Overarbejds satser	121
§ 103 Rådighedsvagt	122
§ 104 Hotel og fortæring	122
§ 105 Lærlinge i svendenes akkorder	123
Kapitel 2 Øvrige bestemmelser	124
§ 106 Sygdom og tilskadekomst.....	124
§ 107 Barns 1. sygedag	125
§ 108 Efteruddannelse	126
§ 109 Uddannelsesfond	126
Kapitel 3 Øvrige bestemmelser	128
§ 110 Øvrige bestemmelser	128
AFSNIT 5 Lærlinge i stenhuggerfaget- og stukkatørfaget	134
§ 111 Den daglige/ugentlige arbejdstid	134
§ 112 Læretiden	134
§ 113 Løn.....	135
§ 114 Voksenlærlinge	136

§ 115	Lærlinge i svendenes akkorder	137
§ 116	Løn- og ansættelsesforhold	137
§ 117	Særlig lønopsparing	138
§ 118	Forsikringsydelse til lærlinge	138
§ 119	Pension	139
§ 120	Arbejdstøj	139
§ 121	Sikkerhedsfodtøj	139
§ 122	Værktøj	140
§ 123	Rejsegodtgørelse	140
§ 124	Velfærdsforanstaltninger	143
§ 125	Smuds- og vandbygningstillæg	143
§ 126	Feriebestemmelser	143
§ 127	Særlige bestemmelser	143
§ 128	Overarbejde	144
§ 129	Fagretlig behandling	144
AFSNIT 6	Industrilakerere	146
Kapitel 1	Løn	146
§ 130	Tidløn	146
§ 131	Systematisk overarbejde	146
§ 132	Overarbejdssatser	147
§ 133	Rådighedsvagt	148
§ 134	Hotel og fortæring	149
Kapitel 2	Øvrige bestemmelser	150
§ 135	Sygdom og tilskadekomst	150
§ 136	Barns 1. sygedag	151
§ 137	Efteruddannelse	152
§ 138	Uddannelsesfond	152
AFSNIT 7	Lærlinge i industrilakererfaget	154
§ 139	Den daglige/ugentlige arbejdstid	154
§ 140	Læretiden	155
§ 141	Løn	155

§ 142	Overarbejde	155
§ 143	Produktivitetsfremmende lønsystemer.....	156
§ 144	Løn- og ansættelsesvilkår	156
§ 145	Særlig lønopsparing	157
§ 146	Forsikringsydelse til lærlinge	157
§ 147	Pension	158
§ 148	Arbejdstøj.....	158
§ 149	Rejsegodtgørelse	158
§ 150	Feriebestemmelser.....	161
§ 151	Særlige bestemmelser	161
§ 152	Fagretlig behandling.....	162
AFSNIT 8	Protokollater.....	163
	Protokollat om arbejdsmiljø.....	163
	Protokollat om kompetenceudvikling i bygge- og anlægsbranchen.....	167
	Protokollat om natarbejde og helbreds kontrol	169
	Protokollat om gravides natarbejde.....	171
	Protokollat om øvrige tiltag vedr. natarbejde	172
	Protokollat om udvalgsarbejde.....	174
	Protokollat om forordning nr. 2016/679 om databeskyttelse.....	175
	Protokollat om digital indberetning	177
	Protokollat om udvalg om digital udveksling af dokumenter under akkord	178
	Protokollat om udvalgsarbejde om guidelines til et godt lokalt samarbejde mellem virksomheden og tillidsrepræsentanten....	179
	Protokollat om overenskomstimplementering af visse EU- direktiver.....	180
	Protokollat om 2x2 kurser	181
	Protokollat om opkvalificering af ufaglærte medarbejdere.....	183
	Protokollat om udvalg vedrørende efter- og videreuddannelse	185
	Protokollat om supplerende ferie for udstationerede virksomheder	186

Protokollat om pensionsforhold for udstationerende virksomheder	189
Protokollat om rekruttering og opkvalificering til bygge- og anlægsprojekter	191
Protokollat om oplysninger om brug af underentreprenør	192
Protokollat om grøn omstilling i bygge- og anlægsbranchen samt byggematerialeindustrien	193
Protokollat om uddannelse i forbindelse med afskedigelse	195
Protokollat om ophævelse af protokollater	198
Protokollat om overgang til den nye ferielov	199
Protokollat om uddannelsesrepræsentant.....	200
Protokollat om løndannelse i parternes overenskomster - Organisationsaftale om de lokale lønforhandlinger	201
Protokollat om udvalg om akkord på stenhuggerområdet	202
AFSNIT 9 BILAG.....	203
Bilag 1 Hovedaftalen af 31. oktober 1973	203
Bilag 2 Ansættelsesbevis.....	211
Bilag 3 Funktionærlignende ansættelse	213
Bilag 4 Aftale om ferieoverførelse	215
Bilag 5 Pensionsoverførelse	216
Bilag 6 Arbejdsfordeling	218
Bilag 7 Aftale om forpraktik.....	220
Bilag 8 Havvindmøller.....	223
Stikordsregister	227

AFSNIT 1

Fælles

Bestemmelserne i dette afsnit gælder for:

Alle industrielle virksomheder i DIO III, der udfører arbejde indenfor overenskomstens faglige gyldighedsområde.

Kapitel 1

Overenskomstens gyldighedsområde

§ 1 Overenskomstens gyldighedsområde

Overenskomsten gælder for industrielle virksomheder i hele landet. Overenskomsten omfatter bl.a. følgende arbejdsområder:

Specialarbejdere beskæftiget på stationære arbejdspladser, specialarbejdere beskæftiget med fremstilling af betonprodukter, betonelementer og andre bygningsdele, faglærte stenhuggere, stenindustriarbejdere, stenteknikere, overfladebehandlere, stukkatører, specialarbejdere på stenhuggerier og specialarbejdere beskæftiget ved industrilakering samt ved virksomheder, der udfører kloak- og slamsugningsarbejde, tv-inspektion og andet industriarbejde.

Overenskomsten er opbygget på følgende måde:

Afsnit 1: Fælles for alle industrielle medlemmer af DIO III

Afsnit 2: Medlemmer af DIO III, som indtil 1. marts 2004 var omfattet af Industriooverenskomsten mellem Specialarbejderforbundet i Danmark og Danske Entreprenører (undtagen DBI).

Medlemmer af DIO III, som indtil 1. marts 2004 var omfattet af Industriooverenskomsten mellem Specialarbejderforbundet i Danmark og Byggeriets Arbejdsgivere (undtagen stenhuggere, stukkatørere og industrilakerere).

Medlemmer af DIO III, som optages efter 1. marts 2004 (undtagen stenhuggere, stukkatører og industrilakerere).

Afsnit 3: Medlemmer af Dansk Betonindustri Forening (DBI) pr. 31. marts 1989 (jf. protokollat af 31. marts 1989)

Afsnit 4: Medlemmer af DIO III, som beskæftiger stenhuggere og stukkatører.

Afsnit 5: Overenskomst vedrørende lærlinge i stenhugger- og stukkatørfaget.

Afsnit 6: Medlemmer af DIO III, som beskæftiger industrilakerere.

Afsnit 7: Overenskomst vedrørende lærlinge i industrilakererfaget.

§ 2 Definition Permanente/ikke permanente arbejdspladser

Permanente arbejdspladser

1. Faste stationære arbejdspladser, hvorfra et færdigt produkt eller serviceydelse leveres til flere forskellige aftagere blandt andet industrielle virksomheder, elementfabrikker, færdigbetonfabrikker, betonvarefabrikker, stenindustrielle virksomheder, grusgrave, stationære reparationsværksteder og stationære materielpladser.

Vekslende beskæftigelse

2. Medarbejdere er omfattet af reglerne vedrørende permanente arbejdspladser, hvis deres egentlige ansættelse og overvejende beskæftigelse er på det faste produktionssted, uanset om de fra virksomheden leverer eller udsendes til montage/forarbejdning på ikke-permanente arbejdspladser.

Flytning

3. Medarbejdere kan overflyttes fra permanente arbejdspladser til ikke-permanente arbejdspladser, og de pågældende medarbejdere vil da være omfattet af reglerne for ikke-permanente arbejdspladser.

§ 3 Zoneinddeling i Nordsjælland

1. Zone

Fra Køge Bugt går 1. zones grænse mod nordvest og nord langs vestgrænsen for Vallensbæk kommune og Herstedernes kommune (landevejen København-Roskilde skæres ved km 16,0), hvorefter den følger Ballerup sogns vestgrænse og videre langs Værløse sogns syd- og vestgrænse indtil Farum sogns sydgrænse umiddel-

bart vest for Farum Sø. Herfra følges grænsen mellem Ganløse og Farum sogne mod nordvest med en drejning mod øst til Slingerupbanen; derefter følges banelinien, indtil denne går ind i Lynge sogn, hvorefter zonegrænsen følger Lynge sogns østgrænse i nordøstlig retning og videre langs Blovstrød sogns vestgrænse mod nord-nord-øst, til den umiddelbart efter at have passeret Kongevejen (ved km 26,8) støder til Karlebo sogns grænse langs sydøstsiden af Store Dyrehave. Sognegrænsen følges langs Store Dyrehave mod nordøst og derefter mod nordvest til Grønholt Hegn og videre langs dettes sydøstlige side indtil Karlebo sogns nordgrænse, som derefter følges mod øst ud til Øresund umiddelbart syd for Laveskov.

2. Zone

2. zone omfatter Frederiksborg amt med undtagelse af de dele, som i henhold til ovenstående falder inden for 1. zones grænse. I Hornshæred følger zonegrænsen derfor amtsgrænsen syd for Skibby; øst for Roskilde Fjord følges ligeledes Frederiksborg amts sydgrænse langs Værebros Å indtil grænsen for Københavns amts søndre birk, som derefter følges mod syd til Hedehusene, til den skærer den nordlige grænse for Reerslev sogn. (Landevejen København-Roskilde skæres ved km 24,4). Derefter følges grænsen mellem Reerslev og Vindinge sogne og videre mod øst mellem Reerslev og Tune sogne, mod syd videre langs grænsen mellem Tune og Greve sogne, og derefter følges grænsen om Karlslunde sogn mod syd og øst ud til Køge Bugt.

§ 4 Optagelse af nye medlemmer

Nye medlemmer med anden overenskomst

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

Nye medlemmer omfattet af tiltrædelsesoverenskomst

2. Tiltrædelsesoverenskomster, der gælder i virksomheder, der melder sig ind i DIO III efter 1. marts 2004, gælder i indtil tre måneder efter,

at forbundet har fået skriftlig meddelelse om medlemskabet af DIO III. Herefter bliver DIO IIIs overenskomst på området gældende.

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

Tilpasningsforhandlinger

4. Når forbundet bliver bekendt med, at en virksomhed er blevet overenskomstdækket i DIO III, kan forbundet begære afholdt organisationsmøde, jf. [§ 62](#).
5. 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.
6. Under tilpasningsforhandlingerne kan gældende løn- og ansættelsesforhold dokumenteres.

Kapitel 2

Møde med arbejdsmarkedets parter og fælles informationsmøde

§ 5 Informationsmøde

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.
2. Organisationerne er endvidere enige om at tilbyde et fælles informationsmøde gerne inden for første måned efter, at de har påbegyndt arbejdet i Danmark.
3. Hvor det er muligt, kan mødet holdes på pladsen. I modsat fald sørger en af parterne for egnede lokaler.
4. Denne aftale afskærer dog ikke overenskomstparterne fra at holde møder med hver sin part.
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

Ansættelsesforholdet

§ 6 Oplysninger om ansættelse

1. Der henvises til den til enhver tid gældende lov om arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet (ansættelsesbevisloven).
2. Henvisningen til lov om arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtageren 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 arbejdsgivers oplysningspligt.
3. Parterne har i medfør af ansættelsesbevislovens § 1, stk. 3, aftalt nedenstående fravigelser af loven.
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.
5. Overtrædelse skal påtales over for virksomheden.
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.
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.

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

§ 7 Ansættelse på funktionærlignende vilkår

1. Organisationerne anbefaler, at de virksomheder, der for visse medarbejdere med mere end 1 års anciennitet ønsker at indføre funktionærlignende ansættelsesforhold, fortrinsvis gør det efter de retningslinier, der er anført i denne aftale.
2. Funktionærlignende ansættelsesforhold kan aftales individuelt med medarbejdere, der udfører særligt betroet, kvalificeret arbejde. Aftaler om ansættelse på funktionærlignende vilkår er kun gyldige, såfremt de er udformet skriftligt.
3. Organisationerne har udarbejdet en blanket, der skal bruges ved aftaler om ansættelse på funktionærlignende vilkår. Ansættelsesblanketten kan efter underskrivelse kræves indsendt til de respektive organisationer. (Se [bilag 3](#))
Spørgsmålet om indførelse eller afskaffelse af aftaler om funktionærlignende ansættelsesvilkår kan fagretligt behandles, dog ikke til faglig voldgift.
4. Reglerne i funktionærlovens § 8 om efterløn ved død kan ikke fraviges ved aftale.

Løn

5. Lønnen skal give udtryk for den enkelte medarbejders kvalifikationer, ansvar, indsats og dygtighed.
En gang om året tages lønnen for den enkelte op til vurdering og eventuel regulering. Reguleringstidspunktet kan være det samme som for funktionærer ansat på virksomheden.

6. Uoverensstemmelse vedrørende lønniveau eller lønregulering kan fagretligt behandles efter overenskomstens regler.

Ved ansættelse på funktionærlignende vilkår omregnes timelønnen til månedsløn med det gældende timetal, p.t. 160,33. Lønnen udbetales på samme datoer, som er gældende for virksomhedens funktionærer.

Anciennitet

7. Anciennitet ved ansættelse på funktionærlignende vilkår regnes fra overgangen til funktionærlignende vilkår, idet dog hidtil opnået opsigelsesvarsel som minimum bevares.

Opsigelse

8. I tilfælde af opsigelse regnes opsigelsesvarslets længde for begge parter efter reglerne i funktionærlovens § 2.

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

Opsigelse kan finde sted under sygdom. Overenskomstens [§ 50](#), stk. 12 finder ikke anvendelse på aftaler om funktionærlignende ansættelse.

9. Det kan i den enkelte kontrakt aftales, at medarbejderen kan opsiges med 1 måneds varsel til fratræden ved en måneds udgang, når den pågældende indenfor 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.

Arbejdstid

10. Arbejdstiden, herunder eventuel overtid, skiftehold og forskudt tid til lige med betalingen herfor, fastsættes i henhold til overenskomstens bestemmelser.

Ferie

11. Ved ansættelse på funktionærlignende vilkår holdes ferie med løn og ferietillæg eller ferie med feriegodtgørelse, jf. ferielovens § 16. Denne bestemmelse erstatter overenskomstens [§ 36](#).

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 [§ 35, stk. 5](#), kan af virksomheden varsles til afvikling i opsigelsesperioden.

Pension af ferietillæg

12. Ferietillæg indgår i beregningsgrundlaget for pensionsbidrag.

Søgnehelligdage

13. Der gives fuld løn på søgnehelligdage og andre arbejdsfri dage.

Feriefridage

14. Medarbejdere har ret til 5 feriefridage pr. kalenderår.
15. Såfremt medarbejdere med funktionærlignende ansættelsesvilkår ikke holder feriefridagene inden kalenderårets udløb, kan medarbejderen inden 3 uger rejse krav om kompensation svarende til en dag-løn pr. ubrugt feriefridag, hvorefter kompensationen udbetales i forbindelse med den næstfølgende lønudbetaling.

Særlig lønopsparing

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

pr. 1. marts 2022	7,0%
pr. 1. marts 2024	8,8%

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.

Sygdom

17. Virksomheden betaler fuld løn under sygdom.

Øvrige bestemmelser

18. Medarbejdere ansat på funktionærlignende vilkår er omfattet af funktionærlovens §§ 2 a og 2 b, 16, 17 og 17 a.

Hvor intet andet er nævnt i denne bestemmelse eller i den mellem parterne udarbejdede ansættelsesaftale, er medarbejderen omfattet af reglerne i overenskomsten.

Fagretlig behandling

19. Eventuelle uoverensstemmelser vedrørende forståelsen af de individuelle aftaler eller af ovenstående retningslinier 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 den pågældendes opsigelsesvarsel.

Efter udløbet af ovennævnte varsler anses medarbejderen alene for at være omfattet af overenskomsten.

Allerede eksisterende aftaler om ansættelse på funktionærlignende vilkår kan ved aftale mellem de lokale parter omskrives efter disse retningslinier.

Kapitel 4 Arbejdstid

§ 8 Den ugentlige arbejdstid

1. Den normale effektive arbejdstids længde er pr. uge 37 timer.
2. Den ugentlige arbejdstid fordeles på ugens 5 første dage, og ingen arbejdsdag kan være under 7 timer.

4-dages arbejdsuge

3. 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 mindstebetalingssatsen.

§ 9 Den daglige arbejdstid

Daglig arbejdstid

1. Den normale daglige arbejdstid lægges mellem kl. 06.00 og kl. 18.00. Spise- og hvilepauser må tilsammen ikke udgøre mere end 1 time og ikke mindre end 1/2 time.
2. Ved bestemmelse af, hvorledes den daglige arbejdstid samt spise- og hvilepauser skal fordeles, skal medarbejderne høres.

Fastlæggelse af daglig arbejdstid

3. Hvis virksomheden ikke ser sig i stand til at imødekomme et ønske fra medarbejderne, fastsætter han arbejdstiden under hensyn til virksomhedens tarv og kan iværksætte den med 10 dages varsel.

Inden for dette tidsrum har medarbejderne påtaleret i henhold til Regler for behandling af faglig strid for manglende hensyntagen, der ikke er tilstrækkeligt begrundet i virksomhedens tarv.

4. De anførte mindstebetalingssatser, respektive aftalte personlige lønninger dækker eventuel forskydning af spisepauserne, dog ikke ud over gennemsnitlig 1 time daglig pr. uge og for en enkelt dag ikke ud over 1 1/2 time.

§ 10 Varierende ugentlig arbejdstid

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 37 timer.
2. Perioden kan ikke strækkes ud over 12 måneder ekskl. ferie.
3. En sådan aftale må ikke medføre en længere normal daglig arbejdstid end 10 effektive timer.

§ 11 Ugentlig arbejdstid med timeopsparing

1. Der er ud over det anførte i [§ 8](#) lokalt adgang til skriftlig aftale, at den normale ugentlige arbejdstid fastsættes til 46 timer, mod at de overskydende timer afspadseres fortrinsvis som hele dage inden 3 måneder fra optjeningsperioden.
Der kan ikke samtidig arbejdes over i henhold til bestemmelserne om fast overarbejde.
2. En sådan aftale giver ikke anledning til udbetaling af overarbejdstillæg.
3. Afspadseringen fastsættes af virksomheden efter drøftelse med medarbejderne. Afspadseringen af opsparede fridage skal finde sted inden eventuel fratreden fra virksomheden.

§ 12 Forskudt arbejdstid (gælder ikke faglærte stenhuggere, stenunderarbejdere, stenteknikkere og stukkatører)

1. 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 [§ 9](#) vedr. varsling af normal arbejdstid.

Varsling af forskudt arbejdstid

2. Ved etablering af arbejde på forskudt arbejdstid skal der gives mindst 3 gange 24 timers varsel. Hvis varsel ikke er givet, betales overarbejdstillæg indtil varslets udløb for den tid, der falder uden for virksomhedens normale dagarbejdstid.

Varighedsbestemmelse ved forskudt arbejdstid

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

Betaling for arbejde på forskudt arbejdstid

4. Der betales intet tillæg for den del af den forskudte arbejdstid, der ligger mellem kl. 06.00 og kl. 18.00, for så vidt bestemmelserne i stk. 2 og 3 er opfyldte.

Forskydes arbejdstiden således, at den først slutter efter kl. 18.00, men dog påbegyndes inden kl. 24.00, betales fra begyndelsen af den lønningsuge, hvori 1. maj 2023 indgår, følgende tillæg pr. time:

Fra kl. 18.00 til kl. 22.00kr. 28,15

Fra kl. 22.00 til kl. 06.00kr. 48,40

Ved arbejde på forskudt hold, der påbegyndes kl. 24.00 eller derefter, betales indtil kl. 06.00 morgen.....kr. 58,75

Fra begyndelsen af den lønningsuge hvori 1. januar 2024 indgår, ændres satserne til følgende:

Forskydes arbejdstiden således, at den først slutter efter kl. 18.00, men dog påbegyndes inden kl. 24.00, betales følgende tillæg pr. time:

Fra kl. 18.00 til kl. 22.00kr. 29,15

Fra kl. 22.00 til kl. 06.00kr. 50,10

Ved arbejde på forskudt hold, der påbegyndes kl. 24.00 eller derefter, betales indtil kl. 06.00 morgenkr. 60,80

Overarbejde ved forskudt arbejdstid

5. Kræves der i tilslutning til forskudt arbejdstid udført overarbejde, betales der under sådant arbejde - foruden ovennævnte tillæg - de i overenskomsten fastsatte overarbejdstillæg regnet ud fra den forskudte arbejdstids ophør.

§ 13 Holddrift (gælder ikke faglærte stenhuggere, stenindustriarbejdere, stenteknikkere og stukkatører)
--

1. Holddriftsarbejde forudsætter, at der arbejdes på forskellige daglige arbejdstider efter en forud aftalt arbejdsplan. Der kan dog, såfremt der er enighed herom, arbejdes på faste hold på alle 3 skift.

Holdene afløser normalt hinanden, men hvor virksomhedens tarv kræver det, kan holdene overlappe hinanden, eller der kan være slip imellem dem.

Virksomhedens driftstid

2. Virksomhedens driftstid er uafhængig af den enkelte medarbejders overenskomstmæssige arbejdstid, idet driftstiden kun begrænses af de i lovgivningen gældende bestemmelser.

Varsel og varighed

3. Ved etablering af holddriftsarbejde skal der gives mindst 5 x 24 timers varsel, idet dog medarbejdere, der er antaget til holddriftsarbejde eller som kan betragtes som holddriftsarbejdere jf. stk. 4-6, ikke kan gøre fordring på varsel. Hvis arbejdet fordres udført inden varslets udløb, betales de medarbejdere, der har krav på varsel, med de sædvanlige overarbejdstillæg beregnet ud fra virksomhedens normale dagarbejdstid, i stedet for holddriftstillæg.

Når en medarbejder på virksomhedens foranledning og uden egen skyld hindres i at fortsætte arbejdet i holddrift ud over 3 døgn betales som ovenstående.

Arbejdstid (metode 1)

4. Ved arbejde på 1. skift er den normale arbejdstid for den enkelte medarbejder 37 timer pr. uge. Ved arbejde på 2. skift og 3. skift er den normale ugentlige arbejdstid 34 timer.

Der kan etableres overarbejde på indtil 5 timer pr. uge på alle tre skift, forudsat at der er lokal enighed herom.

Arbejdstid (metode 2)

5. Holddriftsarbejde tilrettelægges over en lokalt aftalt turnusperiode, således at den enkelte medarbejders normale arbejdstid ved arbejde i 3-skift i gennemsnit udgør 35 timer, og ved arbejde i 2-skift i gennemsnit 35½ time. Timer udover de anførte gennemsnit lægges som hele fridage i turnusperiodens arbejdsplan.

Holddriftsarbejdere

6. Den enkelte medarbejder skal for at kunne betragtes som holddriftsarbejder indgå i turnusordningen mindst 6 gange inden for 6 uger.

Særlige arbejdstidsbestemmelser

7. Arbejdstiden skal forholdsmæssigt reduceres ved søgnehellidage, feriedage eller overenskomstmæssige fridage.
8. Ved tilrettelægning af arbejdsplanen skal der på bedst mulig måde gives medarbejderne weekendfrihed.

Afbrydelse, omlægning eller overflytning

9. Ved afbrydelse, omlægning af holddriftsarbejde tilrettelagt over en turnusperiode eller overflytning jf. stk. 10 skal der ske en opgørelse af hver enkelt medarbejders arbejdstid i forhold til normeret arbejdstid i henhold til stk. 4-8 i lønningsperioden.

Manglende tid afregnes med sædvanlig betaling for timelønsarbejde ekskl. alle andre tillæg og overskydende tid betales med overarbejdsbetaling begyndende med laveste satser.

10. Overflyttes en medarbejder fra et skift til et andet, og det ikke er en følge af en fastlagt turnusplan, betales et engangsbeløb pr. skift i anledning af overflytning fra begyndelsen af den lønningsuge hvori indgår:

1. maj 2023	kr. 231,45
1. januar 2024	kr. 239,55

Ved tilbageflytning til det oprindelige hold inden for 6 uger eller ved flytning til dagarbejde ydes ingen ekstra betaling.

Arbejdsdøgnet

11. I forbindelse med holddriftsarbejde regnes døgnet fra kl. 06.00 til kl. 06.00 eller fra normal arbejdstids begyndelse i den enkelte virksomhed til samme tidspunkt næste morgen, medmindre andet er skriftligt aftalt.

Tillæg for holddriftsarbejde

12. For holddriftsarbejde på hverdage med undtagelse af lørdage betales fra kl. 18.00 til kl. 06.00 følgende timetillæg fra begyndelsen af den lønningsuge, hvori indgår:

1. maj 2023	kr. 43,35
1. januar 2024	kr. 44,90

13. Holddriftsarbejde i tidsrummet fra lørdag kl. 14.00 til søndagsdøgnet afslutning samt på søgnehellidage og overenskomstmæssige fridage betales følgende timetillæg fra begyndelsen af den lønningsuge, hvori indgår:

1. maj 2023	kr. 102,35
1. januar 2024	kr. 105,95

Der skal ikke herudover ydes overarbejdsbetaling.

Det kan lokalt aftales, at betalingerne påbegyndes og afsluttes indtil 8 timer tidligere end anført. Afsluttes f.eks. søndagsdøgnet søndag aften kl. 22.00, betales tillæg i henhold til stk. 12 fra dette tidspunkt.

Overarbejde

14. Ved overarbejde på de tidspunkter, hvor der ydes holddriftstillæg jf. stk. 12 og 13 betales foruden overtidsbetaling det til tidspunktet svarende holddriftstillæg.

Arbejde på eller forskydning af fridage

15. Kan en erstatningsfridag for arbejde på søgnehellidage samt overenskomstmæssige fridage (stk. 7) ikke gives, skal der for arbejde på søgnehellidagen eller den overenskomstmæssige fridag betales et ekstra timetillæg fra begyndelsen af den lønningsuge, hvori indgår:

1. maj 2023kr. 102,35

1. januar 2024kr. 105,95

Samme tillæg ydes også, hvis en vagtlistefridag falder på en søgne-
helligdag, og der ikke kan gives en erstatningsfridag.

16. Forskydes en vagtlistefridag, uden at dette er led i en omlægning af
en turnusplan, betales følgende timetillæg fra begyndelsen af den
lønningsuge hvori indgår:

1. maj 2023kr. 30,65

1. januar 2024kr. 31,75

En vagtlistefridag kan højst forskydes i en periode på 4 uger, med-
mindre andet aftales lokalt.

17. Inddrages en vagtlistefridag, der falder på en hverdag, betales ar-
bejde på denne dag med overenskomstmæssig ekstra betaling for
arbejde på en tilsikret hverdagsfridag.

Lokalaftaler

18. Udover de i denne paragraf nævnte bestemmelser er der adgang til
at træffe lokalaftaler under hensyntagen til virksomhedens særlige
forhold om lægning af arbejdstid, holdskifte og spisepauser samt ud-
jævning af betalingerne over en periode. Sådanne aftaler skal indgås
skriftligt.

<p>§ 14 Weekendarbejde (gælder ikke faglærte stenhuggere, stenindu- striarbejdere, stenteknikkere og stukkatører)</p>
--

1. Hvor der er behov for en udvidelse af den ugentlige arbejdstid, kan
denne etableres gennem en lokalaftale om weekendarbejde efter ne-
denstående regler:

Aftale om etablering af weekendarbejde kan kun indgås, hvis der or-
ganisationerne imellem er enighed herom.

Arbejdstid

2. Der arbejdes normalt i 2 hold á indtil 24 timer på lørdage og søndage.
Medarbejdere, der er ansat til weekendarbejde kan kun undtagelses-
vis udføre overarbejde på ugens fem første dage og kun efter god-
kendelse i organisationerne.

3. Weekendarbejder påbegyndes normalt lørdag morgen kl. 06.00, medmindre andet aftales. Under forudsætning af overenskomstparternes godkendelse kan weekendarbejde påbegyndes tidligere end lørdag morgen kl. 06.00 og betalingerne må ikke forringes herved.
4. Medarbejdere, der ansættes til weekendarbejde, må ikke samtidig have anden lønnet beskæftigelse. Der kan således ikke betales supplerende understøttelse.
5. Overtrædelse af stk. 4, betragtes som misligholdelse af ansættelsesforholdet, der medfører øjeblikkelig fratræden fra virksomheden.

Lønforhold

6. Der ydes overenskomstmæssig løn svarende til det, der i øvrigt er aftalt på det pågældende område i virksomheden.
7. Der ydes de overenskomstmæssige tillæg for arbejde på lørdage og søndage. Det kan lokalt aftales, at tillæggene fordeles som et gennemsnit på samtlige timer.

Fridage og arbejde på søn- og helligdage

8. Arbejdstiden tilrettelægges forud for arbejdets påbegyndelse, således at det klart fremgår, hvilke dage (lørdage/søndage), der er arbejdsfri.

Sygedagpenge

9. I arbejdsgiverperioden betaler den enkelte virksomhed det til enhver tid af Socialstyrelsen fastsatte timemaksimum, således at 24 timer præsteret weekendarbejde svarer til en fuld normal arbejdsuge.

Ferie

10. Ferie og feriegodtgørelse ydes i henhold til gældende ferieregler samt den til enhver tid gældende ferielov.

Ved fuld beskæftigelse i optjeningsåret vil ferien udgøre 5 lørdage og søndage.

ATP

11. ATP-bidrag beregnes med fuldt bidrag.

Overflytning

12. Den enkelte virksomheds ledelse forbeholder sig ret til at lade medarbejdere overgå til normalt holddriftsarbejde eller daghold, såfremt

der opstår mandskabsmangel, ordremangel, kapacitets tilpasningsproblemer m.v.

Øvrige bestemmelser

13. Hvor intet andet er nævnt, er overenskomstens bestemmelser gældende.

Anmærkning

Organisationerne er enige om det naturlige i, at weekendarbejderne er medlemmer af de samme faglige organisationer som de øvrige på virksomheden beskæftigede tilsvarende medarbejdere.

<p>§ 15 Deltid (gælder ikke faglærte stenhuggere, stenindustriarbejdere, stenteknikkere og stukkatører)</p>
--

Arbejde på deltid

1. Uanset bestemmelserne om den normale ugentlige og daglige arbejdstid kan medarbejdere beskæftiges ved deltidsarbejde på følgende betingelser:

Arbejdstidens længde

2. Den ugentlige arbejdstid for deltidsbeskæftigelse skal i normale uger være mindst 15 timer og højst 30 timer.

Arbejdstidens længde og placering

3. Ved en virksomheds etablering af deltidsbeskæftigelse modtager organisationerne i hvert tilfælde underretning om længde og placering af arbejdstiden.

Ændring af arbejdstiden (længde og placering) kan kun ske med 4 kalenderugers varsel.

Deltidsarbejde kan normalt ikke placeres på lørdage og søndage og ej heller på de øvrige dage efter kl. 22.00.

Aflønning

4. Aflønning af deltidsbeskæftigelse sker i henhold til de almindelige gældende overenskomstmæssige bestemmelser, således at der ikke ydes de omhandlende medarbejdere nogen form for lønmæssig kompensation, fordi arbejdstiden er kortere end den normale.

Overarbejde

5. Arbejdes der ud over det mellem parterne fastsatte antal timer, ydes der herfor overenskomstmæssig overtidsbetaling.

Deltidsarbejde uden for normal arbejdstid

6. For arbejdstimer efter kl. 18.00 betales i tidsrummet indtil kl. 22.00 følgende timetillæg fra begyndelsen af den lønningsuge, hvori indgår:

1. maj 2023	kr.	41,75
1. januar 2024	kr.	43,20

Sikring af fuldtidsbeskæftigede

7. Etablering af deltidsbeskæftigede må ikke indebære en reduktion i antallet af fuldtidsbeskæftigede.

Opsigelsesbestemmelser

8. De i [§ 50](#) anførte opsigelsesbestemmelser er ligeledes gældende for deltidsmedarbejdere.

Anmærkning

Organisationerne er enige om det naturlige i, at deltidsarbejderne er medlemmer af de samme faglige organisationer som de øvrige på virksomheden beskæftigede tilsvarende medarbejdere.

§ 16 Fridage

1. Maj

1. 1. maj er hel fridag.

Grundlovsdag

2. Grundlovsdag er hel søgnehelligdag med søgnehelligdagsforsku d i henhold til [§ 40](#).

Feriefridage

3. Medarbejderne har ret til 5 feriefridage pr. kalenderår.
4. Feriefridagene betales efter de samme regler som betaling af søgnehelligdage, se pkt. 5 og placeres efter de samme regler, som gælder for lægning af restferie jf. [§ 33](#).

5. Forskud for feriefriidagene udgør til voksne medarbejdere :
- | | |
|---------------------|--------------|
| 1. marts 2020 | kr. 1.300,00 |
| 1. maj 2024 | kr. 1.500,00 |

Til ungarbejdere:

- | | |
|---------------------|------------|
| 1. marts 2020 | kr. 700,00 |
| 1. maj 2024 | kr. 800,00 |

Sygdom på feriefriidage

6. Hvis en medarbejder er syg, når feriefriidagen begynder, har medarbejderen ikke pligt til at holde feriefriidagen og kan udskyde afholdelsen heraf.
7. Medarbejderen skal anmelde sygdom overfor virksomheden på normal vis.

§ 17 Nedsat arbejdsevne

Løn og arbejdstid

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

Godkendelse

2. Den lokale afdeling skal, godkende sådanne aftaler.

Misbrug

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

Ansættelsesbevis

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

§ 18 Anden arbejdstid

Såfremt der ved særlige arbejdsopgaver lokalt er enighed om en anden arbejdstidslægning end beskrevet i denne overenskomst, kan en sådan etableres efter godkendelse af Fagligt Fælles Forbund og DIO III.

§ 19 Forsøgsordninger

1. Under forudsætning af organisationernes godkendelse kan der lokalt aftales forsøgsordninger, som supplerer og fraviger overenskomstens arbejdstidsbestemmelser.
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.

Kapitel 5

Løn og lønudbetaling

§ 20 Generelt

Lønfastsættelse

1. Parterne er enige om, at det er en forudsætning, at der kan og skal ske afvigelser fra overenskomstens mindstebetalingssats, idet der er tale om et "bevægeligt" lønsystem, og at der er en vis lønspredning i den enkelte virksomhed.
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 udførelsen, herunder også særlige gener, der er forbundet med udførelsen af arbejdet.
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.
4. Der udarbejdes efter ønske et referat over forhandlingerne.
5. Forhandling om regulering af den individuelle løn kan foretages en gang pr. overenskomstår.
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.
7. Hvis der er tale om særligt smudsigt arbejde, har medarbejderne adgang til at rejse krav om et tillæg til lønnen, hvis der ikke allerede er taget hensyn hertil ved fastsættelsen af lønnen. Hvis der ikke opnås enighed, kan uoverensstemmelsen behandles efter reglerne om behandling af faglig strid.

Misforhold som helhed

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

9. 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.

Behandling af uoverensstemmelser

10. Uoverensstemmelser om hvorvidt der foreligger et misforhold kan behandles efter de fagretlige regler i [kapitel 12](#) (med ligefrem bevisbyrde). En eventuel fagretlig sag kan indledes på baggrund af forholdene på en igangværende byggeplads.
11. 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.
12. 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.
13. Et konstateret misforhold skal på begæring herom efterfølgende gøres til genstand for lokal forhandling.
14. 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.

§ 21 Lønningsperioden

1. Lønningsperioden slutter fredag ved arbejdstids ophør, og ugesedler skal afleveres senest mandag kl. 09.00, hvis ikke anden aftale er truffet mellem virksomheden og medarbejderen.
2. Lønningsperioden strækker sig over 2 uger.

Ved lokal enighed mellem virksomheden og et flertal af medarbejderne kan det skriftligt aftales, at virksomheden indfører, at lønudbetalingen 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.

§ 22 Lønudbetaling

Udbetalingsdag

1. Hvis lønningsperioden strækker sig over 2 uger, og hvis lønudbetalingen sker gennem pengeinstitut mv., kan udbetaling finde sted fredag. Ved lønudbetaling kontant eller ved check skal lønudbetaling finde sted om torsdagen så vidt det er muligt inden arbejdstidens ophør.
2. Hvis der lokalt er truffet aftale om månedsløn, udbetales lønnen månedsvis bagud og forfalder til betaling den sidste hverdag i måneden.

Ved helligdage

3. Er torsdagen en helligdag, foretages udbetalingen den nærmest forudgående hverdag.

Ved ferie

4. Hvis lønudbetalingen falder i en ferie, foretages lønudbetalingen førstkommande torsdag, eventuelt fredag, efter ferien.

Ved antagelse og afskedigelse

5. Medarbejdere, som afskediges af virksomheden eller dennes repræsentant, har først krav på lønudbetaling ved første ordinære lønudbetalingsdag.
6. Medarbejdere, som afskediges af virksomheden eller dennes repræsentant, skal, uanset om de har arbejdet i akkord eller på timeløn, ved afskedigelsen have bevis for de timer, de måtte have haft på timeløn eller eventuelt i akkord.

§ 23 Lønsedler

1. Ved lønudbetaling skal anvendes lønsedler, hvor følgende oplysninger som minimum er anført:
 - Virksomhedens CVR-nummer
 - Timelønsarbejde
 - Akkordarbejde/overskud
 - Overarbejde
 - Løn under sygdom
 - Ferie- og særlig lønopsparring
 - Kørselsgodtgørelse
 - ATP
 - Pension
 - Godtgørelse for 1. og 2. ledighedsdag

Elektroniske lønsedler

2. 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.
3. 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.

§ 24 Boligtillæg til visse medarbejdergrupper

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

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

2. Boligtillægget andrager 25 kr. pr. arbejdstime, og betales i tillæg til den relevante mindstebetalingssats i den i [§ 75](#), [§ 89](#), [§ 100](#) og [§ 130](#) anførte løn.
3. Boligtillægget bortfalder i den udstrækning, medarbejderens timeløn overstiger mindstebetalingssatsen med tillæg af boligtillæg. Virksomheden kan således i boligtillægget modregne den del af medarbejderens timeløn, som overstiger den i [§ 75](#), [§ 89](#), [§ 100](#) og [§ 130](#) anførte mindstebetalingssats.
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 [§ 84](#) og [§ 99](#) ikke indgår i beboelsesområdet.

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.
6. Boligtillægget bortfalder, hvis medarbejderen udfører arbejde i akkord.
7. Parterne opfordrer til, at der inden boligtillæggets bortfald gennemføres en lønforhandling efter overenskomstens regler.

§ 25 Vejrligsstop (gælder ikke DBI)

Hvis virksomheden eller dennes repræsentant erkender, at arbejdet har måttet indstilles på grund af vejrliget, og han bevisligt har forlangt,

at medarbejderen skal forblive på arbejdspladsen for at afvente arbejdsmulighed, betales ventetiden med mindstebetalingssatsen.

§ 26 Resultatløn

1. Det tilstræbes, at arbejdet i størst muligt omfang udføres i akkord eller ved anvendelse af andre produktivitetsfremmende lønsystemer.
2. Hvis én af parterne kræver det, udføres arbejdet i akkord, hvis det er egnet til det.
Hvis der ikke opnås enighed mellem parterne om at udføre arbejdet i akkord eller ved at anvende andre produktivitetsfremmende lønsystemer, udføres arbejdet på timeløn i henhold til overenskomstens bestemmelser.
3. Betaling af et akkordarbejde bør altid fastlægges skriftligt, før arbejdet begyndes.
Uenighed om akkord eller produktivitetsfremmende lønsystem må ikke give anledning til arbejdsstandsning.
4. Ved fastsættelse af nye akkorder kan tidsstudier bringes i anvendelse.
5. Parterne er enige om i overenskomstperioden at drøfte mulighederne for at etablere en tidsstudieaftale for industrilakerere.

Kapitel 6

Pension, barsel m.v.

§ 27 Pension og sundhedsordning

1. Virksomheden betaler pension for voksne medarbejdere, der er fyldt 18 år (indtil 1. september 2020 for lærlinge der er fyldt 20 år.) og som i 6 måneder har arbejdet under en overenskomst mellem forbundene i BAT-kartellet og DIO III eller Tekniq eller i en tilsvarende periode har haft erhvervsarbejde.

Pensionsbidraget før 1. juni 2023

2. Pensionsbidraget udgør 12% af medarbejderens ferieberettigede løn plus særlig lønopsparring. Medarbejderen betaler 4% af bidraget, og virksomheden betaler 8%.

Pensionsbidraget 1. juni 2023 eller senere

3. Pensionsbidraget udgør 12% af den ansattes ferieberettigede løn plus særlig lønopsparring. Den ansatte betaler 2% af bidraget og virksomheden betaler 10% af bidraget.

Pensionsbidragsberegning

4. 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 op-tjenes. Det er således uden betydning, at feriegodtgørelsen først beskattes, når den udbetales til medarbejderen.
5. Der er mulighed for den enkelte til at forhøje bidraget.

Pension af sygeferiegodtgørelse

6. Der beregnes pension af sygeferiegodtgørelse til medarbejdere, der er berettiget til overenskomstmæssig pension. Arbejdsgiverens og medarbejderens bidrag beregnes af sygeferiegodtgørelsen og indbetales til PensionDanmark.

Arbejdsgiverens andel udredes af arbejdsgiveren udover sygeferiegodtgørelsen. Medarbejderens andel fradrages i sygeferiegodtgørelsen inden endelig afregning af denne.

Lærlinges pensionsforhold efter 1. september 2020

7. Virksomheden betaler pension for lærlinge, når de er fyldt 18 år og har haft 6 måneders erhvervsarbejde *.
8. Lærlinge der påbegynder en erhvervsuddannelse, inden de fylder 18 år, vil være omfattet af forsikringsordningen i [§ 118](#) og [§ 146](#), indtil de er pensionsberettigede.
9. 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.

Forhøjet pensionsbidrag under barselsorlov før 1. juli 2023

11. Under de 14 ugers barselsorlov indbetales et ekstra pensionsbidrag til medarbejdere med 6 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt.

Pensionsbidraget udgør pr. måned.....kr. 2.040,00

pr. timekr. 12,75

Virksomheden betaler 2/3 og medarbejderen 1/3.

Forhøjet pensionsbidrag under barselsorlov 1. juli 2023 eller senere

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

Arbejdsgiverbidrag kr. pr. time/kr. pr. måned... kr. 18,45 / 2.957,00

Arbejdstagerbidrag kr. pr. time/kr. pr. måned .. kr. 3,69 / 592,00

samlet bidrag kr. pr. time/kr. pr. måned kr. 22,14 / 3.549,00

Til deltidsansatte indbetales et forholdsmæssigt bidrag.

Indbetaling af pensionsbidrag

13. 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.
14. Manglende indberetning og indbetaling af pensionsbidrag behandles i henhold til protokollat om pensionsbidrag til PensionDanmark af 9. april 2019.

Sundhedsordning

15. Virksomheder, der ikke i forvejen har en sundhedsordning, der er godkendt af organisationerne, etablerer en sundhedsordning i PensionDanmark.
16. Bidraget udgør 0,15% af den ferieberettigede løn plus ferie- og søgnehelligdagsbetaling og betales af virksomheden sammen med pensionsbidraget.
17. Sundhedsordningen skal indeholde telefonrådgivning, hvis medarbejderen har brug for krisepsykologhjælp, hurtig diagnose, misbrugsrådgivning eller en guide til sundhedsvæsenet.
18. Herudover skal ordningen indeholde behandling hos fysioterapeut, kiropraktor eller massør for problemer i led, muskler, sener, der er opstået i forbindelse med arbejdet samt hurtig diagnose.
19. 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.

§ 28 Barsel

Børn født eller modtaget før 1. juli 2023

I perioden frem til den 1. juli 2023 har organisationerne aftalt at følge principperne i overgangsordningen indgået mellem DA og FH om betaling af fravær på grund af graviditet og barsel. Det medfører, at 4 ugers barselsorlov, jf. stk. 1, i perioden frem til den 1. juli 2023 er øremærket til morens forældreorlov (4 + 5 uger), jf. stk. 5, således, at barselsorloven, jf. stk. 1, er 10 uger mod tidligere 14 uger. De 4 øre-

mærkede forældreorlovsuger til moren bevarer deres oprindelige betalingsforpligtelse, hvilket betyder, at disse uger er takseret til den maksimale sats, jf. stk. 4. Den øremærkede forældreorlov (4 uger jf. stk. 1) kan ikke med betalingsvirkning over for arbejdsgiver overdrages til faren eller medmoren.

Graviditetsorlov/barselorlov

1. Til medarbejdere der på det forventede fødselstidspunkt har 6 måneders anciennitet indenfor de seneste 18 måneder, betaler virksomheden løn under fravær på grund af barsel fra 4 uger før det forventede fødselstidspunkt og indtil 14 uger efter fødslen (graviditetsorlov/barselorlov).
2. Til adoptanter betales løn under barsel i 14 uger fra barnets modtagelse.

Fædreorlov

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

Betaling under graviditets-, barsels- og fædreorlov

4. Betalingen under graviditets-, barsels- og fædreorlov svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden, dog maks. pr. time fra begyndelsen af den lønningssuge, hvori indgår

1. maj 2023kr. 161,45

Førældreorlov

5. Under samme betingelser yder virksomheden betaling under førældreorlov i indtil 16 uger. Af disse 16 uger har den førælder, der afholder barselorloven, ret til at holde 5 uger, og den anden førælder har ret til at holde 8 uger.

Holdes orloven, der er reserveret den enkelte førælder ikke, bortfalder betalingen, og de resterende 3 ugers orlov ydes enten til den ene eller anden førælder.

De 16 uger skal afholdes inden for 52 uger efter fødslen. Medmindre andet aftales, skal de 16 uger varsles med 3 uger. Hver af førældrenes orlov kan maksimalt deles i to perioder, medmindre andet aftales.

Manglende overholdelse af varsling af orlov

6. 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.

Betaling under forældreorlov

7. Betaling under forældreorlov udgør fuld løn.
8. Løn under forældreorlov beregnes som medarbejderens forventede indtægtstab pr. arbejdstimer inklusiv systematisk forekommende genetillæg i orlovsperioden.
9. Hvis det forventede indtægtstab pr. arbejdstimer ikke kendes, beregnes løn under orlov på grundlag af indtjeningen i de sidste 13 uger før orlovens begyndelse. I indtjeningen indgår systematisk forekommende genetillæg men ikke uregelmæssige betalinger, der ikke har relation til de i perioden udførte arbejdstimer. Eventuelt akkordoverskud i 13-ugers periode indgår forholdsmæssigt med de timer, der relaterer sig til i akkordoverskuddet.
10. Hvis det præsterede antal arbejdstimer i den forudgående 13-ugers periode ikke kendes, beregnes timeantallet på grundlag af en arbejdstid på 37 timer om ugen.

Refusion

11. Det er en forudsætning for betalingen, at virksomheden er berettiget til refusion svarende til maksimale dagpengesats. Såfremt refusionen måtte være mindre nedsættes betalingen til medarbejderen tilsvarende.

Børn født eller modtaget 1. juli 2023 eller senere

Graviditetsorlov/barselsorlov

12. 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 graviditet fra 4 uger før det forventede fødselstidspunkt og indtil 10 uger efter fødslen.
13. Til adoptanter betales løn under orlov i op til 10 uger fra barnets modtagelse.

Fædreorlov/medmødreorlov

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

Forældreorlov

15. Under samme betingelser yder virksomheden betaling under forældreorlov i indtil 24 uger. Af disse 24 uger har den forælder, der afholder barselsorloven efter stk. 1, ret til at afholde 9 uger, og den anden forælder har ret til at afholde 10 uger.

Holdes orloven, der er reserveret den enkelte forælder ikke, bortfalder betalingen, og de resterende 5 ugers orlov ydes enten til den ene eller den anden forælder eller deles mellem dem.

De 24 uger skal afholdes inden for 52 uger efter fødslen.

Medmindre andet aftales skal orlov med løn efter stk. 12, 13, 14 og 15 varsles med 3 uger.

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

Manglende overholdelse af varsling af orlov

16. 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.

Betaling under orlov

17. Betaling under de ovennævnte orlovsperioder svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden, dog maks. 225,00 kr. pr. time fra begyndelsen af lønningsperioden, hvori 1. juli 2023 indgår.
18. Løn under orlov beregnes som medarbejderens forventede indtægtsstab pr. arbejdstimer inklusiv systematisk forekommende genetillæg i orlovsperioden.
19. Hvis det forventede indtægtstab pr. arbejdstimer ikke kendes, beregnes løn under orlov på grundlag af indtjeningen i de sidste 13 uger før orlovens begyndelse. I indtjeningen indgår systematisk forekommende genetillæg, men ikke uregelmæssige betalinger, der ikke har relation til de i perioden udførte arbejdstimer. Eventuelt akkordoverskud i 13-ugers perioden indgår forholdsmæssigt med de timer, der relaterer sig til akkordoverskuddet.
20. Hvis det præsterede antal arbejdstimer i den forudgående 13-ugers periode ikke kendes, beregnes timetallet på grundlag af en arbejdstid på 37 timer om ugen.

Refusion

21. Det er en forudsætning for betalingen, at virksomheden er berettiget til refusion svarende til den maksimale dagpengesats. Såfremt refusionen måtte være mindre, nedsættes betalingen til medarbejderen tilsvarende.

§ 29 Børns hospital indlæggelse

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.
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.
3. Medarbejderen skal på opfordring fremlægge dokumentation for hospitalsindlæggelsen.
4. Der ydes betaling med samme sats som ved sygdom.

§ 30 Børneomsorgsdage, barns 2. sygedag og lægebesøg

Børneomsorgsdage

1. Medarbejdere og ansatte under uddannelse, der har ret til at holde barns første sygedag, har ret til to børneomsorgsdage pr. ferieår. Medarbejderen kan højst afholde to børneomsorgsdage pr. ferieår uanset hvor mange børn medarbejderen har. Reglen vedrørende børn under 14 år.

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

Barns 2. sygedag

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

Lægebesøg

3. 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.

Udbetaling fra særlig lønopsparing

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

§ 31 Omsorgsdage

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

Kapitel 7

Ferie- og søgnehelligdagsregler

§ 32 Optjening af ferie

1. Retten til betalt ferie optjenes med 2,08 dage for hver måneds ansættelse i ferieåret (1. september til 31. august).
2. Ved ansættelse i kortere tid end 1 måned, sker optjeningen forholdsmæssigt med 0,07 dages betalt ferie for hver dags ansættelse, dog maks. 2,08 dage.
3. Ved beregning af feriedage medregnes fraværsperioder, hvor virksomheden betaler sygeferiegodtgørelse, hvor virksomheden betaler overenskomstmæssig løn under sygdom, barsel/adoption, efteruddannelse, overenskomstmæssige fridage, barns første sygedag og hospitalsindlæggelse.
4. Ferien holdes i hele dage, hvorfor der rundes op eller ned til nærmeste hele antal dage.
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 fem uger regnet i 25 hele dage, hvor arbejdsfri dage, der ikke er erstatningsfridage, og arbejdsdage, indgår forholdsmæssigt. Ferien skal så vidt muligt afholdes i hele uger. Ferien skal afspejle arbejdsugen og må ikke udelukkende placeres på korte eller lange arbejdsdage.
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.

§ 33 Afholdelse af ferie

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.
2. Ferien begynder ved normal arbejdstids begyndelse den først feriedag og slutter ved arbejdstids ophør den sidste feriedag.
3. Hvis ferien holdes i hele uger, ophører ferien ved normal arbejdstids begyndelse første normale arbejdsdag efter feriens afslutning.

Hovedferie

4. Medarbejderen har ret til at holde mindst 15 dages optjent betalt ferie i sammenhæng i perioden 1. maj til 30. september (hovedferieperioden).
5. Hvis medarbejderen har optjent mindre end 15 dages ferie, er hele den optjente ferie hovedferie.
6. Det kan lokalt aftales, at hovedferien afvikles i sammenhæng uden for ferieperioden. Mindst 10 dage skal dog holdes i sammenhæng. Det kan i en aktuel, konkret situation aftales, at hovedferien afvikles uden for ferieperioden. Mindst 10 dage skal dog kunne holdes i sammenhæng.

Restferie

7. 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.

Lægning af ferie

8. Virksomheden fastsætter efter forhandling med medarbejderne, hvornår ferien skal holdes.
9. Medarbejdernes ønske om feriens placering skal så vidt muligt imødekommes, herunder ønsket om at hovedferien holdes i medarbejderens barns skolesommerferie.

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.

Flytning af ferie

11. Virksomheden kan ændre tidligere fastlagt ferie, hvis væsentlige, upåregnelige driftsmæssige hensyn gør det nødvendigt.
12. Medarbejderen skal have erstattet et eventuelt økonomisk tab som følge af udskydelsen.
13. Allerede begyndt ferie kan ikke udskydes.

Kollektiv ferielukning

14. Hvis en virksomhed holder lukket under ferie, kan en medarbejder, der ikke er berettiget til optjent betalt ferie i alle de dage, virksomheden holder lukket, ikke i den anledning rejse krav mod virksomheden.
15. Virksomheden skal i videst muligt omfang sikre, at lønmodtageren har optjent betalt ferie til gode 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.
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.

Ferie på forskud

17. 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.

§ 34 Sygdom og ferie

Sygemelding før feriens begyndelse

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

bejderen ønsker at begynde ferien. Hvis medarbejderen ikke ønsker at begynde ferien, skal ferien varsles på ny.

Sygemelding efter feriens begyndelse

2. En medarbejder, som bliver syg efter feriens begyndelse, har 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 normalvis overfor virksomheden.

Raskmelding under kollektiv lukning

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

§ 35 Overførsel af ferie

1. Det kan lokalt aftales, at optjente og ikke afviklede feriedage udover 20 dage, overføres til afholdelse i den følgende ferieafholdelsesperiode. I givet fald afholdes overført ferie først.
2. Der kan højst overføres 10 feriedage, og senest i den 2. ferieafholdelsesperiode efter overførslen af ferie, skal al ferie afvikles.
3. Aftalen skal indgås skriftligt senest den 31. december i ferieafholdelsesperiode og kan ikke omfatte flere dage end medarbejderen har optjent i virksomheden.
4. Parterne anbefaler, at den mellem parterne udarbejdede aftaleblanket anvendes. Der henvises til [bilag 4](#).
5. Hvis en medarbejder på grund af egen sygdom, barselsorlov, orlov til adoption eller andre feriehindringer efter bekendtgørelsen om ferie-

hindringer 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.

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.

§ 36 Feriegodtgørelse

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

Beregning af sygeferiegodtgørelse

3. Virksomheden betaler tillige sygeferiegodtgørelse efter reglerne i ferielovens § 20 fra 2. sygefraværsdag af de perioder, hvor medarbejderen var fraværende på grund af sygdom eller tilskadekomst i op-tjeningsåret.
4. Sygeferiegodtgørelsen udgør 12½ % af den overenskomstmæssige sygeløn, som medarbejderen har oppebåret i ferieåret.
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.
6. Sygeferiegodtgørelsen udgør i 2023 følgende pr. arbejdsdag:

	København	Provinsen
Faglærte	kr. 204,25	kr. 190,75
Ikke-faglærte	kr. 185,40	kr. 183,90

Sygeferiegodtgørelsen udgør 2024 følgende pr. arbejdsdag:

	København	Provinser
Faglærte	kr.	kr.
Ikke-faglærte	kr.	kr.

Sygeferiegodtgørelsen udgør 2025 følgende pr. arbejdsdag:

	København	Provinser
Faglærte	kr.	kr.
Ikke-faglærte	kr.	kr.

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

Til medarbejdere, der arbejder på deltid beregnes de faste ørebeløb som forholdet mellem den aftalte ugentlige arbejdstid og 37 timer.

Pension af sygeferiegodtgørelse

7. Der henvises til [§ 27, stk. 6](#).

§ 37 Indberetning og udbetaling af feriegodtgørelse

Indberetning og udbetaling

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

Udbetaling af feriegodtgørelse uden ferie afholdes

4. Medarbejderen forlader arbejdsmarkedet:

Feriegodtgørelse for tidligere og løbende ferieår udbetales til medarbejderen, hvis medarbejderen forlader arbejdsmarkedet af alders- eller helbreds-mæssige årsager, eller hvis medarbejderen fratræder i forbindelse med flytning til udlandet eller framelder sig Det Centrale Personregister.

5. Dødsfald:

Ved medarbejderens død udbetales feriegodtgørelse til boet.

6. Feriegodtgørelse svarende til den 5. ferieuge:

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

Ved ferieårets udløb (31. august) kan det lokalt aftales, at optjent feriegodtgørelse og sygeferiegodtgørelse ud over 20 dage, som ikke er afholdt eller aftalt overført, udbetales før ferieafholdelsesperiodens udløb. Medarbejderen skal skriftligt erklære, at feriegodtgørelsen vedrører ferie ud over 20 dage.

Feriegodtgørelse og sygeferiegodtgørelse for optjent ferie ud over 20 dage, som ikke er afholdt, aftalt overført eller udbetalt før ferieafholdelsesperiodens udløb, udbetales af virksomheden efter ferieafholdelsesperiodens udløb, hvis medarbejderen har været ansat på fuld tid i samme virksomhed i hele ferieafholdelsesperioden.

Udbetaling af feriegodtgørelse ved ferieafholdelsesperiodens udløb

7. Uhævet feriegodtgørelse for fratrådte medarbejdere:

Feriegodtgørelse, der ikke er hævet af medarbejderen inden udløbet af ferieafholdelsesperioden, og som er optjent i et ansættelsesforhold, der er ophørt senest ved udløbet af ferieafholdelsesperioden, udbetales af virksomheden efter anmodning fra medarbejderen.

8. Udbetaling af feriegodtgørelse ved sygdom og barsel:

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

Uoverdragelighed

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

Forældelse af feriegodtgørelse

2. 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 konkursbehandling eller ved at rette henvendelse til direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering.

Afkald på ferie

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

Modregning og tilbageholdelse

4. 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.

Arbejde i ferien

5. 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 feriefonden.

Uoverensstemmelser

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

Feriepengegaranti

7. 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 feriebeløbs betaling.
8. Dette gælder dog kun for beløb optjent indtil 14 dage efter det tidspunkt, hvor DIO III meddeler forbundet, at medlemsforholdet er ophørt eller konkurs indtrådt.
9. 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).
10. 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.
11. Organisationerne er enige om, at feriepengegarantiordningen benyttes af de af organisationernes medlemmer, der er beskæftiget på byggeriets 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.
12. 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 [§ 39](#).

§ 39 Faglig Feriefond

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.

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.

§ 40 Betaling af søgnehelligdage, feriefridage, seniorfridage og børneomsorgsdage

Særlig lønopsparing

1. Virksomheden indbetaler på medarbejderens særlige lønopsparing (tidligere søgnehelligdags- og feriefridagskonto):

1. marts 2022 12,90%

1. marts 2024 14,70%

af medarbejderens ferieberettigede løn, herunder den overenskomstmæssige sygeløn. Den særlige lønopsparing anvendes til at betale søgnehelligdage, feriefridage, børneomsorgsdage, overenskomstmæssige fridage, seniorfridage (for medarbejdere der opfylder betingelserne herfor) samt fravær i forbindelse med barns 2. sygedag og børns lægebesøg.

Feriegodtgørelse af den særlige lønopsparing er indeholdt i beløbet.

2. Disponerer medarbejderen ikke over hele bidraget til 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.

3. Virksomheden og medarbejdere kan aftale, at bidraget til særlig opsparring, som overstiger 5,90%, løbende kan udbetales sammen med lønnen.
4. Virksomheden og medarbejderne kan også aftale, at indestående på den særlig lønopsparring kan udbetales som et éngangsbeløb.

Betaling

5. Den henlagte opsparring udbetales dels som et forskudsbeløb i forbindelse med den enkelte søgnehelligdag, feriefridag seniorfriday, børneomsorgsdag og dels som en restbetaling.

Forskud

6. Forskudsbeløbene pr. dag udgør til voksne medarbejdere:

1. marts 2020	kr. 1.300,00
1. maj 2024	kr. 1.500,00

Til ungarbejdere (dog maksimalt fuld personlig løn):

1. marts 2020	kr. 700,00
1. maj 2024	kr. 800,00

Som "helligdage" regnes: Nytårsdag, skærtorsdag, langfredag, 2. påskedag, 2. pinsedag, Store bededag, Kristi Himmelfartsdag, 1. og 2. juledag og Grundlovsdag.

Forskudsbeløbene udbetales på søgnehellidage, 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.

Udbetaling af forskud

7. Udbetaling af forskudsbeløb finder sted samtidig med lønnen for den lønningperiode, hvori søgnehellidagen(e) eller feriefridagene ligger.

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

Ret til forskud

8. Medarbejderen har straks ved ansættelsen ret til den i stk. 1 nævnte opsparing og de i stk. 6 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 søgnehellidage og feriefridage med de i stk. 6 nævnte forskud.

Restbeløb

9. 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 løn-udbetalingsdag 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 særlig lønopsparing er gæld til virksomheden, der kan modregnes i tilgodehavende løn.

Fratrædelse

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

Arbejde på søgnehellidag

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

Særligt vedrørende særlig lønopsparing for udstationerede medarbejdere

12. Hvis tillægget fremgår tydeligt af medarbejdernes lønseddel jf. overenskomstens 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.

Dødsfald

13. Ved dødsfald tilfalder den opsparede særlig lønopsparing afdødes bo.

Garanti

14. 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.

§ 41 Seniorordning

Optjening

1. 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.

Placering

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

Betaling

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

Seniorordning fra 2017-overenskomsten

4. 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 opsig den.

§ 42 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.

§ 43 Ferieregler for udstationerede medarbejdere

1. Bestemmelserne i [§§ 32 til 40](#) 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.

Afholdelse af ferie

2. 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.

Betaling af ferie

3. 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 forholdsæssigt 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 kompensation 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 lønmodtageren 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 lønmodtageren 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 12,5% 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.

Tyske virksomheder

4. 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 8 Samarbejdet

§ 44 Tillidsrepræsentantsregler

Hvor vælges tillidsrepræsentant?

1. På hver af virksomhedens produktionsenheder med mindst 5 (faglærte stenhuggere/stukkatører 4) 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 (faglærte stenhuggere/stukkatører 3) eller derunder, ophører tillidsrepræsentantshvervet, med mindre begge parter ønsker det. En medarbejder kan kun deltage i valg af 1 tillidsrepræsentant på samme produktionsenhed og medregnes ikke i valggrundlaget for valg af mere end 1 tillidsrepræsentant. Valgperioden for en tillidsrepræsentant er maksimalt 2 år. Genvalg kan finde sted.
2. På virksomheder, hvor der er indført holddriftsarbejde/weekendarbejde, kan de beskæftigede medarbejdere på de enkelte hold vælge tillidsrepræsentant efter reglerne i denne paragraf.

Hvem kan vælges til tillidsrepræsentant

3. Tillidsrepræsentanten skal vælges blandt de anerkendt dygtige medarbejdere med min. 6 måneders anciennitet.

Valg af tillidsrepræsentant

4. 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.
5. Valget er ikke gyldigt, før det skriftligt er meddelt virksomheden, der er berettiget til at gøre indsigelse mod valget og er godkendt af Fagligt Fælles Forbund.
6. Alene medarbejdere, der er medlem af Fagligt Fælles Forbund har stemmeret.

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

Organisering

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

Faglig opdatering for ophørte tillidsrepræsentanter

9. 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 efter 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.
10. 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.
11. Medarbejderen modtager løn med samme sats som ved sygdom under den faglige opdatering. Det er en forudsætning, at der kan ydes lovbestemt løntabsgodtgørelse til uddannelsen. Løntabsgodtgørelsen tilfalder virksomheden.
12. Ved faglig opdatering kan der ydes støtte fra Bygge- og Anlægsbranchens Udviklingsfond.

Fællestillidsrepræsentant

13. På virksomheder, hvor der er 3 eller flere tillidsrepræsentanter, er parterne enige om, at det kan være formålstjenligt, at tillidsrepræsentanterne af deres midte vælger en fællestillidsrepræsentant, der i fælles spørgsmål, f.eks. lægning af arbejdstiden, hygiejne, marketeri, fridage o.l., kan være samtlige medarbejderes tillidsrepræsentant over for virksomheden eller dennes repræsentant. Meddelelse om valg af fællestillidsrepræsentant skal straks bringes til virksomhedens kundskab.

Fællestillidsrepræsentanten kan under ingen omstændigheder blande sig i spørgsmål vedrørende de enkelte tillidsrepræsentanters normale funktioner inden for deres respektive afdelinger, medmindre virksomhedsledelsen og de berørte tillidsrepræsentanter bliver enige om noget andet.

Talsmand

14. 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.

Lokalaftaler når der ikke er valgt en tillidsrepræsentant

15. 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 resultatløns jf. [§ 26](#) og [§ 110, stk. 8, 9 og 10](#).

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.

Tillidsrepræsentantens pligter

16. Det er tillidsrepræsentantens pligt overfor sin organisation og overfor virksomheden at gøre sit bedste for at vedligeholde og fremme et godt samarbejde på arbejdspladsen. Ved udførelsen af hans hverv er det dog ikke tilladt unødigt at forsømme arbejdet, ligesom det må være en regel, at eventuelle samlede skurmøder - så vidt muligt - holdes 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.

Tillidsrepræsentantens opgaver

17. Når én eller flere af tillidsrepræsentantens kolleger ønsker det, er tillidsrepræsentanten forpligtet til at forebringe deres klager eller henvendelser for virksomheden, dog kun såfremt sagen ikke bliver ordnet tilfredsstillende ved dennes repræsentant på arbejdsstedet. 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 arbejdskollegeres pligt at fortsætte arbejdet uforstyrret.
18. Med henblik på bedst muligt at kunne understøtte sine kolleger i forbindelse med indgåelse af aftaler om løn efter Industriooverenskomstens [§ 21](#), kan tillidsrepræsentanten anmode om at få belyst virksomhedens produktivitet, konkurrenceevne, økonomiske situation og fremtidsudsigter, herunder bl.a. ordrebeholdning, markedssituation og produktionsforhold.

Afskedigelse af tillidsrepræsentant

19. En tillidsrepræsentants afskedigelse skal begrundes i tvingende årsager.

En tillidsrepræsentant, der er valgt under en periode med et større antal medarbejdere, ophører med at være tillidsrepræsentant, hvis medarbejderantallet i en periode af 4 måneder har været 5 eller derunder, og virksomheden skriftligt har meddelt tillidsrepræsentanten,

at man jf. ovenstående ønsker dennes funktion som tillidsrepræsentant ophørt.

Særligt for DBI

20. På DBI-området har tillidsrepræsentanten et opsigelsesvarsel på 4 måneder og efter 5 års anciennitet i alt 5 måneder medmindre afskedigelsen er begrundet i arbejdsmangel.

Fremgangsmåde ved afskedigelse

21. Hvis en virksomhed finder, at der foreligger tvingende årsager efter stk. 16, 1 afsnit til at opsiges en tillidsrepræsentant, der er valgt efter reglerne i stk. 1-3, kan dennes ansættelsesforhold i varslingsperioden normalt ikke afbrydes, før tillidsrepræsentantens organisation har fået lejlighed til at prøve afskedigelsens berettigelse ved en fagretlig behandling. Mæglingens mødet skal i så fald afholdes senest 7 kalenderdage efter mæglingens begæringens fremkomst, og den fagretlige behandling skal i øvrigt fremmes mest muligt.

Fastslås det ved den fagretlige behandling, at der foreligger tvingende årsager til afskedigelse af tillidsrepræsentanten, betragtes opsigelsesvarsel som afgivet ved mæglingens begæringens fremkomst.

§ 45 Arbejdsmiljørepræsentanter

For arbejdsmiljørepræsentanter gælder samme regler for valg, aflønning og afskedigelser som for tillidsrepræsentanter. Arbejdsmiljørepræsentanter bør fortrinsvis vælges blandt de medarbejdere, der har deltaget i den lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse.

Herudover henvises til den til enhver tid gældende "Lov om arbejdsmiljø" med tilhørende bekendtgørelser.

§ 46 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.

§ 47 Samarbejdet

For samarbejdet gælder i øvrigt Samarbejdsaftalen af 27. oktober 2006 mellem Dansk Arbejdsgiverforening og LO.

§ 48 Samarbejde og arbejdsmiljø

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.
2. Der opkræves et bidrag for de medarbejdere, der er omfattet af overenskomsten.
3. Fra begyndelsen af den lønningsuge, hvori 1. maj 2020 indgår, udgør bidraget pr. arbejdstime55 øre
Fra begyndelsen af den lønningsuge, hvori 1. juli 2023 indgår, udgør bidraget pr. arbejdstime65 øre
4. 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 9

Ansættelse og opsigelse

§ 49 Ansættelse

Det tilstræbes, at antagelse af arbejdere finder sted ved arbejdstids begyndelse mandag, ligesom det tilstræbes, at fratrædelse af medarbejdere finder sted ved kalenderugens afslutning.

§ 50 Opsigelse

Opsigelsesvarsler

1. For medarbejdere, der uden anden afbrydelse end nedenfor nævnt, har været beskæftiget i samme virksomhed i nedenstående tidsrum, der regnes fra vedkommendes fyldte 18. år – idet dog lærlingetid før det fyldte 18. år tæller med – gælder følgende opsigelsesfrister:
2. Medlemmer af DIO III, som indtil 1. marts 2004 var omfattet af Industrioverenskomsten mellem Specialarbejderforbundet i Danmark og Danske Entreprenører samt medlemmer af DIO III, som optages efter 1. marts 2004 (undtagen stenhuggere og industrilakerere):

	Arbejdsgiverside	Arbejderside
Efter 9 måneders beskæftigelse	1 uge	0 uger
Efter 1 års beskæftigelse	3 uger	1 uger
Efter 3 års beskæftigelse	5 uger	2 uger
Efter 5 års beskæftigelse	7 uger	2 uger

3. Medlemmer af DIO III, som indtil 1. marts 2004 var omfattet af Industrioverenskomsten mellem Specialarbejderforbundet i Danmark og BYG, samt medlemmer af DIO III, som optages efter 1. marts 2004, som beskæftiger stenhuggere og industrilakerere:

	Arbejdsgiverside	Arbejderside
Efter 6 måneders beskæftigelse	1 uge	0 uger
Efter 1 års beskæftigelse	2 uger	1 uger
Efter 3 års beskæftigelse	5 uger	2 uger
Efter 5 års beskæftigelse	7 uger	2 uger

4. Ved afskedigelse kan arbejdsforholdet normalt kun bringes til ophør ved en arbejdsdags udløb.

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

5. Opsigelse fra såvel medarbejder som virksomhed skal ske skriftligt, og organisationerne har udarbejdet blanketter, der kan anvendes hertil.
6. Medarbejdere, beskæftiget ved akkordarbejde, jf. Hovedaftalens § 4, stk. 2, kan dog tidligst fratræde ved akkordaftalens opfyldelse.
7. Uoverensstemmelse om opsigelsesanciennitet afgøres på baggrund af ATP- indbetalingerne.

Genantagelse

8. Hvis en medarbejder afskediges, men genantages efter en periode, der ikke overstiger 9 måneder, bevares den på afskedigelsestidspunktet opnåede opsigelsesanciennitet. Dette gælder dog ikke, hvis virksomheden tilbyder tids- eller opgavebestemt ansættelse i et tidsrum af indtil 60 kalenderdage. Organisationerne har påtaleret efter de fagretlige regler, hvor misbrug skønnes at foreligge.

Opsigelse under sygdom og tilskadekomst

9. 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.
10. 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.

Afbrydelse i anciennitet

11. Som afbrydelse i ancienniteten regnes ikke sygdom, barselsorlov, militærtjeneste og midlertidig hjemsendelse.

Frihed i forbindelse med opsigelse

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

Bortfald af opsigelsesvarsel

13. Opsigelsesvarsel for virksomheden bortfalder:
 - Ved arbejdsledighed som følge af andre medarbejders arbejdsstandsning,
 - Ved hjemsendelse jf. [§ 51, stk. 1 og 2](#) i forbindelse med indtrædende maskinstandsning, materialemangel, vejrlig, manglende ordretilgang eller lignende og anden force majeure, som standser driften helt eller delvis. Hjemsendelse skal ske skriftligt og organisationerne har udarbejdet en blanket, der kan anvendes hertil.

Manglende varsel

14. Hvis en medarbejder afskediges uden det varsel, han har krav på, og uden han selv har givet anledning til afskedigelsen, betaler virksomheden en erstatning svarende til hans sædvanlige løn ved tidlønsarbejde for det antal arbejdsdage overtrædelsen drejer sig om.
15. Hvis en medarbejder forlader virksomheden uden at give mindst det varsel, han har pligt til, betaler han et beløb til virksomheden svarende til den for den pågældende medarbejder gældende sædvanlige løn for tidlønsarbejde for det antal arbejdsdage, overtrædelsen an-drager.

Tiltrædelse af andet arbejde

16. Hvis en medarbejder er opsagt, og han kan påvise, at han kan tiltræde andet fast arbejde straks efter eller inden for sit opsigelsesvarsel til virksomheden, bør virksomheden acceptere dette.

§ 51 Hjemsendelse

Parterne har aftalt følgende retningslinier om hjemsendelse, jf. [§ 50. stk. 13](#):

Grundlag for hjemsendelse

1. Inden for de områder, hvor arbejdet traditionelt er indstillet i hele eller dele af vinterperioden – som f.eks. kabel- og ledningsarbejder, bro-lægning og lignende – kan virksomheden hjemsende medarbejder i en periode.
2. Herudover kan medarbejderne i overensstemmelse med sædvanlig praksis hjemsendes f.eks. på grund af vejrlig, materialeangel, ordremangel og lignende.
3. Organisationerne anbefaler, at der ved arbejdsmangel forud for en hjemsendelse gennemføres en dialog om alternativt at benytte overenskomstens muligheder for uddannelse.”
4. Parterne er enige om, at der ikke må være systematik i arbejdsgiverens hjemsendelse af medarbejdere. Der er endvidere enighed om, at virksomheden - så vidt muligt - bør orientere medarbejderen i så god tid som muligt inden hjemsendelsen.

Løn

5. Når medarbejderne er hjemsendt betyder det, at der ikke består en forpligtelse til at betale løn i hjemsendelsesperioden.

Andet arbejde

6. Hvis medarbejderen under hjemsendelsen påbegynder anden beskæftigelse, skal virksomheden have meddelelse herom, såfremt dette medfører, at medarbejderen ikke ønsker at vende tilbage og genoptage sin beskæftigelse efter hjemsendelsen. Medarbejderen er i sådanne tilfælde ikke pligtig til at give virksomheden et evt. opsigelsesvarsel i henhold til overenskomsten.

Orientering om genoptagelse

7. Efter tre måneders hjemsendelse, bortset fra hjemsendelser, der er begrundet i vejrmæssige og/eller sæsonmæssige forhold, kontakter virksomheden medarbejderen med en orientering om, hvor lang tid

hjemsendelsen skønnes at vare, og om hvornår medarbejderen skønnes at kunne genoptage arbejdet inden for de følgende 3 uger.

8. Hvis virksomheden ikke kan tilbyde beskæftigelse, betragtes medarbejderen som opsagt, og der udbetales en godtgørelse svarende til lønnen i opsigelsesperioden.

Genoptagelse af arbejdet

9. Så snart årsagen til hjemsendelse ophører, skal medarbejderen tilbydes arbejde igen.
10. Hjemsendte medarbejdere skal tilbydes beskæftigelse i virksomheden i den afdeling og inden for det arbejdsområde, han blev hjemsendt fra, før virksomheden ansætter nye medarbejdere til dette arbejde.
11. Medarbejderen er forpligtet til at genoptage arbejdet, når det tilbydes igen.

Kapitel 10 Ungarbejdere

§ 52 Almindelige bestemmelser

Aftalen omfatter ungarbejdere, der er fyldt 15 år, men ikke 18 år, og bortset fra efterfølgende fravigelser er de mellem DIO III og Fagligt Fælles Forbund indgåede overenskomster gældende i fuld udstrækning for disse.

§ 53 Antagelse af ungarbejdere

1. På arbejdspladser, hvor der beskæftiges mindst 3 voksne ikke-faglærte medarbejdere, kan ungarbejdere beskæftiges på nedennævnte særlige vilkår i følgende omfang:

Antal voksne medarbejdere	Antal ungarbejdere
3 - 5	1
6 -10	2
11-15	3
osv.	osv.

2. På arbejdspladser, hvor arbejdet ikke strækker sig over 3 uger, kan der, selv om der kun beskæftiges 1 eller 2 voksne ikke-faglærte medarbejdere, dog altid desuden beskæftiges 1 ungarbejder.
3. Hvor der beskæftiges flere ungarbejdere end foranstående, bliver de mellem DIO III og Fagligt Fælles Forbund indgåede overenskomster gældende i fuld udstrækning for ungarbejdere ud over det fastsatte antal.

§ 54 Aflønning af ungarbejdere

Timelønsarbejde

1. Mindstebetalingssatsen for ungarbejdere, der er fyldt

15 år, men ikke 16 år, fastsættes til	40%
16 år, men ikke 17 år, fastsættes til	50%
17 år, men ikke 18 år, fastsættes til	70%

af mindstebetalingssatsen for voksne medarbejdere alle overenskomstmæssige tillæg indbefattet. Lønnen for den enkelte ungarbejder aftales efter samme regler som for voksne arbejdere.

Akkordlønsarbejde

2. Ungarbejdere, der er fyldt 16 år, kan efter aftale mellem akkordholdet og virksomheden deltage i akkorder sammen med de voksne medarbejdere på følgende vilkår:

Akkordforskud

3. Der udbetales som forskud på den ungarbejderens tilkommende andel i akkordsummen, jf. nedenfor, de under stk. 1 fastsatte procenter af mindstebetalingssatsen. Herudover ydes særlig lønopsparring som ved timelønsarbejde.
4. For akkorder, hvor faste tillæg er indregnet eller fastsat som procenttillæg, regnes faste tillæg som udbetalt forskud.

Akkordopgørelse og akkordoverskud

5. Når ungarbejderen er fyldt 16, men ikke 17 år, medregnes 40%, når ungarbejderen er fyldt 17, men ikke 18 år, medregnes 56% af hans timer i akkorden, og han får på disse timer samme akkordfortjeneste som de voksne medarbejdere som sin andel i den akkordholdet tilkommende akkordsum. Ved beregning af ungarbejderens overskud fradrages det ydede forskud på alle timer i akkorden.
6. Eventuelt underskud i akkorden kan ikke modregnes i ungarbejderens overenskomstmæssige forskudsudbetaling eller i den akkordfortjeneste, han har krav på i henhold til foranstående.

§ 55 Sikkerhed og uddannelse

1. Der skal tages fornødent hensyn til ungarbejderens fysik og sikkerhed under hans beskæftigelse på arbejdspladsen.

2. Organisationerne er enige om at støtte særlige bestræbelser på at opøve ungarbejdere i faget, også ved udnyttelse af de muligheder, der gives for deltagelse i kurser og lignende.
3. Ungarbejdere under 18 år må kun betjene visse maskiner, hvis arbejdet er et nødvendigt led i en uddannelsesaftale efter lov om erhvervsuddannelse eller tilsvarende uddannelse af mindst 2 års varighed, som giver erhvervskompetence. Lavalderen er i sådanne tilfælde 15 år.

Kapitel 11

Øvrige bestemmelser

§ 56 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.

§ 57 Bygge- og Anlægsbranchens Udviklingsfond

1. Organisationerne etablerer Bygge- og Anlægsbranchens Udviklingsfond, som har til formål at yde tilskud til medarbejdernes deltagelse i efter – og videreuddannelse.
2. Bidrag til Bygge- og Anlægsbranchens Uddannelsesfond, jf. [§ 82](#) og [§ 109](#) indgår i Bygge- og Anlægsbranchens Udviklingsfond.

Frihed til uddannelse

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

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.

4. Uddannelsen kan omfatte deltagelse i en individuel kompetencevurdering i forhold til relevant erhvervs- og arbejdsmarkedsuddannelse indenfor overenskomstmrådet. 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.

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

Anvendelsesmuligheder

6. Fondens midler kan bl.a. anvendes til:
 - Kompetencevurdering
 - Almen og faglig efter- og videreuddannelse
 - Styrkelse af læse-, stave- og regnefærdigheder
 - Kampagner målrettet uddannelsesplanlægning i virksomheden
 - Administrationsomkostninger knyttet til uddannelsesaktiviteter

Bidrag

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

Ledelse og administration

8. Organisationerne etablerer eller tilslutter sig et administrationselskab, som administrerer de indbetalte bidrag.
De nærmere retningslinjer fastlægges i vedtægter, som parterne har udarbejdet.

Ansøgninger

9. Virksomhederne kan søge om midler i fonden.
10. Fonden kan inden for fondens økonomiske muligheder yde helt eller delvist tilskud til dækning af medarbejdernes løntab ved uddannelse, (efter retningslinier som nuværende Bygge- og Anlægsbranchens Uddannelsesfond) deltagerbetaling, rejseomkostninger mv.
11. Fonden udarbejder et ansøgningskema, der nærmere beskriver retningslinjerne for udbetaling.

Uoverensstemmelser

12. 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.

13. Konkrete uoverensstemmelser kan gøres til genstand for fagretlig behandling. Uoverensstemmelser kan dog ikke videreføres til faglig voldgift.

§ 58 Lokale aftaler

1. Lokale aftaler og kutyper kan med de i stk. 2 nævnte undtagelser opsiges af begge parter med 3 måneders varsel til den 1. i en måned, medmindre aftale om længere varsel er truffet.
2. I tilfælde af opsigelse i henhold til stk. 1 er det den opsigende parts pligt at foranledige lokale forhandlinger, og for så vidt enighed ikke opnås, da at lade sagen viderebehandle efter gældende fagretlige regler.
3. Parterne er ikke løst fra den opsagte lokale aftale eller kutyme, før de i stk. 2 almindelige regler er iagttaget, selv om udløbsdatoen er passeret. Herefter er overenskomstens almindelige regler gældende (til præcisering af gældende retsstilling), og arbejdsstandsning kan ikke etableres.

§ 59 Vikararbejde

Vikarbureauet er medlem af DIO III

1. DIO III optager som medlemmer virksomheder, der er vikarbureauer.
2. Ansættelse af vikarer på DIO IIIs overenskomstområder er omfattet af gældende overenskomster mellem parterne. Det omfatter også de for arbejdsfunktionen bestående lokalaftaler og kutyper.

Vikarbureauet er ikke medlem DIO III

3. Parterne er enige om, at overenskomsterne mellem de berørte organisationer er områdeoverenskomster.
4. Alt arbejde på en medlemsvirksomhed, der udføres inden for overenskomsternes faglige gyldighedsområde, er omfattet af overenskomsterne, hvis det udføres af en ansat eller af en anden person, der er underlagt medlemsvirksomhedens ledelsesret, f.eks. en vikar, i

modsatning til en medarbejder, der er udsendt af en underentreprenør og undergivet dennes ledelsesret.

5. 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, vikarbejdet strækker sig over.
6. 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 omhandlede arbejde.
7. Medlemsvirksomheden må i sin aftale med vikarbureauet sikre sig, at vikarbureauet har det nødvendige kendskab til de gældende overenskomst- og aftaleforhold.
8. 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.

Øvrige forhold

9. I ethvert vikarjob, som er omfattet af en mellem parterne gældende overenskomst, opspares anciennitet efter de i overenskomsterne beskrevne regler.
10. Overenskomstparterne er enige om det naturlige i, at vikaransatte er medlemmer af samme faglige organisationer som de øvrige på kvirentvirksomheden ansatte tilsvarende medarbejdere.
11. Fagligt Fælles Forbund tilkendegiver, at det ikke er hensigtsmæssigt, at vikarer, som er organiseret i et FH-forbund, skifter fagforening ved kortvarige vikariater.

§ 60 Omgåelse af overenskomsten

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").

2. Det betragtes dog ikke som en omgåelse af overenskomsten, når to 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.
3. Uoverensstemmelser om hvorvidt der er tale om en omgåelse af overenskomsten kan behandles i henhold til de fagretslige regler.
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

§ 61 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.

Kapitel 12

Regler for behandling af faglig Strid

§ 62 Faglig strid

Lokalforhandling

1. Enhver uenighed af faglig karakter mellem medlemmer af undertegnede organisationer må ikke have arbejdsstandsning til følge, men bør søges bilagt efter nedenstående regler.
2. Såfremt der på en virksomhed inden for overenskomstens område opstår uenighed af faglig karakter, skal uoverensstemmelsen søges bilagt lokalt mellem parterne på virksomheden eller på arbejdspladsen. Den lokale forhandling skal holdes snarest efter begæring er fremsat. Organisationerne anbefaler, at der udarbejdes et skriftligt referat fra mødet.
3. Såfremt medarbejderne eller virksomheden ønsker det, kan en repræsentant fra organisationerne bistå ved forhandlingerne.

Mægling

4. Opnås der ikke lokalt en løsning af striden, kan parterne gennem deres organisation begære sagen videreført til mægling.
5. Mæglingsmøde skal afholdes i alle tilfælde, såfremt en af parterne ønsker det.
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 og en genpart af et eventuelt referat fra den lokale forhandling.
7. Mæglingsmødet tilstræbes afholdt på arbejdspladsen inden 10 arbejdsdage efter modtagelse af mæglingsbegæringen fra modstående organisation. Mæglingsmødet berammes efter aftale organisationerne i mellem.
8. Organisationsrepræsentanter, der har deltaget i den lokale forhandling, kan ikke samtidig fungere som mæglingsmænd.
9. På mæglingsmødet genoptages forhandlingerne med bistand fra organisationernes mæglingsmænd der består af mindst 1 fra hver

organisation, der herefter ved direkte forhandling søger af løse uoverensstemmelser. Mæglingsemændene udarbejder et referat over forhandlingsresultatet og underskriver det med bindende virkning for parterne.

Organisationsmøde

10. Hvis organisationerne er enige, kan en sag, inden den videreføres til Arbejdsretten eller voldgiftsbehandling, behandles på et møde mellem organisationerne.
11. Begæring om organisationsmøde skal fremsættes over for den modstående organisation senest 4 uger efter mæglingsemødets afholdelse.
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.
13. På organisationsmødet fremlægges sagen mundtligt for mæglingsemændene suppleret af repræsentanter for de implicerede parter, der har mødepligt.
14. Organisationsrepræsentanter, der har deltaget i den lokale mægling, kan ikke samtidig fungere som forhandlingsleder.
15. Forhandlingslederne søger herefter ved direkte forhandling at tilvejebringe en løsning af uoverensstemmelsen.
16. 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.
17. 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.

18. 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.

Faglig voldgift

19. Opnås der ikke ved den forannævnte fagretlige behandling enighed om en løsning, skal sagen for så vidt angår forståelsen af en foreliggende lønftale med almindelige bestemmelser eller en mellemorganisationerne bestående overenskomst forelægges en faglig voldgift til afgørelse, hvis en af organisationerne fremsætter begæring herom.
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.
21. Voldgiftbegæringen skal indeholde en redegørelse om uoverensstemmelsens art og omfang samt vedlægges genparter af referaterne fra den forudgående fagretlige behandling.
22. Voldgiftsmødet berammes efter aftale organisationerne imellem.
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.
24. Faglige spørgsmål skal behandles af en faglig opmand, og juridiske spørgsmål skal behandles af en juridisk opmand.
25. Ved faglige spørgsmål forstås normalt prislister-/priskurantspørgsmål eller spørgsmål vedrørende prisfortolkningsområder, og ved juridiske spørgsmål forstås normalt spørgsmål vedrørende øvrige overenskomstspørgsmål.
26. Hvis enighed ikke kan opnås om, hvorvidt et spørgsmål skal behandles af en faglig opmand eller en juridisk opmand, indkaldes begge opmænd, som da i fællesskab realitetsbehandler spørgsmålet og træffer afgørelse i sagen.

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.
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.
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.
30. Under retsmødet procederes sagen mundtligt af en organisationsrepræsentant, der ikke samtidig kan være medlem af retten.
31. Opmanden fungerer som rettens formand og leder forhandlingerne. Efter votering afgøres uoverensstemmelsen ved simpelt stemmeflertal.
32. Opnås der ikke flertal for en afgørelse af sagen, skal opmanden alene afgøre uoverensstemmelsen i en motiveret kendelse.
33. Ingen kan være medlem af mæglingssudvalget eller voldgiftsretten, når den pågældende sag drejer sig om spørgsmål vedrørende arbejdsforholdene på et arbejdssted, hvor vedkommende har personlig interesse.

Konflikt

34. Regler for behandling af faglig strid 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.

Tidsfrister

35. Såfremt den klagende part undlader at overholde ovenstående tidsfrister, er sagen tabt for klageren samt retten til at videreføre den omstridte sag.
36. Ovenstående kan kun fraviges, såfremt der mellem organisationerne er truffet skriftlig aftale herom.

Udbetaling efter mægling og voldgift

37. Beløb, der er forfaldne til udbetaling efter vedtaget mægling eller voldgiftskendelse, udbetales førstkommande lønuddbetalingsdag, dog tidligst 5 arbejdsdage efter, at sagens parter har fået tilsendt og modtaget kendelse og fordelingsliste.

§ 63 Fagretlig behandling i bortvisningsager

1. I sager vedrørende bortvisning skal mæglingsmøde afholdes senest 5 arbejdsdage efter mæglingsbegæringens modtagelse i den modstående organisation, medmindre andet aftales.
2. Er der i sager vedrørende bortvisning ikke opnået enighed ved mæglingsmødet, kan de respektive parter begære sagen afgjort ved en faglig voldgift.
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 omberrammelse af den faglige voldgift.
4. Den organisation, der ønsker sagen videreført, skal senest 10 arbejdsdage efter mæglingsmødets/organisationsmødets afholdelse skriftligt begære afholdelse af faglig voldgift.
5. Denne tidsfrist kan fraviges efter aftale.

§ 64 Udenlandske medarbejderes løn- og arbejdsforhold

Indledende bestemmelser

1. 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.

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.
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.
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.
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.

Organisationsmøde

6. 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.
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.
8. Alle relevante baggrundsoplysninger fremlægges på organisationsmødet. På organisationsmødet påhviler det underentreprenøren at bevise, at overenskomstens bestemmelser overholdes.
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.

10. Angår kravet en enkelt ansat forudsætter udleveringen af baggrundsoplysninger medarbejderens samtykke.
11. Når kravet om udlevering af baggrundsoplysninger vedrører en medarbejdergruppe udleveres disse uden samtykke, dog således at hensynet til anonymitet sikres.
12. Hvis det under forhandlingerne konstateres, at overenskomsternes bestemmelser er overholdt, er sagen slut.

Faglig voldgift

13. 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 afsigelse af en voldgiftskendelse hurtigst muligt.
14. For virksomheder, der ikke er medlem af DIO III, består udvalget af repræsentanter fra virksomheden og forbundet.
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.
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.

Orientering af forbundene

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

Fortrolighed

18. 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.

§ 65 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.

§ 66 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".

§ 67 Arbejdsstandsning og – vægring pga. sikkerhed og sundhed

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".
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.

§ 68 Overenskomststridige konflikter

1. Hvis en virksomhed eller medarbejderne skønner, at der er risiko for overenskomststridige konflikter, skal der på begæring fra en af parterne omgående indledes drøftelser mellem overenskomstparterne og de lokale parter for at vurdere baggrunden for uoverensstemmelsen.
2. Hvis DIO III eller Fagligt Fælles Forbund efterfølgende finder det formålstjenligt, skal der hurtigst muligt, dog senest 5 arbejdsdage efter

begæring herom, holdes et opfølgingsmøde – så vidt muligt på virksomheden.

Bestemmelserne ændrer ikke på de almindelige regler vedrørende behandling af overenskomststridige konflikter, jf. Hovedaftalens regler herom.

Kapitel 13 Ligelønsnævn

§ 69 Ligelønsnævn

Overenskomstparterne har etableret et ligelønsnævn efter følgende regler:

Overordnede rammer

1. Ligelønsnævnet oprettes med udgangspunkt i den model, der kendes fra Afskedigelsesnævnet.
2. Nævnet 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 Nævnet, medmindre de er omfattet af reglen i arbejdsretslovens § 11, stk. 2, og § 22, stk. 1.
3. Nævnet skal i første række kunne tage stilling til tvister vedrørende lovens centrale bestemmelser, nemlig § 1, stk. 1-3 og § 3.
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 Nævnet.
5. Parterne er enige om at tilstræbe at etablere et enstrenget sanktions-system.
6. Hvis en sag indeholder elementer, der både vedrører brud og fortolkning af ligelønsreglerne og andre overenskomstelementer på samme tid, kan Nævnet 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.
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, mæglingssmøde og organisationsmøde. Herudover bør der gennemføres et forberedende

møde i Nævnets regi, svarende til det møde, der kendes fra Afskedigelsesnævnet.

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

§ 70 Overenskomstens varighed

Overenskomsten og akkordtidsfortegnelse med tilhørende forhandlede protokollater, træder i kraft fra og med den 1. marts 2023 og er gældende mellem overenskomstparterne, indtil den i overensstemmelse med de til enhver til gældende regler skriftligt opsiges til en 1. marts, dog tidligst 1. marts 2025.

København, den 7. marts 2023

For DIO III

For Fagligt Fælles Forbund

Niels Grøn

Claus von Elling

AFSNIT 2

Industrielle virksomheder

Bestemmelserne i dette afsnit gælder for:

Medlemmer af DIO III, som indtil 1. marts 2004 var omfattet af Industrioverenskomsten mellem Specialarbejderforbundet i Danmark og Danske Entreprenører (undtagen DBI).

Medlemmer af DIO III, som indtil 1. marts 2004 var omfattet af Industrioverenskomsten mellem Specialarbejderforbundet i Danmark og Byggeriets Arbejdsgivere (undtagen stenhuggere, stenindustriarbejdere, stenteknikere, stukkatører og industrilakerere).

Medlemmer af DIO III, som optages efter 1. marts 2004 (undtagen stenhuggere, stenindustriarbejdere, stenteknikere, stukkatører og industrilakerere).

Kapitel 1

Arbejdstid

§ 71 Overarbejde

Udførelse af overarbejde

1. Overarbejde kan forlanges udført i den udstrækning, som hensynet til arbejdets tarv kræver.
2. Virksomhederne kan etablere overarbejde på indtil 8 timer pr. uge, forudsat at der lokalt er enighed herom.

Herudover har virksomhederne i henhold til stk. 1 og arbejdsretlig praksis mulighed for at anvende overarbejde på normal måde.

Opgørelse af overarbejde

3. Overarbejde regnes fra normal arbejdstids ophør indbefattet 1/2 times spisepause straks efter dagarbejdstidens ophør.
Spisetiden bortfalder, hvor overarbejdets varighed kun omfatter 1 time.

Natarbejde

4. Natarbejde regnes fra og med 4. time efter den normale arbejdstids ophør og til den normale arbejdstids begyndelse med 1/2 times spisetid hver 4. time.

§ 72 Systematisk overarbejde

1. Hvis de lokale parter forgæves har søgt at indgå en aftale om varierende ugentlig arbejdstid, jf. [§ 10](#), 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.
2. Systematisk overarbejde skal - medmindre andet aftales mellem virksomhedens ledelse og tillidsrepræsentanten – afspadseres som hele fridage indenfor en 12 måneders periode efter dets udførelse
3. Overskydende timer, der ikke berettiger til en fuld arbejdsfri dag, videreføres.
4. Afspadseringstidspunktet fastlægges af arbejdsgiveren efter lokal forhandling mellem parterne, idet der dog skal gives medarbejderen et varsel på mindst 6x24 timer.
5. Afspadsering, der hidrører fra systematisk overarbejde, kan ikke placeres i et opsigelsesvarsel, medmindre virksomheden og medarbejderen er enige herom.
6. De eksisterende muligheder for at varsle overarbejde efter overenskomstens øvrige regler, påvirkes ikke af muligheden for at varsle systematisk overarbejde.

§ 73 Delpension, delefterløn

1. For medarbejdere, der anmoder om nedsat arbejdstid som følge af overgang til delpension eller delefterløn, kan der aftales forkortet arbejdstid.

2. Organisationerne har påtaleret over for misbrug af denne bestemmelse i henhold til regler for behandling af faglig strid.

§ 74 Tilkaldearbejde

1. Ved tilkaldelse til arbejde efter udløbet af den normale daglige arbejdstid eller på arbejdsfri hverdage og søn- og helligdage betales overenskomstmæssig løn dog mindst løn svarende til 4 timers arbejde.
2. Forud for tilkaldearbejde træffes lokalt aftale om betalingen for at være til rådighed.

Kapitel 2

Løn

§ 75 Tidløn

Mindstebetalingssatsen

1. Mindstebetalingssatsen pr. time til voksne medarbejdere udgør fra begyndelsen af den lønningssuge, hvori indgår:

1. maj 2023kr. 138,15

1. januar 2024kr. 142,65

Arbejdsbestemte tillæg

2. Til tromleførere, lastbilchauffører med stort kørekort og førere af traktorer med læsse- eller jordbearbejdningsredskaber, til førere af blok-vogne og lastvogne med påhængsvogn, hvortil der kræves særligt førerbevis, til førere af gravemaskiner, svært jordmateriel, mobilkraner og byggetårnkraner udgør mindstebetalingssatsen pr. time fra begyndelsen af den lønningssuge hvori indgår:

1. maj 2023kr. 143,25

1. januar 2024kr. 147,75

Nyansatte uden brancheerfaring

3. Mindstebetalingssatsen til nyansatte uden brancheerfaring udgør pr. time de første 3 måneder fra begyndelsen af den lønningssuge, hvori indgår:

1. maj 2023kr. 132,65

1. januar 2024kr. 137,15

§ 76 Minutfaktor

Nordsjællands 1. og 2. zone

1. Minutfaktorerne aftales på den enkelte virksomhed ved lokal aftale. Kan der ikke opnås enighed lokalt, fastsættes minutfaktorerne i hvert enkelt tilfælde mellem organisationerne.

Kan der heller ikke mellem organisationerne opnås enighed, fastsættes minutfaktorerne af fagretlig vej, såfremt en af organisationerne begærer det.

Minutfaktorerne skal stå i et rimeligt forhold til lønforholdene i det pågældende lokale område.

Hvor der skønnes at foreligge misforhold, har begge organisationer påtaleret over for hinanden i henhold til regler for behandling af faglig strid.

Provinsen

2. Minutfaktorerne aftales på den enkelte virksomhed ved lokal aftale.

Kan der ikke opnås enighed lokalt, fastsættes minutfaktorerne efter de samme regler, som gælder i Bygge- og Anlægsoverenskomsten mellem Fagligt Fælles Forbund og DIO III minus et fradrag på 5% således

1. maj 2023 232,33 øre

1. januar 2024 241,40 øre

eksklusiv det faste tillæg på kr. 25,50 pr. akkordtime.

Hvis én af parterne kræver det fastsættes minutfaktoren efter de samme regler som er anført oven for under Nordsjællands 1. og 2. zone.

Bonus

3. Hvis der er lokal enighed, kan bonusakkord indføres som et produktivt fremmende lønsystem.

Forhandlinger

4. Der kan højst ske én forhandling af betalingsgrundlaget pr. overenskomstår ved akkord, bonus, produktionstillægsordninger og produktivt fremmende lønsystemer.

§ 77 Overarbejdsatser

Udførelse af overarbejde

1. Overarbejde betales i de 3 første timer efter normal arbejdstids ophør med et tillæg til timelønnen på50%

Af nævnte 3 timer kan 1 time lægges umiddelbart før normal arbejdstids begyndelse, dog ikke før kl. 06.00.

2. Overarbejde herudover (natarbejde) indtil normal arbejdstids begyndelse betales med et tillæg til timelønnen på..... 100%
Søn- og helligdagsarbejde betales med et tillæg til timelønnen på 100%

Opgørelse af overarbejde

3. Forannævnte procenttillæg beregnes af mindstebetalingssatsen, jf. [§ 75, stk. 1](#).
4. Ved arbejde på arbejdsfrie hverdage regnes overarbejde fra normal arbejdstids begyndelse.

Natarbejde

5. I betaling for over-, (nat-), samt søn- og helligdagsarbejde fradrages ikke for spisetiderne.

§ 78 Dag-/nattevagt

Dag- og nattevagt betales til enhver tid, såfremt anden aftale ikke træffes mellem de pågældende, med den til enhver tid gældende mindstebetalingssats, jf. [§ 75](#).

Kapitel 3

Øvrige bestemmelser

§ 79 Sygdom og tilskadekomst

Varighed

1. Virksomheden betaler løn under sygdom i indtil 4 uger, regnet fra 1. hele fraværdsdag

Virksomheden betaler løn under tilskadekomst i indtil 8 uger, regnet fra 1. hele fraværdsdag.

Tilbagefald

2. Hvis medarbejderen bliver fraværende på grund af samme sygdom inden 14 kalenderdage efter, arbejdet blev genoptaget ved udløbet af den 1. sygeperiode, regnes arbejdsgiverperioden på 4 uger – henholdsvis 8 uger - fra 1. fraværdsdag i den første fraværdsperiode.

Betingelser for sygeløn

3. Det er en betingelse, at medarbejderen har været uafbrudt beskæftiget i virksomheden i mindst 3 måneder, og at medarbejderen opfylder sygedagpengelovens betingelser for ret til dagpenge fra virksomheden.
4. Anciennitetskravet i stk. 3 gælder ikke ved fravær på grund af tilskadekomst i virksomheden under udførelsen af arbejdet.
5. Lærlinge anses for at have opfyldt anciennitetskravet, hvis de – efter endt uddannelse – fortsætter i samme virksomhed.

Afbrydelse af anciennitet

6. Ancienniteten i virksomheden anses ikke for afbrudt under
 - sygdom i op til 3 måneder,
 - indkaldelse til militærtjeneste (dog kun op til 3 måneder),
 - barselsorlov,
 - afbrydelse af arbejdet på grund af maskinstandsning, materiale-mangel eller lignende, hvis medarbejderen genoptager arbejdet,
 - når virksomheden tilbyder det.

Betaling

7. Sygelønnen består af det berettigede sygedagpengebeløb suppleret op til fuld løn, dog maks. pr. time fra begyndelsen af den lønningsuge hvori indgår:

1. maj 2023	kr. 161,45
1. januar 2024	kr. 167,10

og højst for 37 timer pr. uge.

Sygelønnens beregning

8. Sygelønnen beregnes som medarbejderens forventede indtjeningstab pr. arbejdstime, inklusiv systematisk forekommende genetillæg i sygdomsperioden.

Hvis det forventede indtægtstab pr. arbejdstime ikke kendes, beregnes sygelønnen på grundlag af indtjeningen i de sidste 4 uger før fraværet. I indtjeningen indgår systematisk forekommende genetillæg men ikke uregelmæssige betalinger, der ikke har relation til de i perioden udførte arbejdstimer.

Hvis det præsterede antal arbejdstimer i den forudgående 4-ugers periode ikke kendes, beregnes timetallet efter reglerne i sygedagpengeloven, og sygelønnen for indtil 37 timer om ugen beregnes som det opgjorte timetal gange med henholdsvis kr. 161,45 / kr. 167,10.

Sygdom/ulykkestilfælde i løbet af dagen

9. Bliver medarbejderen uarbejdsdygtig på grund af sygdom eller sker der et ulykkestilfælde i løbet af arbejdsdagen, betaler virksomheden medarbejderens personlige tidløn for resten af dagen.

Ved akkordarbejde udbetales gældende dagpengesats omregnet pr. time.

§ 56-aftale

10. Hvis der er indgået en aftale i henhold til sygedagpengelovens § 56, betaler virksomheden alene sygedagpenge til medarbejderen i henhold til sygedagpengelovens regler, medmindre fraværet skyldes en anden sygdom end den, som ligger til grund for § 56-aftalen.

§ 80 Barns 1. sygedag

1. Til medarbejdere og ansatte under uddannelse indrømmes der frihed, når dette er nødvendigt af hensyn til pasning af medarbejdernes syge, hjemmевærende barn/børn under 14 år.
2. Denne frihed omfatter kun den ene af barnets forældre og barnets første hele sygedag.
3. Hvis barnet bliver sygt i løbet af medarbejderens arbejdsdag, og medarbejderen af den grund må forlade arbejdet, er der endvidere ret til frihed af resterende arbejdstimer den pågældende dag.
4. Der ydes betaling med samme sats som ved sygdom.
5. Det er en forudsætning, at den af virksomheden krævede dokumentation foreligger.

§ 81 Efteruddannelse

1. 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.
2. Deltagelse i efter- og videreuddannelse placeres under fornødent hensyn til virksomhedens forhold.
3. Hvis 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.

§ 82 Uddannelsesfond

Til Bygge- og Anlægsbranchens Uddannelsesfond indbetales et beløb svarende til 20 øre pr. faktisk præsteret time for de på virksomheden ansatte medarbejdere.

For virksomheder, der har tiltrådt overenskomsten, og som ikke er medlem af Dansk Arbejdsgiverforening eller Kooperationen, udgør beløbet 35 øre pr. time.

§ 83 Redskaber og arbejdstøj

1. Alle redskaber og alt værktøj leveres af virksomheden i god og brugbar stand, og skal af medarbejderne behandles med omhu.
2. For bevislig skødesløs behandling kan vedkommende medarbejder gøres ansvarlig.
3. Ved arbejdets afslutning tilbageleveres værktøjet til virksomheden i brugbar stand.
4. Virksomheden leverer på forlangende værktøjskasse med lås.
5. Til medarbejdere med mere end 3 måneders ansættelse leverer arbejdsgiveren 2 sæt standardarbejdstøj om året efter arbejdsgiverens valg. Levering af arbejdstøjet kan indgå i en af virksomheden fastlagt årlig rytme og er arbejdsgiverens ejendom.

Kapitel 4

Velfærdsforanstaltninger

§ 84 Velfærdsforanstaltninger ved udearbejde

Gældende regler

1. Velfærdsforanstaltninger gennemføres i henhold til den til enhver tid gældende bekendtgørelse, som indgår i overenskomstens bestemmelser, for tiden "Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 2107 af 24. november 2021 om bygge- og anlægsarbejde.
2. Hvis medarbejderne ikke finder, at velfærdsforanstaltningerne opfylder gældende regler, kan sagen rejses gennem deres organisation.

Orienteringsmøde

3. Der afholdes herefter et orienteringsmøde på arbejdspladsen med deltagelse af parterne og repræsentanter for organisationerne inden 5 dage, medmindre forholdene inden da er bragt i orden. Se dog stk. 8.
4. På orienteringsmødet skal der tages stilling til, hvorvidt reglerne er opfyldt eller ej, samt hvorvidt eventuelle mangler må antages at medføre en væsentlig forringelse af betydning for brugsværdien.
5. Opnås der på orienteringsmødet enighed om, at der ikke er mangler, der medfører en væsentlig forringelse af brugsværdien, er sagen slut.
6. Hvis det konstateres, at der er mangler, der medfører en væsentlig forringelse af brugsværdien, betales skurpengesats 1 fra den dag forholdet er påtalt skriftligt, og indtil forholdet er bragt i orden.
7. Opnås der på orienteringsmødet ikke enighed, kan sagen af begge parter videreføres i det fagretlige system. Der udarbejdes skriftligt referat fra mødet med angivelse af, hvad der er uenighed om.
8. Hvis manglen har en sådan karakter, at det vil være åbenlyst grundløst at holde orienteringsmøde, f.eks. hvis der helt mangler et skur, hvor et sådant efter reglerne er påkrævet, kan medarbejderne kræve skurpengesats 2 fra den dag, kravet er påtalt skriftligt, og indtil forholdet er bragt i orden.

9. Uoverensstemmelser jf. stk. 8 behandles efter reglerne for behandling af faglig strid.
10. Eventuelle mangler jf. stk. 6 og 8 skal af virksomheden rettes inden 5 arbejdsdage efter orienteringsmødet hhv. kravet er rejst skriftligt overfor virksomheden. I modsat fald kan sagen eventuelt videreføres i det arbejdsretlige system.
11. Hvis arbejdets varighed er max. 3 arbejdsdage eller 6 manddage, og virksomheden ikke stiller passende toilet- og spisefaciliteter til rådighed, kan medarbejderne kræve skurpengesats 1.

Skurpenge

- | | | |
|--|-----|-------|
| 12. Skurpengesats 1 udgør pr. mand pr. dag | kr. | 57,50 |
| Skurpengesats 2 udgør pr. mand pr. dag | kr. | 90,00 |

AFSNIT 3

Dansk Beton Industri

Bestemmelserne i dette afsnit gælder for:

**Medlemmer af Dansk Betonindustri Forening (DBI) pr. 31. marts 1989
(jf. protokollat af 31. marts 1989)**

Kapitel 1

Arbejdstid

§ 85 Overarbejde

Udførelse af overarbejde

1. Overarbejde kan forlanges udført i den udstrækning, som hensynet til arbejdets tarv kræver.
2. Overarbejde skal varsles senest dagen før inden normal arbejdstids ophør, bortset fra overarbejde af 1 times varighed, som skyldes force majeure som f.eks. maskinskade, uforudset læsning og lign.

Gives der ikke i henhold til ovenstående den påkrævede varsling eller kommer varslet overarbejde ikke til udførelse, betales 1 ekstra time-løn.

3. Virksomhederne kan etablere overarbejde på indtil 8 timer pr. uge, forudsat at der lokalt er ighed herom.

Herudover har virksomhederne i henhold til stk. 1 og arbejdsretlig praksis mulighed for at anvende overarbejde på normal måde.

Opgørelse af overarbejde

4. Overarbejde regnes fra normal arbejdstids ophør.

Natarbejde

5. Natarbejde regnes fra og med 4. time efter den normale arbejdstids ophør og til den normale arbejdstids begyndelse.

§ 86 Systematisk overarbejde

1. Hvis de lokale parter forgæves har søgt at indgå en aftale om varierende ugentlig arbejdstid, jf. § 10, 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.
2. Systematisk overarbejde skal - medmindre andet aftales mellem virksomhedens ledelse og tillidsrepræsentanten – afspadses som hele fridage indenfor en 12 måneders periode efter dets udførelse
3. Overskydende timer, der ikke berettiger til en fuld arbejdsfri dag, videreføres.
4. Afspadsringstidspunktet fastlægges af arbejdsgiveren efter lokal forhandling mellem parterne, idet der dog skal gives medarbejderen et varsel på mindst 6x24 timer.
5. Afspadsring, der hidrører fra systematisk overarbejde, kan ikke placeres i et opsigelsesvarsel, medmindre virksomheden og medarbejderen er enige herom.
6. De eksisterende muligheder for at varsle overarbejde efter overenskomstens øvrige regler, påvirkes ikke af muligheden for at varsle systematisk overarbejde.

§ 87 Delpension, delefterløn

For medarbejdere, der anmoder om nedsat arbejdstid som følge af overgang til delpension eller delefterløn, kan der aftales forkortet arbejdstid.

Organisationerne har påtaleret over for misbrug af denne bestemmelse i henhold til regler for behandling af faglig strid.

§ 88 Tilkaldearbejde

1. Ved tilkaldelse til arbejde efter udløbet af den normale daglige arbejdstid eller på arbejdsfri hverdage og søn- og helligdage betales overenskomstmæssig løn dog mindst løn svarende til 4 timers arbejde.
2. Forud for tilkaldearbejde træffes lokalt aftale om betalingen for at være til rådighed.

Kapitel 2 Løn

§ 89 Løn

Mindstebetalingssatsen

1. Mindstebetalingssatsen til voksne medarbejdere udgør pr. time fra begyndelsen af den lønningsuge, hvori indgår:

1. maj 2023kr. 138,15

1. januar 2024kr. 142,65

Anciennitetstillæg

2. Til medarbejdere med mere end 12 måneders anciennitet ydes et tillæg pr. time påkr. 1,80

Arbejdsbestemte mindstebetalingssatser

3. Til truck- og traktorførere samt chauffører uden påhængsvogn, men med kran, hvortil certifikat kræves udgør mindstebetalingssatsen pr. time fra begyndelsen af den lønningsuge, hvori indgår:

1. maj 2023kr. 144,80

1. januar 2024kr. 149,30

Til chauffører uden påhængsvogn og uden kran udgør mindstebetalingssatsen pr. time fra begyndelsen af den lønningsuge hvori indgår:

1. maj 2023kr. 143,20

1. januar 2024kr. 147,70

Til chauffører med påhængsvogn, men uden kran udgør mindstebetalingssatsen pr. time fra begyndelsen af den lønningsuge, hvori indgår:

1. maj 2023kr. 145,95

1. januar 2024kr. 150,45

Til chauffører med påhængsvogn og kran, hvortil certifikat kræves udgør mindstebetalingssatsen pr. time fra begyndelsen af den lønningsuge, hvori indgår:

1. maj 2023kr. 147,55

1. januar 2024kr. 152,05

Efter 12 måneders anciennitet tillægges satserne.....kr. 1,50

4. Hvor betonblandingen foregår på centralblandeanlæg, aflønnes blandearbejderen med den gennemsnitlige løn for det foregående kvartal - dog først gældende for den første hele lønningsperiode i kvartalet - hos de medarbejdere, hvortil betonen leveres, for den tid han er beskæftiget ved blandingen og ved arbejdet, der står i forbindelse hermed. Der er dog ret til mellem virksomhed og blandemand at indgå særlig lønftale.

Hvor medarbejderen blander beton til egen vareproduktion, der foregår i akkord, skal der fastsættes særlig akkordpris på blandearbejdet.

Nyansatte uden brancheerfaring

5. Mindstebetalingssatsen til nyansatte uden brancheerfaring udgør de første 3 måneder pr. time fra begyndelsen af den lønningsuge, hvori indgår:

1. maj 2023kr. 132,65

1. januar 2024kr. 137,15

§ 90 Minutfaktor

Minutfaktor

1. Akkordarbejde afregnes med gældende minutfaktor, som udgør følgende, fra begyndelsen af den lønningsuge, hvori indgår:

1. maj 2023 281,74 øre

1. januar 2024 291,28 øre

Bonus

2. Hvis der er lokal enighed, kan bonusakkord indføres som et produktivitsfremmende lønsystem.

Forhandlinger

3. Der kan højst ske én forhandling af betalingsgrundlaget pr. overenskomstår ved akkord, bonus, produktionstillægsordninger og produktivitsfremmende lønsystemer.

Akkorder og produktivitsfremmende lønsystemer

4. Der henvises til de særlige regler om akkorder og produktivitsfremmende lønsystemer på DBI-området og arbejdsstudier indenfor betonindustrien, der optrykkes i et særskilt hæfte.

§ 91 Overarbejdsatser

Betaling af overarbejde

1. På ugens 5 første arbejdsdage udgør tillægget for 1. time efter normal arbejdstids ophør.....50%
For 2. og 3. time efter normal arbejdstids ophør udgør
Tillægget75%
På arbejdsfrie søgnedage og 1. maj udgør tillægget for
1. og 2. time75%
2. Overarbejde herudover (natarbejde) indtil normal arbejdstids begyndelse betales med et tillæg til timelønnen af.....100%
Søn- og helligdagsarbejde betales med et tillæg til
timelønnen af100%
3. Forannævnte procenttillæg beregnes af mindstebetalingssatsen, jf. [§ 89 stk. 1](#).

Arbejdsfrie hverdage

4. Ved arbejde på arbejdsfrie hverdage regnes overarbejde fra normal arbejdstids begyndelse.

Fradrag for spisetider

5. Der betales ikke for spisepauser i forbindelse med overarbejde.

§ 92 Dag-/nattevagt

Dag- og nattevagt betales til enhver tid, såfremt anden aftale ikke træffes mellem de pågældende, med den til enhver tid gældende mindstebetalingssats, jf. [§ 89](#).

Kapitel 3

Øvrige bestemmelser

§ 93 Sygdom og tilskadekomst

Varighed

1. Virksomheden betaler løn under sygdom i indtil 4 uger, regnet fra 1. hele fraværsdag.

Virksomheden betaler løn under tilskadekomst i indtil 8 uger, regnet fra 1. hele fraværsdag.

Tilbagefald

2. Hvis medarbejderen bliver fraværende på grund af samme sygdom inden 14 kalenderdage efter, arbejdet blev genoptaget ved udløbet af den 1. sygeperiode, regnes arbejdsgiverperioden på 4 uger - henholdsvis 8 uger - fra 1. fraværsdag i den første fraværsperiode.

Betingelser for sygeløn

3. Det er en betingelse, at medarbejderen har været uafbrudt beskæftiget i virksomheden i mindst 3 måneder, og at medarbejderen opfylder sygedagpengelovens betingelser for ret til dagpenge fra virksomheden.
4. Anciennitetskravet i stk. 3 gælder ikke ved fravær på grund af tilskadekomst i virksomheden under udførelsen af arbejdet.
5. Lærlinge anses for at have opfyldt anciennitetskravet, hvis de – efter endt uddannelse – fortsætter i samme virksomhed.

Afbrydelse af anciennitet

6. Ancienniteten i virksomheden anses ikke for afbrudt under
 - sygdom i op til 3 måneder,
 - indkaldelse til militærtjeneste (dog kun op til 3 måneder),
 - barselsorlov,
 - afbrydelse af arbejdet på grund af maskinstandsning, materiale-mangel eller lignende, såfremt medarbejderen genoptager arbejdet, når virksomheden tilbyder det.

Betaling

7. Sygelønnen består af det berettigede sygedagpengebeløb suppleret op til fuld løn, dog maks. pr. time fra begyndelsen af den lønningsuge, hvori indgår:

1. maj 2023	kr. 161,45
1. januar 2024	kr. 167,10

og højst for 37 timer pr. uge.

Sygelønnens beregning

8. Sygelønnen beregnes som medarbejderens forventede indtjeningstab pr. arbejdstime, inklusiv systematisk forekommende genetillæg i sygdomsperioden.

Hvis det forventede indtægtstab pr. arbejdstime ikke kendes, beregnes sygelønnen på grundlag af indtjeningen i de sidste 4 uger før fraværet. I indtjeningen indgår systematisk forekommende genetillæg men ikke uregelmæssige betalinger, der ikke har relation til de i perioden udførte arbejdstimer.

Hvis det præsterede antal arbejdstimer i den forudgående 4-ugers periode ikke kendes, beregnes timetallet efter reglerne i sygedagpengeloven, og sygelønnen for indtil 37 timer om ugen beregnes som det opgjorte timetal gange med henholdsvis kr. 161,45 / kr. 167,10.

Sygdом/ulykkestilfælde i løbet af dagen

9. Bliver medarbejderen uarbejdsdygtig på grund af sygdom eller sker der et ulykkestilfælde i løbet af arbejdsdagen, betaler virksomheden medarbejderens personlige tidløn for resten af dagen.
10. Ved akkordarbejde udbetales gældende dagpengesats omregnet pr. time.

§ 56-aftale

Hvis der er indgået en aftale i henhold til sygedagpengelovens § 56, betaler virksomheden alene sygedagpenge til medarbejderen i henhold til sygedagpengelovens regler, medmindre fraværet skyldes en anden sygdom end den, som ligger til grund for § 56-aftalen.

§ 94 Barns 1. sygedag

1. Til medarbejdere og ansatte under uddannelse indrømmes der frihed, når dette er nødvendigt af hensyn til pasning af medarbejdernes syge, hjemmевærende barn/børn under 14 år.
2. Denne frihed omfatter kun den ene af barnets forældre og barnets første hele sygedag.
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.
4. Der ydes betaling med samme sats som ved sygdom.
5. Det er en forudsætning, at den af virksomheden krævede dokumentation foreligger.

§ 95 Redskaber og arbejdstøj

1. Alle redskaber og alt værktøj leveres af virksomheden i god og brugbar stand, og skal af medarbejderne behandles med omhu.
2. For bevislig skødesløs behandling kan vedkommende medarbejder gøres ansvarlig.
3. Ved arbejdets afslutning tilbageleveres værktøjet til virksomheden i brugbar stand.
4. Virksomheden leverer på forlangende værktøjskasse med lås.
5. Til medarbejdere med mere end 3 måneders ansættelse leverer virksomheden 2 sæt standardarbejdstøj om året efter virksomhedens valg. Levering af arbejdstøjet kan indgå i en af virksomheden fastlagt årlig rytme og er virksomhedens ejendom.
6. Ved imprægneringsarbejde udleveres der handsker og forklæder til medarbejderne. Ved oliering af forme, ved læsning og udtransport, og hvor det i øvrigt findes nødvendigt, udleveres der ligeledes handsker og forklæder.
7. Såfremt udearbejde kræves udført under nedbør, skal virksomheden stille regnvejrstøj og gummistøvler til medarbejderens rådighed.

8. Endvidere skal der i vintermånederne ved udearbejde på lagerpladsen stilles standardvinterbeklædning til rådighed i nødvendigt omfang.
9. Hvor arbejdets art kræver anvendt specielt sikkerhedsfodtøj, betales anskaffelsen af virksomheden.

§ 96 Efteruddannelse

1. DIO III og Fagligt Fælles Forbund anbefaler, at der i de enkelte virksomheder planlægges et uddannelsesforløb for medarbejderne efter virksomhedens og medarbejdernes behov og giver tilsagn om at medvirke til planlægning heraf, såfremt parterne er enige om at anmode organisationerne om assistance.
2. Deltagelse i efter- og videreuddannelse placeres under fornødent hensyn til virksomhedens forhold.
3. 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.

Kapitel 4

Ude- og rejsearbejde

Der er mellem parterne enighed om, at montagearbejde, der udføres af virksomheder under dette overenskomstforhold, er dækket af overenskomsten.

Arbejdsområdet er dækket af overenskomstens almindelige bestemmelser, herunder akkordfastsættelse.

§ 97 Udearbejde

Definition af udearbejde

1. Ved udearbejde forstås montagearbejde udført uden for den permanente arbejdsplads.

Betaling af vejpenge

2. Når det ved udearbejde forlanges, at montører (o.a.) skal være på arbejdspladsen fra arbejdstidens begyndelse og til dens slutning, ydes der en godtgørelse for befordringstiden, som ligger uden for den normale arbejdstid, med et vejpengetillæg på 1/65 af den overenskomstmæssige mindstebetalingssats x antal kørte kilometer.

Beløbet ydes for befordring fra 0-120 km (total).

3. For transport til arbejdspladser, der ligger ud over 60 km, kan der forlanges overnatning efter nedennævnte regler:

Som præcisering af kost og logi kan følgende retningslinier gives:

Kost: Omfatter morgenmad, madpakke til frokost og middag samt aftensmad og -kaffe.

Logi: Omfatter enkeltværelse med adgang til bad og toilet.

4. Hvis befordringen foregår i arbejdstiden, betales der med mindstebetalingssatsen inklusiv samtlige tillæg for den enkelte medarbejder.

Der kan ikke kræves overtidstillæg for befordring.

5. Til medarbejdere, der efter aftale med virksomheden kører i egen vogn ved arbejde uden for virksomheden, betales efter statens regler og takster fra virksomheden til arbejdspladsen og retur. Ændringer af takster for km-penge træder i kraft fra offentliggørelsestidspunktet og

reguleres ikke med tilbagevirkende kraft. Ud over ovennævnte betales som under afsnit 2.

Kranfører- og chaufførbetaling

6. Til chaufføren af mandskabsvognen betales der chaufføren, jf. overenskomstens [§ 89](#) for den tid, der ligger inden for den normale arbejdstid. Uden for den normale arbejdstid betales yderligere overtidstillæg, jf. overenskomstens [§ 91](#).
7. Kranføreren aflønnes ved kørsel med kran med den i [§ 89](#) anførte sats + overtidstillæg, jf. [§ 91](#) for den tid, der ligger uden for normal arbejdstid.

§ 98 Rejsearbejde

Betaling for udgifter til kost og logi

1. Ud over de anførte tillæg under udearbejde skal medarbejderen have godtgjort befodringsudgifter, og for så vidt han ikke får kost og logi på arbejdsstedet ved virksomhedens foranledning, godtgøres han til-lige dokumenterede udlæg hertil efter lokal forhandling.
2. Hvor medarbejdere sendes til arbejde i udlandet, i Grønland og på Færøerne, skal der forud for rejsens påbegyndelse træffes særlige aftaler om løn- og arbejdsvilkår, befodrning, kost og logi, idet overenskomsten mellem DIO III og Fagligt Fælles Forbund ikke er gæl-dende uden for landets grænser samt Grønland og Færøerne.

Kapitel 5 Velfærdsforhold

§ 99 Velfærdsforanstaltninger ved udearbejde

Gældende regler

1. Velfærdsforanstaltninger gennemføres i henhold til den til enhver tid gældende bekendtgørelse, som indgår i overenskomstens bestemmelser, for tiden "Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 2107 af 24. november 2021 om bygge- og anlægsarbejde.
2. Hvis medarbejderne ikke finder, at velfærdsforanstaltningerne opfylder gældende regler, kan sagen rejses gennem deres organisation.

Orienteringsmøde

3. Der afholdes herefter et orienteringsmøde på arbejdspladsen med deltagelse af parterne og repræsentanter for organisationerne inden 5 dage, medmindre forholdene inden da er bragt i orden. Se dog stk. 8.
4. På orienteringsmødet skal der tages stilling til, hvorvidt reglerne er opfyldt eller ej, samt hvorvidt eventuelle mangler må antages at medføre en væsentlig forringelse af betydning for brugsværdien.
5. Opnås der på orienteringsmødet enighed om, at der ikke er mangler, der medfører en væsentlig forringelse af brugsværdien, er sagen slut.
6. Hvis det konstateres, at der er mangler, der medfører en væsentlig forringelse af brugsværdien, betales skurpengesats 1 fra den dag forholdet er påtalt skriftligt, og indtil forholdet er bragt i orden.
7. Opnås der på orienteringsmødet ikke enighed, kan sagen af begge parter videreføres i det fagretlige system. Der udarbejdes skriftligt referat fra mødet med angivelse af, hvad der er uenighed om.
8. Hvis manglen har en sådan karakter, at det vil være åbenlyst grundløst at holde orienteringsmøde, f.eks. hvis der helt mangler et skur, hvor et sådant efter reglerne er påkrævet, kan medarbejderne kræve skurpengesats 2 fra den dag, kravet er påtalt skriftligt, og indtil forholdet er bragt i orden.
9. Uoverensstemmelser jf. stk. 8 behandles efter reglerne for behandling af faglig strid.

10. Eventuelle mangler jf. stk. 6 og 8 skal af virksomheden rettes inden 5 arbejdsdage efter orienteringsmødet hhv. kravet er rejst skriftligt overfor virksomheden. I modsat fald kan sagen eventuelt videreføres i det arbejdsretlige system.
11. Hvis arbejdets varighed er max. 3 arbejdsdage eller 6 manddage, og virksomheden ikke stiller passende toilet- og spisefaciliteter til rådighed, kan de ansatte kræve skurpengesats 1.

Skurpenge

12. Skurpengesats 1 udgør pr. mand pr. dagkr. 57,50
Skurpengesats 2 udgør pr. mand pr. dagkr. 90,00

AFSNIT 4

Stenhuggere, stenindustriarbejdere, stenteknikere og stukkatører

Bestemmelserne i dette afsnit gælder for:

Medlemmer af DIO III, som beskæftiger stenhuggere, stenindustriarbejdere, stenteknikere og stukkatører.

Kapitel 1 Løn

§ 100 Tidløn

Minimallønssatsen

1. Timelønnen ved tidlønsarbejde fastsættes ved aftale mellem virksomheden og den enkelte lønmodtager og udgør for voksne medarbejdere mindst pr. time fra begyndelsen af den lønningsuge, hvori indgår:

1. maj 2023kr. 137,90

1. januar 2024kr. 142,40

Specialarbejdere på stenhuggerier

2. Tillæg til den minimale timeløn inklusiv akkordafsvinstillæg pr. timekr. 8,00

Uddannede stenindustriarbejdere og stenteknikere

3. Til uddannede stenindustriarbejdere og stenteknikere ydes der et timetillæg til minimallønssatsenkr. 18,00

Faglærte stenhuggere og stukkatører

4. Tillæg til den minimale timeløn inklusiv akkordafsvinstillæg pr. timekr. 35,00

§ 101 Systematisk overarbejde

1. Hvis de lokale parter forgæves har søgt at indgå en aftale om varierende ugentlig arbejdstid, jf. § 10, 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.
2. Systematisk overarbejde skal - medmindre andet aftales mellem virksomhedens ledelse og tillidsrepræsentanten – afspadseres som hele fridage indenfor en 12 måneders periode efter dets udførelse
3. Overskydende timer, der ikke berettiger til en fuld arbejdsfri dag, videreføres.
4. Afspadseringstidspunktet fastlægges af arbejdsgiveren efter lokal forhandling mellem parterne, idet der dog skal gives medarbejderen et varsel på mindst 6x24 timer.
5. Afspadsering, der hidrører fra systematisk overarbejde, kan ikke placeres i et opsigelsesvarsel, medmindre virksomheden og medarbejderen er enige herom.
6. De eksisterende muligheder for at varsle overarbejde efter overenskomstens øvrige regler, påvirkes ikke af muligheden for at varsle systematisk overarbejde.

§ 102 Overarbejdssatser

1. De første 2 timer50%
2. 3. time og derefter til den normale arbejdstids begyndelse om morgenen samt på lørdage og på søn- og helligdage 100%
3. Ovennævnte tillæg betales af den samlede timeløn.
Alt overarbejde kan afspadseres.

§ 103 Rådighedsvagt

1. Aftale om rådighedsvagt kan lokalt træffes efter følgende regler:
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 søgnehelligdage og/eller perioden fra normal arbejdstids ophør fredag til normal arbejdstids begyndelse mandag, betales følgende timetillæg fra begyndelsen af den lønningssuge, hvori indgår:
1. maj 2023kr. 29,25
1. januar 2024kr. 30,30
2. Ved rådighedsvagt uden for ovennævnte perioder betales følgende timetillæg fra begyndelsen af den lønningssuge, hvori indgår:
1. maj 2023kr. 23,55
1. januar 2024kr. 24,40
3. Ved tilkald under en rådighedsvagt bortfalder rådighedsvagtstillægget, og der betales normal aftalt timeløn plus tillæg i henhold til bestemmelserne om over- og søn- og helligdagsarbejde.
Der afregnes for hele timer og mindst 4 timers tilkald.
Hvor flere indgår i vagtordningen forhandles en vagtfordeling.
Det skal sikres, at enkeltpersoner ikke får kontinuerlig rådighedsvagt.

§ 104 Hotel og fortæring

Hvor medarbejderne efter aftale med virksomheden må overnatte ude, betales udgifter til hotel og fortæring (i rimelig standard) samt kr. 138,75 pr. døgn, såfremt andet ikke er aftalt.

§ 105 Lærlinge i svendenes akkorder

Lærlinges deltagelse i akkord

1. I de sidste 2 lærlingeår er der, for lærlinge i stenhuggerfaget og stukkatør-faget, adgang til akkord på basis af 2/3 af fagets overenskomst-mæssige akkordsatser, dog har en lærling krav på den under afsnit 5, § 113 nævnte løn.

Voksenlærlinges deltagelse i akkord

2. Når voksenlærlinge i stenhuggerfaget og stukkatørfaget deltager i svendenes/voksne medarbejderes akkord fradrages akkorden, de satser der er gældende for almindelige lærlinge jf. følgende:

	1.5 2023	1.1.2024
3. lønperiode + kr. 6,00	kr. 115,25	kr. 119,10
4. lønperiode + kr. 8,00	kr. 136,80	kr. 141,30

Feriepenge af akkordoverskud

3. Når svendene/voksne medarbejdere yder lærlinge og voksenlærlinge akkordoverskud, tilfalder den til beløbet svarende til feriegodtgørelse og søgnehelligdagsbetaling lærlingene.

Kapitel 2

Øvrige bestemmelser

§ 106 Sygdom og tilskadekomst

1. Ved fravær på grund af sygdom i indtil 21 dage eller tilskadekomst i 8 uger, som er rettidigt anmeldt og dokumenteret, betaler virksomheden under ansættelsesforholdet et beløb svarende til den personlige timeløn, dog maks. pr. time fra begyndelsen af den lønningsuge hvori indgår:

1. maj 2023kr. 161,45

1. januar 2024kr. 167,10

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

Ovennævnte sygeløn består af det berettigede sygedagpengebeløb suppleret op til fuld løn, dog maksimalt jf. ovennævnte kr. - beløb pr. time for højst 37 timer om ugen.

Beregningsgrundlaget er medarbejderens samlede indtjening (herunder akkordtillæg, bonus 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 maksimalt jf. ovennævnte kr. – beløb pr. time.

Betaling af fravær på grund af sygdom eller tilskadekomst indeholder gældende betaling i henhold til sygedagpengelovens regler.

I ovennævnte periode betales særlig lønopsparing.

2. Det er en forudsætning, at de pågældende medarbejdere har oparbejdet 3 måneders anciennitet i virksomheden.

Den pågældende anciennitet opgøres inden for en tidsramme af 1½ år.

Se dog undtagelserne i stk. 3 og 4.

Lærlinge anses for at have opfyldt anciennitetskravet hvis de – efter endt uddannelse – fortsætter i samme virksomhed.

3. Den i stk. 2 nævnte bestemmelse om anciennitet er ikke gældende ved fravær på grund af tilskadekomst i virksomheden under arbejdets udførelse.
4. 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.
5. For medarbejdere, der ikke opfylder anciennitetskravet i stk. 2, udbetales dagpenge i henhold til sygedagpengelovens bestemmelser. Det er en forudsætning, at dagpengelovens betingelser for udbetaling er opfyldt.
6. Ovennævnte bestemmelser gælder ikke for medarbejdere, der er omfattet af en mellem virksomhed og medarbejdere indgået aftale i henhold til sygedagpengelovens regler om kronisk eller langvarig sygdom (§ 56).
7. Ovennævnte bestemmelser kan ikke lægges til grund ved en eventuel retsforfølgelse af en virksomhed, hvori fuld erstatning for tabt arbejdsfortjeneste indgår.

§ 107 Barns 1. sygedag

1. Til medarbejdere og ansatte under uddannelse indrømmes der frihed, når dette er nødvendigt af hensyn til pasning af medarbejdernes syge, hjemmenværende barn/børn under 14 år.
2. Denne frihed omfatter kun den ene af barnets forældre og barnets første hele sygedag.
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.

4. Der ydes betaling med medarbejderens sygedagpengebetaling, dog højst med minimallønssatsen for denne dag under forudsætning af, at den af virksomheden krævede dokumentation foreligger.

Satsen for betalingen for frihed ved barns 1. sygedag udgør pr. time fra begyndelsen af den lønningsuge, hvori indgår:

1. maj 2023	kr. 140,55
1. januar 2024	kr. 145,45

§ 108 Efteruddannelse

Faglærte stenhuggere og stukkatører

Der er mellem parterne enighed om, at det vil være hensigtsmæssigt at virksomheden, hvis der i virksomheden indføres ny teknologi i form af nye maskiner eller nye arbejdsmetoder, sørger for, at medarbejdere der skal beskæftiges hermed får den nødvendige oplæring, instruktion eller efteruddannelse.

§ 109 Uddannelsesfond

1. Med det formål at udvikle uddannelsesområdet og dermed uddannelsesniveaut inden for bygge- og anlægsområdet, og for at sikre den fremtidige bygge-, anlægs- og træbranches tilgang af arbejdskraft med tilstrækkelige teknisk – faglige kvalifikationer, herunder at udvikle og afprøve uddannelser, der endnu ikke eksisterer som grund- eller efteruddannelse i det traditionelle uddannelsessystem samt at finansiere de faglige udvalg samt efteruddannelsesudvalgene, er der mellem overenskomstparterne etableret en uddannelsesfond - Bygge- og Anlægsbranchens Uddannelsesfond.

Fonden finansieres efter nedenstående regler:

Medlemmer af DIO III

2. For medarbejdere organiseret i forbund under BAT-kartellet og for virksomheder organiseret i DIO III indbetaler organisationerne de af de faglige udvalg og efteruddannelsesudvalg fastsatte beløb.

3. Bidraget for stenhuggere til Bygge- og Anlægsbranchens Uddannelsesfond udgør pr. 1. januar 2005 et beløb svarende til 10 øre pr. faktisk præsteret time for de på virksomheden ansatte medarbejdere.

Øvrige virksomheder

4. For virksomheder eller organisationer, der ikke er medlem af DIO III, men er omfattet af en eller flere af DIO IIIs overenskomster med forbundene, betales kvartalsvis bagud et bidrag på 35 øre pr. præsteret arbejdstime for de i virksomhederne ansatte. Virksomheder, der er organiseret under DA eller Kooperationen betaler ikke ovennævnte bidrag.

Kapitel 3 Øvrige bestemmelser

§ 110 Øvrige bestemmelser

Sikkerhedsforhold

1. Sker der afbrydelse i arbejdet som følge af mangelfulde sikkerhedsforhold, ydes erstatning til den aftalte løn.

Rejsegodtgørelse

2. For arbejde uden for virksomhedens faste værksted og kørende i eget befordringsmiddel betales i kørselsgodtgørelse kr. 3,73 pr. påbegyndt km for såvel hen- som hjemkørsel, for så vidt medarbejderen påføres et større kilometerantal, end der normalt er mellem medarbejderens bopæl og værkstedet. Der betales dog i alle tilfælde, når der med eget befordringsmiddel transporteres håndværktøj.

Ovennævnte godtgørelse reguleres efter statens regler for kørsel indtil 20.000 km pr. år. Reguleringen foretages fra begyndelsen af den lønningssuge, hvori 1. marts og 1. september falder.

Hvor virksomheden vederlagsfrit stiller transportmiddel til rådighed, ydes ingen kørselsgodtgørelse.

I tilfælde, hvor arbejdsstedet ligger så langt fra medarbejderens bopæl, at overnatning er nødvendigt eller hensigtsmæssig, betales for ophold på tidssvarende hotel samt fortæring efter regning.

Derudover betales et nærmere aftalt udetillæg.

Værktøj

3. Værktøj, samt dettes skærping, leveres af virksomheden i fornøden mængde som hidtil.

Specialværktøj i tilstrækkelig mængde efter aftale mellem virksomhed og medarbejder.

Kasser med lås til opbevaring af værktøjet udleveres af virksomheden, endvidere skaffer, vinkler, retstokke, bukke og deslige.

Kløve- og pluggeværktøj skal altid holdes i god stand og i passende antal.

Arbejdstøj

4. Virksomheden udleverer hvert år til de medarbejdere, der er ansat i virksomheden, et sæt velegnet arbejdstøj af god kvalitet eventuelt påtrykt firmanavn.

Udleveringen foretages første hele uge i maj samt ved nyansættelse, hvis svenden ikke har modtaget arbejdstøj inden for det sidste halve år.

Kirkegårds- og skurafsavnsbetaling

5. Alt arbejde af over 4 timers varighed, som udføres uden for det faste værksted, betales med et tillæg til gældende timeløn på følgende fra begyndelsen af den lønningsuge, hvori indgår:

1. marts 2009kr. 5,85

6. Ved arbejde af over 3 dages varighed skal der etableres skur- og spiserumsforhold.

7. Arbejde i skylift betales med et tillæg til minimaltimelønnen på følgende fra begyndelsen af den lønningsuge, hvori indgår:

1. marts 2009kr. 8,75

Priskurant

8. Alle priskurantbestemmelser tages ud af overenskomsten og indgår i en særskilt priskurant for stenhuggerfaget.

Opnås der ikke enighed om udarbejdelse af ny priskurant i overenskomstperioden, fortsætter den eksisterende priskurant uændret med følgende procenttillæg fra begyndelsen af den lønningsuge hvori indgår:

Pr. 1. september 20004,5%

Pr. 1. marts 2002.....4,5%

Pr. 1. marts 2003.....1,6%

Pr. 1. maj 20042,8%

Pr. 1. marts 2005.....2,8%

Pr. 1. marts 2006.....2,7%

Pr. 1. marts 20073,0%

Pr. 1. marts 2008.....3,0%

Pr. 1. marts 2009.....3,0%

Pr. 1. marts 2010.....	1,5%
Pr. 1. marts 2011.....	1,8%
Pr. 1. marts 2012.....	1,2%
Pr. 1. marts 2013.....	1,3%
Pr. 1. marts 2014.....	1,3%
Pr. 1. marts 2015.....	1,4%
Pr. 1. marts 2016.....	1,9%
Pr. 1. marts 2017.....	1,8%
Pr. 1. marts 2018.....	1,9%
Pr. 1. marts 2019.....	2,1%
Pr. 1. maj 2020.....	2,1%
Pr. 1. januar 2021.....	2,1%
Pr. 1. marts 2022.....	2,1%
Pr. 1. maj 2023.....	4,0%
Pr. 1. januar 2024.....	3,9%

Akkordforhold

9. Ethvert stenhuggerarbejde, som medarbejderen sættes til, er medarbejderen pligtig til at udføre. Såfremt arbejdet ikke er nævnt i priskuranten betales det med timeløn, hvor akkord ikke kan opnås.

Såfremt en sten, henholdsvis en blok, forud for indsætning på savvognen skal tilpousseres i større udstrækning efter retholt, vinkel eller vaterpas, betragtes dette som stenhuggerarbejde.

Når en medarbejder er færdig med sit arbejde, skal medarbejderen melde sig til virksomheden eller formanden, og skal medarbejderen vente, betales timeløn fra den tid, medarbejderen har meldt sig, og indtil medarbejderen igen bliver sat i arbejde.

Ligeledes betales timeløn, hvis medarbejderen skal vente på skabeloner, værktøj og deslige.

Medarbejderen skal meddele til virksomheden eller dennes formand, hvis den sten, der er taget i arbejde, har synlige fejl, og det bliver da på virksomhedens risiko, hvis det forlanges, at medarbejderen skal bearbejde den. Bliver fejlen først synlig, efter at arbejdet er påbe-

gyndt, uden at medarbejderen har forvoldt den, betales timeløn eller akkord efter opmåling af det udførte arbejde.

Den sten, som en medarbejder påbegynder, har medarbejderen ret og pligt til at hugge færdig i overensstemmelse med den ved arbejdets påbegyndelse udleverede arbejdsseddel.

Når en medarbejder efter fagmæssigt skøn uden egen skyld kommer til skade med en sten, erstattes det udførte arbejde med timeløn eller udregnet akkord efter virksomhedens skøn.

Hvis virksomheden ønsker, at en sten skal færdighugges på maskine, kan medarbejderen ikke stille fordring om at hugge en sådan sten færdig.

Planhuggemaskiner kan betjenes af såvel faglærte medarbejdere som af ufaglærte specialarbejdere.

Der aftales nærmere regler for samarbejdet mellem de to grupper.

Forlanger virksomheden, at der skal flere medarbejdere i arbejde på en sten, betales et tillæg efter overenskomst.

Når medarbejdere påbegynder en sten, skal der udleveres en klar og forståelig arbejdsseddel med tegning af stenen.

Om ethvert arbejde, der ikke kan beregnes efter priskuranten, oprettes skriftlig akkordaftale jf. stk. 8.

Arbejdet skal af arbejdslederen fordeles ligeligt mellem medarbejderne efter evner og anlæg.

Der skal på enhver arbejdsplads være opført et huggehus med fornøden plads til de på pladsen til enhver tid værende medarbejdere, og dette skal holdes i en sådan stand, at det altid er til at arbejde i for medarbejderne.

Ligeledes skal forefindes et spiselokale, hvilket om vinteren bliver opvarmet.

Har virksomheden flere faste egentlige værksteder inden for samme bys område, har virksomheden ret til at dirigere sine medarbejdere til arbejde fra det ene værksted til det andet.

Som værksted betragtes også sådanne byggepladser, hvor der findes midlertidige huggehuse, hvor delvis det til bygningen bestemte arbejde udføres.

Lønningsugens udløb fastsættes af virksomheden. Udbetalingsdagen fastsættes efter aftale mellem parterne, og udbetaling skal ske senest ved arbejdstidens ophør.

Værktøj lader virksomheden bringe og afhente for medarbejderne til og fra de steder i byen, hvor de arbejder, såfremt der er mere, end det med rimelighed kan forlanges, at medarbejdere skal bære.

Medarbejderne er pligtige til at overholde arbejdstiden.

Overalt i overenskomsten, hvor ordet "timeløn" eller "almindelig time-løn" uden nogen forklarende tilføjelse anføres, er dette at forstå som den i overenskomsten anførte minimaltimeløn for arbejde på værksted.

Alle i overenskomsten for de forskellige medarbejders udførelse stiplede procenttillæg beregnes, hvor ikke andet er anført i de forskellige specialparagraffer, således som f.eks. anført i Priskuranten af 1965 § 16, gravmonumenter, 20% til priskuranten – i hvert enkelt tilfælde hver for sig af de i overenskomsten for de forskellige arter arbejde – timeløn såvel som akkord – normerede grundpriser, procenter beregnes således ikke af eventuelt allerede for de enkelte medarbejdere forud tillagte procenter.

Akkordering

10. For sandstens-, marmor- og granitarbejde samt for indhugning af andre forekommende bogstavtyper end "antikva", "gill", "grotesk", "gotisk" og "skriveskrift" i marmor, sandsten og granit kan der akkorderes efter følgende regler:

Alt arbejde, som ikke findes anført i gældende priskurant, betales efter overenskomst eller aftalt timeløn.

Til fastsættelse af priser for arbejde med nye materialer, der ikke er anført i den gældende priskurant, eller til behandling af spørgsmål i forbindelse med ændrede arbejdsvilkår (f.eks. ved anvendelse af arbejdsbesparende maskiner eller el-håndværktøj) nedsættes et permanent priskurantudvalg, hvortil hver af parterne udpeger 2 mand.

Er der mellem parterne opnået enighed om fastsættelse af priserne for et sådant arbejde, skal disse være gældende, indtil de opsiges af en af parterne i forbindelse med overenskomstens udløb.

Priserne optrykkes som et tillæg til priskuranten.

Hvis der ikke i priskurantudvalget opnås enighed om fastsættelse af priser, behandles det foreliggende spørgsmål efter de fagretlige regler.

Når der træffes særlig akkordaftale om omfanget og betaling for udførelse af arbejde, der ligger uden for denne priskurant, skal denne akkordaftale udfærdiges skriftligt og underskrives af parterne. Opnås der ikke enighed, afleverer svendene dateret deres skriftlige formulerede krav til mesteren personlig (eller dennes repræsentant), og senest 6 dage efter aflevering skal der af mesteren afgives skriftligt svar. Senest 12 dage efter svendenes aflevering skal akkordaftalen være i orden og forsynet med parternes underskrift, eventuelt afgivet til mægling.

I ovennævnte tidsfrister medregnes søn- og helligdage, lørdage i forbindelse med 5-dages uge, samt afleveringsdagen ikke.

AFSNIT 5

Lærlinge i stenhuggerfaget- og stukkatørfaget

§ 111 Den daglige/ugentlige arbejdstid

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

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

Feriefridage

2. Lærlinges 5 feriefridage betales ved afholdelse af feriefridagene med den aftalte lærlingeløn.

De etablerede feriefridage placeres efter ferielovens regler om placering af restferie.

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

Lærlinge, der påbegynder eller afslutter lærlingeforhold, optjener ret til $\frac{1}{2}$ feriefridag pr. måneds ansættelse, dog max. 5 feriefridage pr. kalenderår.

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

Lærlinge får kompensation for ikke afholdte feriefridage

§ 112 Læretiden

1. Der henvises til uddannelsesbekendtgørelsen for det pågældende fag.

§ 113 Løn

1. Mindstelønnen for lærlinge i stenhugger- og stukkatørfaget udgør fra begyndelsen af den lønningsperiode, hvori indgår:

	1.5.2023	1.1.2024
1. lønperiode	kr. 80,25	kr. 83,05
2. lønperiode	kr. 97,55	kr. 100,95
3. lønperiode	kr. 109,25	kr. 113,10
4. lønperiode	kr. 128,80	kr. 133,30

2. Uanset påbegyndelsesdatoen reguleres lønnen altid bagud fra sven-deprøvens afslutningstidspunkt med 52 uger for 4., 3. og 2. løntrin.
3. Mindstelønnen for stenteknikerlærlinge udgør fra begyndelsen af den lønningsuge, hvori indgår:

	1.5.2023	1.1. 2024
1.lønperiode	kr. 88,95	kr. 92,05
2.lønperiode	kr. 103,40	kr. 107,00
3. lønperiode	kr. 119,05	kr. 123,20

4. Uanset påbegyndelsesdatoen reguleres lønnen altid bagud fra sven-deprøvens afslutningstidspunkt med 52 uger for 3. og 2. løntrin.

EUX-lærlinge

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 svendeprøveafslutning sidste fredag i marts henholdsvis 1. august for svendeprøveafslutning 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 mindste-betalingssats/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
 - o fra 1. februar for svendeprøve med afslutning sidste fredag i september i afslutningsåret
 - o og fra 1. august for svendeprøve 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 mindstebetalingssats/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.

Stenhuggere

5. For lærlinge i stenhuggerfaget er der i de sidste to lærlingeår adgang til akkord på basis af 2/3 af fagets overenskomstmæssige akkordsatser, dog har lærlingen krav på den under lærlingelønsatsernes stk. 1 nævnte løn.

§ 114 Voksenlærlinge

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

- Voksenlærlingen skal mindst være 25 år ved uddannelsens begyndelse.

- Lønnen skal under uddannelsesforløbet mindst udgøre fagets mindste betalingssats.

§ 115 Lærlinge i svendenes akkorder

Ved lærlinges og voksenlærlinges deltagelse i akkord henvises til bestemmelserne, som gælder for svende/voksne medarbejdere, se [§ 105](#).

§ 116 Løn- og ansættelsesforhold

Lønudbetaling

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

Graviditetsundersøgelse

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

Barselsløn

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

Barns 1. sygedag

4. Der ydes frihed efter samme regler, som er gældende for svendene/voksne medarbejdere, med den for lærlingen gældende lønsats, dog maksimalt den for svende/voksne medarbejdere gældende maksimumssats.

Skoleperiode

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

Session

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

Sundhedsordning

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

§ 117 Særlig lønopsparing

Særlig lønopsparing

1. For lærlinge, der er ansat i henhold til overenskomsten, oprettes en særlig lønopsparingsordning, hvortil arbejdsgiveren af den ferieberettede løn betaler følgende beløb, fra begyndelsen af den lønningssuge, hvori:

1. marts 2022, indgår3%

1. marts 2024, indgår5%

Feriepenge indgår i beløbet.

Udbetaling

2. 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.
3. Ved fratræden udbetales saldoen sammen med den sidste løn.

§ 118 Forsikringsydelse til lærlinge

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

Løbende pension ved førtidspension (årligt) kr. 33.000

Engangsbeløb ved kritiske sygdomme kr. 100.000

Engangsbeløb ved dødsfald kr. 100.000

PensionDanmarks Sundhedsordning

2. Virksomheden afholder udgifterne ved ordningen, der etableres i regi af PensionDanmark.
3. Såfremt lærlingen overgår til at være omfattet af PensionDanmark ophører virksomhedens forpligtelse efter denne bestemmelse.

§ 119 Pension

1. Lærlinge, bliver omfattet af pensionsordningen, når de er fyldt 18 år (indtil 1. september 2020, 20 år) og har haft 6 måneders erhvervsarbejde.
2. Lærlinge over 18 år (indtil 1. september 2020, 20 år), som efter læretiden fortsætter i samme virksomhed, får medregnet læretiden i den anciennitetsgivende beskæftigelse.
3. Bidragssatserne til pensionsordningen fremgår af [kapitel 6, § 27](#).

§ 120 Arbejdstøj

1. Lærlinge under uddannelse har i hvert uddannelsesår ret til at modtage 2 sæt arbejdstøj, leveret af virksomheden – første gang efter endt prøvetid.
2. Arbejdstøjet skal være af sædvanlig og god kvalitet.

§ 121 Sikkerhedsfodtøj

Virksomheden udleverer sikkerhedsfodtøj 1. gang ved påbegyndelse af uddannelsen, og i den efterfølgende lærlingetid efter samme regler, som gælder for svende/voksne medarbejdere.

§ 122 Værktøj

1. Ved uddannelsens start udleverer skolen værktøj i henhold til den af Stenhuggerfaget- og Stukkatørfagets Faglige Fællesudvalgs fastlagte værktøjsfortegnelse.
2. Værktøjet betales og vedligeholdes af virksomheden.
3. Skifter lærlingen uddannelsessted (uddannelsesaftale), påhviler værktøjspligten den virksomhed, der har uddannelsesaftalen.

§ 123 Rejsegodtgørelse

Praktikperioden

1. Lærlinge ydes rejsegodtgørelse efter samme regler, som gælder for svende og voksne medarbejdere.

Ude og rejsearbejde

2. Hvor lærlingen udfører ude- eller rejsearbejde, ydes betaling efter samme regler, som gælder for svende/voksne medarbejdere idet pågældende fag.

Skoleperiode

3. Godtgørelse af befordringsudgifter ydes, hvor lærlingens samlede skolevej er 20 km eller derover.

Den samlede skolevej er den nærmeste vej fra bopæl, indkvarteringssted eller lærested til skole og tilbage til enten bopæl, indkvarteringssted eller lærested.

4. 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.
5. 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.

6. 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 o. lign.
7. Anvendes eget befordringsmiddel, ydes en godtgørelse svarende til det til enhver tid gældende befordringstilskud til deltagere på efteruddannelseskurser, p.t. 1,10 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 efter 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.

8. Til indkvarterede lærlinge ydes godtgørelse af befordringsudgifter for rejsen til og fra indkvarteringsstedet og for rejsen mellem dette og den sædvanlige bopæl i forbindelse med weekends, påske- og juleferie, såfremt afstandsbetingelsen i stk. 4 er opfyldt.

Hvis valget af skole medfører udgifter til skolehjem, betales disse ligeledes af virksomheden.

9. Virksomheden betaler udgiften til skolehjem, når lærlingen er optaget på skolehjem, og dette er nødvendigt for lærlingens gennemførelse af uddannelsen.

Skolehjemmet ses som nødvendigt, når det følger af, at virksomheden benytter mulighederne for frit skolevalg, eller uddannelsen alene kan gennemføres på en skole, hvor lærlingen er berettiget til optagelse på skolehjem efter § 3 stk. 1 i bekendtgørelse 290/2009 (mere end 5 kvarters transporttid).

Lærlingens egen flytning udløser ikke adgang til betaling for skolehjem fra virksomheden.

10. Virksomhedens betaling af skolehjem er betinget af, at lærlingen aktuelt benytter skolehjemmet og f.eks. overnatter på skolen.

Virksomhederne kan få udgifterne forbundet med lærlinges ophold på skolehjem dækket af Bygge- og Anlægsbranchens Udviklingsfond, medmindre virksomheden ved anvendelsen af det frie skolevalg har beordret en lærling til en anden skole end den mest nærliggende

i forhold til virksomhedens og lærlingens bopæl og uddannelsesretning.

Anmærkning

Bestemmelserne i stk. 10 om virksomhedernes betaling af skolehjem udgår og bliver afløst af lovregler herom, hvis Folketinget vedtager det forslag, som DA og LO enedes om i Forligsmandens mæglingssforslag af den 21. marts 2014.

Gennemførelse af forslaget bevirker, at virksomhederne skal afholde erhvervsuddannelseslærlinges udgifter til skolehjem, når opholdet er nødvendigt for lærlingens gennemførelse af uddannelsen.

Virksomhedernes udgifter til lærlinges ophold på skolehjem refunderes via Arbejdsgivernes Uddannelsesbidrag (AUB), som i dag allerede refunderer transportudgifter.

Hvis Folketinget vedtager de nye regler, vil disse afløse overenskomstens nuværende regler om betaling af skolehjem fra den dato, hvor de nye regler træder i kraft. Der vil i den forbindelse blive orienteret særskilt og mere udførligt om de nye regler.

I det omfang de nye regler i erhvervsuddannelsesloven på et senere tidspunkt bliver ændret, så forudsætningerne i mæglingssforslaget forandres afgørende, forhandler overenskomstens parter om ændringerens konsekvenser. I tilfælde af uenighed kan spørgsmålet forhandles mellem FH og DA.

11. Bestemmelserne i stk. 5, 6 og 7 finder tilsvarende anvendelse på befordringsgodtgørelse efter stk. 9.
12. Ovennævnte befordringsgodtgørelse udbetales, efter modtaget dokumentation løbende bagud på de normale lønudbetalingsdage.
13. Hvis der på området "rejsegodtgørelse under skoleperioden" fremkommer offentlige eller generelle løsninger, træder disse i stedet for ovennævnte regler.
14. Er befordringen mellem flere undervisningsafdelinger af en skole nødvendig inden for samme dag, ydes der godtgørelse uanset betingelserne til afstanden i stk. 4.

§ 124 Velfærdsforanstaltninger

Kirkegårds- og skurafsavnsbetaling ydes efter samme regler, som gælder for svende/voksne medarbejdere.

§ 125 Smuds- og vandbygningstillæg

Smuds- og vandbygningstillæg ydes efter samme regler, som gælder for svende/voksne medarbejdere.

§ 126 Feriebestemmelser

Der henvises til bestemmelserne i ferieloven.

Feriegarantiordning

1. Vedrørende ferieløn/feriegodtgørelse er den mellem organisationerne gældende feriegarantiaftale også gældende for lærlinge.
Feriepenge af akkordoverskud
2. Når svende/voksne medarbejdere yder lærlinge og voksenlærlinge akkordoverskud, tilfalder den til beløbet svarende særlig lønopsparring lærlingene.

§ 127 Særlige bestemmelser

Skole

1. For lærlinge gælder følgende:
 - Uddannelsesdepositum udlægges af virksomheden.
 - Gebyr for rekvisitter m.v. betales af virksomheden.

Svendeprøve

2. Udgifter i forbindelse med lærlingens aflæggelse af svendeprøve betales af virksomheden.

Arbejds miljørepræsentant

3. Lærlinge kan ikke vælges til arbejds miljørepræsentant i uddannelsesperioden.

§ 128 Overarbejde

1. Lærlinge kan deltage i overarbejde efter samme regler som for voksne medarbejdere.
2. Arbejdstiden for lærlinge under 18 år må normalt ikke overstige den sædvanlige arbejdstid for voksne.
3. Lærlinge under 18 år må ikke beskæftiges mere end i alt 10 timer pr. dag.
4. For overarbejde betales i de 3 første timer efter normal arbejdstids ophør med et tillæg til timelønnen50%
5. Af nævnte 3 timer kan 1 time lægges umiddelbart før normal arbejdstids begyndelse, dog ikke før kl. 6.
6. For overarbejde herudover (natarbejde) indtil normal arbejdstidsbegyndelse betales med et tillæg til timelønnen af 100%
Søn- og helligdagsarbejde betales med et tillæg til timelønnen af 100%
7. For nævnte procenttillæg beregnes af mindstebetalingssatsen, jf. [§ 113](#).

§ 129 Fagretlig behandling

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.

2. Øvrige uoverensstemmelser mellem lærling og virksomhed søges forligt 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.
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.

AFSNIT 6 Industrilakerere

**Bestemmelser i dette afsnit gælder for:
Medlemmer af DIO III, som beskæftiger industrilakerere.**

Kapitel 1 Løn

§ 130 Tidløn

Minimallønssatsen

1. Timelønnen ved tidlønsarbejde fastsættes ved aftale mellem virksomheden og den enkelte medarbejder og udgør for voksne medarbejdere mindst pr. time fra begyndelsen af den lønningsuge, hvori indgår:

1. maj 2023kr. 131,60

1. januar 2024kr. 136,10

Nyansatte medarbejdere uden brancheerfaring får i de første 3 måneder minimallønssatsen minus kr. 4,00 pr. time.

Smudstillæg

2. Til alle medarbejdere beskæftiget med industrilakering betales der pr. præsteret arbejdstime fra begyndelsen af den lønningsuge, hvori indgår:

1. maj 2023kr. 3,40

1. januar 2024kr. 3,50

Der betales ikke smudstillæg til ungarbejdere.

§ 131 Systematisk overarbejde

1. Hvis de lokale parter forgæves har søgt at indgå en aftale om varierende ugentlig arbejdstid, jf. [§ 10](#), kan virksomheden varsle systema-

tisk 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.

2. Systematisk overarbejde skal - medmindre andet aftales mellem virksomhedens ledelse og tillidsrepræsentanten – afspadseres som hele fridage indenfor en 12 måneders periode efter dets udførelse
3. Overskydende timer, der ikke berettiger til en fuld arbejdsfri dag, videreføres.
4. Afspadseringstidspunktet fastlægges af arbejdsgiveren efter lokal forhandling mellem parterne, idet der dog skal gives medarbejderen et varsel på mindst 6x24 timer.
5. Afspadsering, der hidrører fra systematisk overarbejde, kan ikke placeres i et opsigelsesvarsel, medmindre virksomheden og medarbejderen er enige herom.
6. De eksisterende muligheder for at varsle overarbejde efter overenskomstens øvrige regler, påvirkes ikke af muligheden for at varsle systematisk overarbejde.

§ 132 Overarbejdsatser

1. Overarbejde regnes fra normal arbejdstids ophør til normal arbejdstids begyndelse og betales for de første 3 timer med et tillæg på 50% og for efterfølgende timer med 100% beregnet af den minimale timeløn.

Af de nævnte 3 timer kan 1 time lægges umiddelbart før normal arbejdstids begyndelse.

2. Søn- og helligdage samt lørdag betales med tillæg på 100% beregnet af den minimale timeløn.

Under overarbejde og søn- og helligdagsarbejde tilstås det medarbejderne ½ times spisetid for hver fulde 3½ times arbejde uden fradrag i betalingen, herunder ½ times spisetid straks efter den normale arbejdstids ophør, såfremt overarbejdet skal strække sig over mere

en 1 time. Sidstnævnte pause skal ikke medregnes i de 3½ times arbejde.

Søn- og helligdagsarbejde samt over- og natarbejde, skal medarbejderne, dog under ansvar for organisationen, være villige til at udføre, når det kræves, og når det er nødvendigt.

3. Den enkelte medarbejder må – ud over den normale ugentlige arbejdstid – ikke udføre mere afspadseringsfrit overarbejde end 12 timer i alt på hinanden følgende uger.

Overarbejde, der overstiger den i ovennævnte stykke anførte grænse, skal afspadseres inden for 3 måneder efter arbejdets udførelse.

Dispensation for afspadsering af overarbejde skal godkendes af organisationerne.

Ansøgning fremsendes med de lokale parters anbefaling.

4. Overarbejde ud over 2 timer skal meddeles senest dagen før. Såfremt sådan meddelelse ikke gives, betales medarbejderen for manglende varsel én minimal timeløn.

§ 133 Rådighedsvagt

1. Aftale om rådighedsvagt kan lokalt træffes efter følgende regler:

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 søgnehelligdage og/eller perioden fra normal arbejdstids ophør fredag til normal arbejdstids begyndelse mandag, betales pr. time fra begyndelsen af den lønningsuge hvori indgår:

1. maj 2023	kr.	29,25
1. januar 2024	kr.	30,30

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

1. maj 2023	kr.	23,55
1. januar 2024	kr.	24,40

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

Der afregnes for hele timer og mindst 4 timers tilkald.

Hvor flere indgår i vagtordningen forhandles en vagtfordeling.

Det skal sikres, at enkeltpersoner ikke får kontinuerlig rådighedsvagt.

§ 134 Hotel og fortæring

Hvor medarbejderne efter aftale med virksomheden må overnatte ude, betales udgifter til hotel og fortæring (i rimelig standard) samt kr. 138,75 pr. døgn, såfremt andet ikke er aftalt.

Kapitel 2 Øvrige bestemmelser

§ 135 Sygdom og tilskadekomst

1. Ved fravær på grund af sygdom i indtil 28 dage eller tilskadekomst i indtil 8 uger, som er rettidigt anmeldt og dokumenteret, betaler virksomheden under ansættelsesforholdet et beløb svarende til den personlige timeløn, dog maks. pr. time fra begyndelsen af den lønningssuge hvori indgår:

1. maj 2023kr. 161,45

1. januar 2024kr. 167,10

og højst for 37 timer pr. uge.

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

Ovennævnte sygeløn består af det berettigede sygedagpengebeløb suppleret op til fuld løn, dog maksimalt jf. ovennævnte kr. – beløb pr. time for højst 37 timer om ugen.

Beregningsgrundlaget er medarbejderens samlede indtjening (herunder akkordtillæg, bonus 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 maksimalt jf. ovennævnte kr. – beløb pr. time.

Betaling af fravær på grund af sygdom eller tilskadekomst indeholder gældende betaling i henhold til sygedagpengelovens regler.

I ovennævnte periode betales særlig lønopsparring.

2. Det er en forudsætning, at de pågældende medarbejdere har oparbejdet 6 måneders anciennitet i virksomheden.

Den pågældende anciennitet opgøres inden for en tidsramme af 1½ år.

Se dog undtagelserne i stk. 3 og 4.

Lærlinge anses for at have opfyldt anciennitetskravet hvis de – efter endt uddannelse – fortsætter i samme virksomhed.

- Den i stk. 2 nævnte bestemmelse om anciennitet er ikke gældende ved fravær på grund af tilskadekomst i virksomheden under arbejdets udførelse.

Når fravær skyldes tilskadekomst i virksomheden under arbejdets udførelse, skal der udbetales sygeløn med den i overenskomsten fastsatte takst (jf. stk. 1), for den i dagpengeloven fastsatte arbejdsperiode.

- 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.

- For medarbejdere, der ikke opfylder anciennitetskravet i stk. 2, udbetales dagpenge i henhold til sygedagpengelovens bestemmelser. Det er en forudsætning, at dagpengelovens betingelser for udbetaling er opfyldt.

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

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

§ 136 Barns 1. sygedag

- Til medarbejdere og ansatte under uddannelse, indrømmes der frihed, når dette er nødvendigt af hensyn til pasning af medarbejdernes syge, hjemmenværende barn/børn under 14 år.
- Denne frihed omfatter kun den ene af barnets forældre og barnets første hele sygedag.

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.
4. Satsen for betalingen for frihed ved barns 1. sygedag udgør pr. time fra begyndelsen af den lønningsuge, hvori indgår:
1. maj 2023kr. 145,80
1. januar 2024kr. 150,90
under forudsætning af, at den af virksomheden krævede dokumentation foreligger.
5. Ovennævnte tilkommer kun medarbejdere med en anciennitet på min. 5 måneder.

§ 137 Efteruddannelse

1. Organisationerne er enige om, at virksomhedens medarbejdere bør have adgang til den fornødne efter- og videreuddannelse med det formål at øge arbejdsstyrkens faglige kvalifikationer og tilpasning til den teknologiske udvikling. På denne baggrund opfordres virksomhederne og medarbejderne til at foretage en uddannelsesplanlægning på basis af branchens kursusudbud.
2. Organisationerne er enige om, at medarbejderne under fornødent hensyn til virksomhedens produktionsforhold kan opnå den fornødne frihed til deltagelse i efteruddannelse.

§ 138 Uddannelsesfond

1. Med det formål at udvikle uddannelsesområdet og dermed uddannelsesniveaue inden for bygge- og anlægsområdet, og for at sikre den fremtidige bygge-, anlægs- og træbranches tilgang af arbejdskraft med tilstrækkelige teknisk – faglige kvalifikationer, herunder at udvikle og afprøve uddannelser, der endnu ikke eksisterer som grund- eller efteruddannelse i det traditionelle uddannelsessystem samt at finansiere de faglige udvalg samt efteruddannelsesudvalgene, er der mellem overenskomstparterne etableret en uddannelsesfond.

Fonden finansieres efter nedenstående regler:

Medlemmer af DIO III

2. For medarbejdere organiseret i forbund under BAT-kartellet og for virksomheder organiseret i DIO III indbetaler organisationerne de af de faglige udvalg og efteruddannelsesudvalg fastsatte beløb.

Øvrige virksomheder

3. For virksomheder eller organisationer, der ikke er medlem af DIO III, men er omfattet af en eller flere af DIO IIIs overenskomster med forbundene, betales kvartalsvis bagud et bidrag på 35 øre pr. præsteret arbejdstime for de i virksomhederne ansatte. Virksomheder, der er organiseret under DA eller Kooperationen betaler ikke ovennævnte bidrag.

AFSNIT 7

Lærlinge i industrilakererfaget

§ 139 Den daglige/ugentlige arbejdstid

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/møderegler der er gældende.

Voksenlærlinge

2. I det tilfælde virksomheden ønsker at modtage AUB's særlige refusionssats for voksenlærlinge, skal to særlige betingelser være opfyldt:
 - Voksenlærlingen skal mindst være 25 år ved uddannelsens begyndelse.
 - Lønnen skal under uddannelsesforløbet mindst udgøre fagets minimumslønssats. Jf. [§ 130](#).

Feriefridage

3. Lærlinges 5 feriefridage betales ved afholdelse af feriefridagene med den aftalte lærlingeløn.

De etablerede feriefridage placeres efter ferielovens regler om placering af restferie.

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

Lærlinge, 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. Lærlinge får kompensation for ikke afholdt feriefridage.

§ 140 Læretiden

Der henvises til uddannelsesbekendtgørelsen for det pågældende fag.

§ 141 Løn

1. Mindstelønnen for lærlinge udgør, fra begyndelsen af den lønningssuge, hvori indgår:

	1.5.2023	1.1. 2024
1. år pr. time	kr. 74,75	kr. 77,40
2. år pr. time	kr. 85,45	kr. 88,40
3. år pr. time	kr. 93,35	kr. 96,65
2. Uanset påbegyndelsesdatoen reguleres lønnen altid bagud fra sven-deprøvens afslutningstidspunkt med 52 uger for 3., 2. og 1. løntrin.

§ 142 Overarbejde

1. Lærlinge, der er fyldt 18 år, kan udføre overarbejde efter samme retningslinjer og i samme udstrækning, som er gældende for øvrige medarbejdere.
2. Arbejdstiden for lærlinge under 18 år må ikke overstige den sædvanlige arbejdstid for øvrige medarbejdere.
3. Lærlinge under 18 år må ikke beskæftiges mere end i alt 10 timer pr. dag.
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 afsnit 6 [§ 132](#).
5. Lærlinge, der udfører overarbejde, betales udover lønnen i stk. 4 12,5% i feriegodtgørelse, der udbetales til hovedferien.

6. Skifteholdsarbejde, lærlinge, der er fyldt 18 år, kan arbejde i skiftende hold sammen med voksne medarbejdere efter samme retningslinier og i samme udstrækning som disse.

For skifteholdsarbejde ydes samme tillæg som til voksne medarbejdere.

§ 143 Produktivitsfremmende lønsystemer

Lærlinge på 2. læreår og fremefter har ret til at deltage i bonusakkord og andre lønfremmende systemer.

Aftale om deltagelse foregår på den enkelte virksomhed imellem lærlingen og virksomhedens ledelse.

Hvis ighed ikke kan opnås, kan det fagretligt behandles.

§ 144 Løn- og ansættelsesvilkår

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

Graviditetsundersøgelse

2. 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.

Barselsløn

3. 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.

Barns 1. sygedag

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

Skoleperiode

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

Session

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

Sundhedsordning

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

§ 145 Særlig lønopsparing

Særlig lønopsparing

1. For lærlinge, der er ansat i henhold til overenskomsten, oprettes en særlig lønopsparingsordning, hvortil arbejdsgiveren af den ferieberettede løn betaler følgende beløb, fra begyndelsen af den lønningssuge, hvori:

1. marts 2022, indgår3%

1. marts 2024, indgår5%

Feriepenge indgår i beløbet.

Udbetaling

2. 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.
3. Ved fratræden udbetales saldoen sammen med den sidste løn.

§ 146 Forsikringsydelse til lærlinge

1. Lærlinge, der ikke allerede er omfattet af en arbejdsgiverbetalt pensions- eller forsikringsordning, har krav på følgende forsikringsydelser:
2. Løbende pension ved førtidspension (årligt) kr. 33.000
Engangsbeløb ved kritiske sygdomme kr. 100.000
Engangsbeløb ved dødsfald kr. 100.000

PensionDanmarks Sundhedsordning

3. Virksomheden afholder udgifterne ved ordningen, der etableres i regi af PensionDanmark. Såfremt lærlingen overgår til at være omfattet af PensionDanmark ophører virksomhedens forpligtelse efter denne bestemmelse.

§ 147 Pension

1. Lærlinge, bliver omfattet af pensionsordningen, når de er fyldt 18 år (indtil 1. september 2020, 20 år) og har haft 6 måneders erhvervsarbejde.
2. Lærlinge over 18 år (indtil 1. september 2020, 20 år), som efter læretiden fortsætter i samme virksomhed, får medregnet læretiden i den anciennitetsgivende beskæftigelse.
3. Bidragssatserne til pensionsordningen fremgår af [kapitel 6, § 27](#).

§ 148 Arbejdstøj

1. Lærlinge under uddannelse har i hvert uddannelsesår ret til at modtage 2 sæt arbejdstøj, leveret af virksomheden – første gang efter endt prøvetid.
2. Arbejdstøjet skal være af sædvanlig og god kvalitet.
3. Lærlinge har ikke krav på smudstillæg.

§ 149 Rejsegodtgørelse

Praktikperioden

1. Lærlinge ydes rejsegodtgørelse efter samme regler, som gælder for øvrige medarbejdere.

Ude- og rejsearbejde

2. Hvor lærlingen udfører ude- eller rejsearbejde, ydes betaling efter samme regler, som gælder for øvrige medarbejdere.

Skoleperiode

3. Godtgørelse af befordringsudgifter ydes, hvor lærlingens samlede skolevej er 20 km eller derover.

Den samlede skolevej er den nærmeste vej fra bopæl, indkvarteringssted eller lærested til skole og tilbage til enten bopæl, indkvarteringssted eller lærested.

4. Det er en betingelse for at opnå godtgørelse, at lærlingen ikke kunne deltage undervisningen på en skole, der ligger nærmere ved lærlingens bopæl eller lærested end den skole, hvor den pågældende lærling går.
5. 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.
6. 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.
7. Anvendes eget befordringsmiddel, ydes en godtgørelse svarende til det til enhver tid gældende befordringstilskud til deltagere på efteruddannelseskurser, p.t. 1,10 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 efter 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.

8. Til indkvarterede lærlinge ydes godtgørelse af befordringsudgifter for rejsen til og fra indkvarteringsstedet og for rejsen mellem dette og den sædvanlige bopæl i forbindelse med weekends, påske- og juleferie, såfremt afstandsbetingsen i stk. 4 er opfyldt.

Hvis valget af skole medfører udgifter til skolehjem, betales disse ligeledes af virksomheden.

9. Virksomheden betaler udgiften til skolehjem, når lærlingen er optaget på skolehjem, og dette er nødvendigt for lærlingens gennemførelse af uddannelsen.

Skolehjemmet ses som nødvendigt, når det følger af, at virksomheden benytter mulighederne for frit skolevalg, eller uddannelsen alene kan gennemføres på en skole, hvor lærlingen er berettiget til optagelse på skolehjem efter § 3 stk. 1 i bekendtgørelse 290/2009 (mere end 5 kvarters transporttid).

Lærlingens egen flytning udløser ikke adgang til betaling for skolehjem fra virksomheden.

Virksomhedens betaling af skolehjem er betinget af, at lærlingen aktuelt benytter skolehjemmet og f.eks. overnatter på skolen.

10. Virksomhederne kan få udgifterne forbundet med lærlinges ophold på skolehjem dækket af Bygge- og Anlægsbranchens Udviklingsfond, medmindre virksomheden ved anvendelsen af det frie skolevalg har beordret en lærling til en anden skole end den mest nærliggende i forhold til virksomhedens og lærlingens bopæl og uddannelsesretning.

Anmærkning

Bestemmelserne i stk. 10 om virksomhedernes betaling af skolehjem udgår og bliver afløst af lovregler herom, hvis Folketinget vedtager det forslag, som DA og LO enedes om i Forligsmandens mæglingforslag af den 21. marts 2014.

Gennemførelse af forslaget bevirker, at virksomhederne skal afholde erhvervsuddannelseslærlinges udgifter til skolehjem, når opholdet er nødvendigt for lærlingens gennemførelse af uddannelsen.

Virksomhedernes udgifter til lærlinges ophold på skolehjem refunderes via Arbejdsgivernes Uddannelsesbidrag (AUB), som i dag allerede refunderer transportudgifter.

Hvis Folketinget vedtager de nye regler, vil disse afløse overenskomstens nuværende regler om betaling af skolehjem fra den dato, hvor de nye regler træder i kraft. Der vil i den forbindelse blive orienteret særskilt og mere udførligt om de nye regler.

I det omfang de nye regler i erhvervsuddannelsesloven på et senere tidspunkt bliver ændret, så forudsætningerne i mæglingforslaget for andres afgørende, forhandler overenskomstens parter om ændringerens konsekvenser. I tilfælde af uenighed kan spørgsmålet forhandles mellem FH og DA.

11. Bestemmelserne i stk. 5, 6 og 7 finder tilsvarende anvendelse på befordringsgodtgørelse efter stk. 4.
12. Ovennævnte befordringsgodtgørelse udbetales, efter modtaget dokumentation løbende bagud på de normale lønudbetalingsdage.
13. Hvis der på området "rejsegodtgørelse under skoleperioden" frem kommer offentlige eller generelle løsninger, træder disse i stedet for ovennævnte regler.
14. Er befordringen mellem flere undervisningsafdelinger af en skole nødvendig inden for samme dag, ydes der godtgørelse uanset betingelserne til afstanden i stk. 4.

Hotel og fortæring

15. Hvor lærlingene efter aftale med virksomheden må overnatte ude, betales udgifter til hotel og fortæring (i rimelig stand), samt kr. 138,75 pr. døgn.

§ 150 Feriebestemmelser

1. Der henvises til bestemmelserne i ferieloven.

Feriegarantiordning

2. Vedrørende ferieløn/feriegodtgørelse er den mellem organisationerne gældende feriegarantiaftale også gældende for lærlinge.

Feriepenge af bonus

3. Når øvrige medarbejdere yder lærlinge og voksenlærlinge bonus, tilfalder den til beløbet svarende feriegodtgørelse og særlig lønopsparing lærlingene.

§ 151 Særlige bestemmelser

Skole

1. For lærlinge gælder følgende:
 - Uddannelsesdepositum udlægges af virksomheden
 - Gebyr for rekvisitter m.v. betales af virksomheden.

Svendeprøve

2. Udgifter i forbindelse med lærlingens aflæggelse af svendeprøve betales af virksomheden.

§ 152 Fagretlig behandling

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.

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.

2. 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.

AFSNIT 8 Protokollater

Protokollat 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 understøtning af virksomhedernes indsats og myndighedens 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 medarbej-

der 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 arbejdssituation 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.

I løbet af 2023 opdateres reglerne på AMO-området. Når BFA Bygge- og Anlægs materialer på området er opdateret, formidler parterne materialet 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 sikkerhedskul-

turen og adfærden i branchen med henblik på at mindske arbejdsulykker og nedslidning.

Parterne vil derfor igangsætte:

1. En kortlægning af initiativer, der allerede er iværksat i branchen
2. Konkretisering af, hvilke initiativer der er behov for
3. Initiativer, herunder videndeling om forskellige adfærdsregulerende værktøjer, f.eks. i et online idékatalog

(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 byggevirksohederne og deres ansatte. BAM-BUS er normeret med p.t. ti fuldtidskonsulenter, en sekretær og en sekretariatsleder.

Videntjenesten om arbejdsmiljø for bygherrer og rådgivere (Videntjenesten) skal medvirke til at udbrede viden til aktørerne i planlægningsfasen om værdiskabelse i byggeprocesserne gennem en god arbejdsmiljøindsats. Under forudsætning af, at der kan opnås finansiering integreres Videntjenesten fra 2025 i BAM-BUS i forbindelse med ny mål- og rammeplan.

Parterne er enige om:

- at puljen til at drive BAM-BUS er 12 øre pr. time, og at midlerne hentes i eksisterende Fond for Samarbejde og Arbejdsmiljø
- at BAM-BUS fortsat skal samle viden og formidle til virksomheder, medarbejdere og organisationer. Formidlingsindsatsen skal koordineres med BFA Bygge- og Anlæg
- at BAM-BUS fortsat skal fungere som en konsulenttjeneste, hvor konsulenterne er neutrale i forhold til parternes særinteresser
- at arbejde på, at BAM-BUS fra 2025 kan udbyde brancherettet supplerende arbejdsmiljøuddannelse. I løbet af 2023 og 2024 skal parterne afklare, hvordan den supplerende arbejdsmiljøuddannelse kan indgå som en kerneydelse/tilbud fra 2025 samt finansiering, indhold og form.

Aftalen om BAM-BUS kan af begge parter opsiges til bortfald med 6 måneders varsel til overenskomstperiodens udløb.

(4) Parternes arbejdsmiljøpolitiske indsats

De nationale arbejdsmiljøsmål, 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 styrkes 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 7. marts 2023

Protokollat 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.

Overenskomstparterne er på den baggrund enige om:

1. at sætte fokus på behovet for at styrke de almene kompetencer inden for læsning og skrivning blandt medarbejderne i branchen, herunder også danskundskaber hos ikke-dansktalende medarbejdere i branchen. Endvidere er parterne enige om, at der mangler et effektivt offentligt uddannelsesstilbud til målgruppen

Der kan søges om tilskud fra Bygge- og Anlægsbranchens Udviklingsfond til ordblindeundervisning (OBU), forberedende voksenundervisning (FVU) og almen voksenuddannelse (AVU).

2. at der er behov for kompetenceudvikling i branchen, herunder særligt inden for den digitale og grønne omstilling.

Parterne er derfor enige om, at bestyrelsen for Bygge- og Anlægsbranchens Udviklingsfond bør

- Øge tilskuddet fra Bygge- og Anlægsbranchens Udviklingsfond til en række udvalgte kurser vedrørende grøn- og digital omstilling, automatisering, og anden teknologi i produktion samt øvrige udvalgte kurser.

- Promovere ovenstående kurser på PensionDanmarks hjemmeside.
- Indføre tilskud til deltagerbetaling på udvalgte kurser og/eller uddannelser.

Der kan søges om forhøjede tilskud samt deltagerbetaling for aktiviteter, der er påbegyndt i perioden fra den 1. august 2023 og indtil udløbet af overenskomstperioden, medmindre parterne beslutter en længere periode og under forudsætning af, der er finansiering til formålet fra Bygge- og Anlægsbranchens Udviklingsfond. Der afsættes kr. 8 mio. i overenskomstperioden til dette formål.

For at øge kompetenceniveauet i branchen kan der derudover søges om tilskud fra Bygge- og Anlægsbranchens Udviklingsfond til deltagelse i akademiuddannelsen i byggeteknologi, akademiuddannelsen i byggekoordination samt akademiuddannelsen i energiteknologi.

3. at anbefale virksomheder og medarbejdere at gøre brug af PensionDanmarks efteruddannelsessite til planlægning af kompetenceudvikling.

Der skal arbejdes med markedsføring af PensionDanmarks efteruddannelsessitet for at øge kendskabet til og brugen af efteruddannelse. Dette arbejde skal formaliseres i fondens bestyrelse inden udgangen af 2023, og der skal sættes fokus på, at overenskomsterne har sikret støtteordningerne, og at overenskomstparterne skal identificeres som afsendere af markedsføringskampagner.

4. at 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.

Den nødvendige økonomi til at understøtte aktiviteterne findes i Bygge- og Anlægsbranchens Udviklingsfond.

København, den 7. marts 2023

Protokollat om natarbejde og helbreds kontrol

Parterne er enige om følgende:

1. Almindelige regler

I forbindelse med implementeringen af EU-direktiv om arbejdstid er der mellem nedennævnte parter indgået følgende aftale om natarbejde:

Ved natarbejde 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 natarbejdere 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 er enige om at følge nedenstående anbefalinger fra Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA) om natarbejde med virkning fra 1. marts 2024:

- Højst tre nattevagter i træk
- Højst 9 timer ad gangen
- Mindst 11 timer mellem to vagter
- At gravide normalt arbejder maksimalt 1 nattevagt om ugen for at mindske risiko for abort og andre graviditetskomplikationer (se protokollat om gravides natarbejde).

Virksomheder, der har natarbejdere, skal derfor gennemføre følgende tiltag:

De lokale parter, evt. 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
- b) dokumenteres ved udfyldelse af et af parterne udarbejdet skema, som indeholder en gennemgang af anbefalingerne

Hvis de lokale parter, evt. i samarbejde med arbejdsmiljøorganisationen, vurderer, at NFA's anbefalinger følges, anvendes de almindelige regler, jf. pkt. 1 i protokollatet.

Hvis de lokale parter, evt. 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
 - i. Identifikation og kortlægning af risici ved natarbejde
 - ii. Vurdering af risici ved natarbejde
 - iii. Prioritering og udarbejdelse af handlingsplan
 - iv. Opfølgning på handlingsplan

Aftalen ændrer ikke ved overenskomstens andre bestemmelser om natarbejde, herunder betalingen herfor.

København, den 7. marts 2023

Protokollat om gravides natarbejde

Parterne er enige om fra den 1. marts 2024 at følge NFA's anbefaling, så gravide medarbejdere maksimalt arbejder 1 nattevagt om ugen for at mindske risiko for abort og andre graviditetskomplikationer.

Nedenstående forudsætter, at Arbejdstilsynet indarbejder NFA's anbefalinger om gravides natarbejde i f.eks. Bekendtgørelse om arbejdets udførelse § 8, jf. bilag 2.

Herudover forudsætter parterne, at natarbejde ud over 1 nattevagt om ugen bliver omfattet af Barselslovens § 6, stk. 2, nr. 2, og at der således vil være adgang til refusion.

Hvis disse forudsætninger ikke er opfyldte, genoptages drøftelserne mellem parterne.

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 en 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.

For fraværet ydes medarbejderen 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.

København, den 7. marts 2023

Protokollat om øvrige tiltag vedr. natarbejde

Parterne er enige om følgende øvrige tiltag vedrørende natarbejde:

1. Ny viden om tilrettelæggelse af natarbejde

DIO I og CO-Industri ønsker at igangsætte forskning om, hvordan arbejdstiden kan tilrettelægges mest hensigtsmæssigt inden for industrien under hensyntagen til NFA's anbefalinger inden udgangen af 2023. DIO III og 3F Byggegruppen er enige om at følge og eventuelt støtte denne forskningsindsats.

2. Anbefaling om øget screening af natarbejdere

DIO III og 3F Byggegruppen bakker op om DIO I og CO-Industris anmodning til regeringen om at sikre, at natarbejdere tilbydes den tilstrækkelige og nødvendige screening for kræftformer relateret til natarbejde.

3. Udvalgsarbejde

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 natarbejde tilbyder helbreds kontrol
- Følge og drøfte følgende initiativer som DIO I og CO-Industri igangsætter i forhold til natarbejde:

- Information fra Arbejdstilsynet om arbejdsulykker ved natarbejde
 - Dokumentationskema til brug ved drøftelsen mellem de lokale parter om, hvorvidt NFA's anbefalinger følges
 - Minimumskrav til en specifik APV, der er rettet mod natarbejde, som ikke lever op til NFA's anbefalinger
 - Behovet for evt. uddannelsestilbud rettet mod medarbejdere, tillidsrepræsentanter, arbejdsmiljørepræsentanter samt virksomhedsrepræsentanter i virksomheder med natarbejde med fokus på bl.a. organisering af arbejdstid, hviletid, sundhed og helbredsrisici
 - Opdatering af pjecer om natarbejde og om helbreds kontrol ved natarbejde
 - Minimumskrav til spørgeskema mv. til brug for særlig helbreds kontrol af natarbejdere, der er fyldt 50 år og udfører natarbejde, der ikke lever op til NFA's anbefalinger.
- Drøfte behovet for fælles aktiviteter, herunder en informationskampagne og vejledningsmateriale om tilrettelæggelse om natarbejde og sikre udvikling og afholdelse af dette – evt. i regi af BFA Bygge og Anlæg.

København, den 7. marts 2023

Protokollat om udvalgsarbejde

Overenskomstparterne er enige om, at der nedsættes et udvalg på højeste niveau mellem parterne, der skal belyse følgende:

- Hvordan ser lønstrukturen i byggebranchen ud set i forholdet mellem dansk og udenlandsk arbejdskraft. Er der tale om, at overenskomsterne har forskelligt gennemslag for forskellig national oprindelse. I dette arbejde kan parterne aftale at iværksætte undersøgelser, der kan medvirke til en fælles forståelse af differentieringen i lønnen mellem den danske og den udenlandske arbejdskraft i byggebranchen.
- Hvordan foregår lønfastsættelsen i byggebranchen. Parterne skal som led heri belyse, om lønfastsættelsen er tilstrækkeligt beskrevet i vores overenskomster, eller om det er behov for at beskrive lønfastsættelsen yderligere.
- Parterne er enige om at undersøge, om det reviderede udstationeringsdirektiv har betydning for overenskomstens regler for udstationeret arbejdskraft. Der kan indhentes relevant specialist viden til formålet.

Parterne er enige om at der kan afsættes fondsmidler til at finansiere ovennævnte i nødvendigt omfang.

Arbejdet i udvalget påbegyndes umiddelbart efter overenskomstfornyelsen og skal afsluttes i overenskomstperioden.

København, den 17. marts 2020

Protokollat om forordning nr. 2016/679 om databeskyttelse

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

Dansk Byggeri

3F

Sign. Anja Bülow Jensen

sign. Palle Bisgaard

Protokollat 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 løndele og godtgørelser, herunder men ikke begrænset til overtid, gentillæg, 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 om udvalg om digital udveksling af dokumenter under akkord

Parterne er enige om at nedsætte et udvalg, der skal drøfte muligheden for i overenskomsterne at implementere digital udveksling af dokumenter i forbindelse med akkordarbejde herunder omfangsaftale, akkordaftale, akkorderinger, optræksregnskab, akkordregnskab og skurbog.

Hvis udvalget opnår enighed om nye overenskomsttekster i overenskomstperioden, implementeres disse i overenskomsterne i forbindelse med eventuel overenskomstfornyelse, dog med forbehold for godkendelse af parternes kompetente forsamlinger.

Udvalget skal senest afsluttet sit arbejde i september 2024.

København, den 7. marts 2023

Protokollat om udvalgsarbejde om guidelines til et godt lokalt samarbejde mellem virksomheden og tillidsrepræsentanten

Det lokale samarbejde mellem virksomheden og tillidsrepræsentanten er afgørende for virksomhedens drift og medarbejdernes indflydelse på deres arbejdsvilkår. Parterne har derfor en fælles interesse i, at samarbejdet mellem de lokale parter fungerer så godt og konstruktivt som muligt.

På den baggrund er parterne enige om, at der i overenskomstperioden igangsættes et udvalgsarbejde, der har til formål at komme med eksempler på det gode lokale samarbejde og eventuelt opstille guidelines, der kan bruges som inspiration for virksomheder og tillidsrepræsentanter.

Parterne er desuden enige om, at udvalgsarbejdet også skal behandle, hvordan overleveringen fra en afgangende til en ny tillidsrepræsentant kan understøttes. Samtidig skal udvalget drøfte eventuelle lokale og strukturelle barrierer for rekruttering af tillidsrepræsentanter på parternes overenskomster.

I forbindelse med udvalgsarbejdet kan der eventuelt gennemføres en undersøgelse, der giver et evidensbaseret grundlag for udvalgets drøftelser.

Parterne aftaler den nærmere finansiering.

Det aftales mellem parterne, at udvalgsarbejdet forventes, opstartet 3. kvartal 2023 og forventes afsluttet inden udgangen af 3. kvartal 2024.

København, den 7. marts 2023

Protokollat 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 hjemmelsgrundlaget 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 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

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

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 indtægtstab og transportudgiften til tillids- og arbejdsmiljørepræsentanten, og at 3F får dækket disse udgifter, samt udgifterne til underviser og konferencested og 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 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.

Der etableres derfor i den kommende overenskomstperiode en forsøgsordning, som 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 som et engangsbeløb, som fastsættes af bestyrelsen for Bygge- og Anlægsbranchens Udviklingsfond. Tilskuddet udbetales efter ansøgning fra virksomheden, og virksomheden skal i ansøgningen vedlægge uddannelsesaftalen for at få tilskud til forløbet. Udbetalingen finder sted ved uddannelsens færdiggørelse. I det tilfælde hvor uddannelsen ikke gennemføres efter prøvetidens udløb ydes et forholdsmæssigt tilskud til virksomheden svarende til den periode, uddannelsen har varet.

Støtten til opkvalificering af ufaglærte medarbejdere træder i stedet for støtte til frihed til uddannelse i kapitel 14, således at medarbejderen ikke kan gøre brug af uddannelsen i de kalenderår, hvor opkvalificeringen gennemføres.

Under uddannelsen modtager medarbejderen løn efter satserne i § 79, stk. 7, § 93, stk. 7, § 106, stk. 1 og § 135, stk. 1.

Bygge- og Anlægsbranchens Udviklingsfond etablerer de nærmere rammer for støtte, 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 udvides i overenskomstperioden med 1-2 medarbejdere, der primært skal arbejde med at udbrede kendskabet hos virksomheder og medarbejdere til opkvalificering af ufaglærte.

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 afsætte kr. 20 mio. i overenskomstperioden til dette formål. Den nødvendige økonomi til at understøtte aktiviteterne, findes i Bygge- og Anlægsbranchens Udviklingsfond.

København, den 7. marts 2023

Protokollat om udvalg vedrørende efter- og videreuddannelse

Overenskomstparterne er enige om i den kommende overenskomstperiode at nedsætte et arbejdsudvalg, der vil drøfte, hvordan overenskomstteksterne om uddannelse i højere grad kan anspore til øget efter- og videreuddannelse og på samme tid sikre, at der er klarhed om efter- og videreuddannelsesmulighederne og tilskudsmulighederne fra Bygge- og Anlægsbranchens Udviklingsfond.

Udvalgsarbejdet skal være afsluttet senest den 1. marts 2024.

København, den 7. marts 2023

Protokollat om supplerende ferie for udstationerende virksomheder

Ved et møde dags dato mellem nedennævnte parter drøftedes de overenskomstmæssige regler om ferie for udstationerede medarbejdere.

Parterne er enige om følgende.

Formål

Aftalens formål er at undgå dobbeltbetaling af ferie, 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.

Bestemmelserne i overenskomsternes paragraf (i Bygge- og Anlægsoverenskomsten § 67) om "Ferie- og SH-regler for udstationerede medarbejdere" ændres således:

Nyt stk. 1:

Bestemmelserne i §§ 56 til 65 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.

Nyt 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.

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 forholdsæssigt i relation til perioden, hvor medarbejderne udfører arbejdet 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 kompensation til medarbejderen for de manglende feriedage,

sammen med lønnen. Afregningen af det resterende bidrag/løntillæg skal jf. overenskomsternes 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 gunstigt for lønmodtageren med hensyn til længden af ferie og betaling herfor end ferielovens §§ 7, 23 og 24, skal arbejdsgiveren sikre lønmodtageren 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 12,5% af årslønnen i feriegodtgørelse eller med fuld løn under ferien plus et ferietillæg 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.

Nyt stk. 3:

Særligt vedrørende SH- og feriefridage

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

Nyt stk. 4:

Tyske virksomheder

For tyske virksomheder, der er tilsluttet den tyske byggebranches ferie-kasse ULAK under socialkassen for Byggebranchens SOKA-Bau, er der enighed om, at her skal der ikke undersøges om indbetalt feriegodtgørelse og SH-betaling 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.

Ikrafttrædelse

Der er enighed om, at aftalen træder i kraft pr. 28. februar 2017.

Godkendelse

Aftalen er indgået under forbehold for organisationernes godkendelse.

København, den 20. januar 2017

Protokollat 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 løndele, 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 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 om oplysninger om brug af underentreprenør

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 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 byggeprocessen. 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. Erhvervsklynge 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 om uddannelse i forbindelse med afskedigelse

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

På den baggrund er parterne enige om at nedsætte et udvalg, der skal se på mulighederne for, at virksomheder i forbindelse med medarbejders afskedigelse – og med støtte fra Bygge- og Anlægsbranchens Udviklingsfond – kan lade fratrådte medarbejdere gennemføre uddannelse også efter udløbet af opsigelsesperioden.

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

Ligeledes opfordrer parterne bestyrelsen for Bygge- og Anlægsbranchens Udviklingsfond til at etablere mulighed for, at fonden vil kunne understøtte en sådan ordning.

Nedenstående er derfor betinget af, at Bygge- og Anlægsbranchens Udviklingsfond vil blive i stand til at udbetale direkte til medarbejderen.

Hvis folketinget og regeringen imødekommer parternes ønsker til tilpasninger i lovgivningen, hvis der skabes mulighed for, at Bygge- og Anlægsbranchens udviklingsfond kan understøtte en sådan ordning, og hvis fonden kan udbetale direkte til medarbejderne, vil nedenstående bestemmelser træde i kraft:

Medarbejdere der afskediges med opsigelsesvarsel på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukning eller andre på virksomheden beroende forhold, har efter fratrædelse mulighed for kursusdeltagelse, hvis følgende betingelser er opfyldt:

- a) Efter 6 måneders anciennitet i virksomheden, har den opsagte tidligere medarbejder – umiddelbart efter fratrædelsen, jf. nedenfor, – ret til to ugers frihed til efter- og videreuddannelse med støtte fra Bygge- og Anlægsbranchens Udviklingsfond.*
- b) Der skal være søgt og modtaget tilsagn fra Bygge- og Anlægsbranchens Udviklingsfond om støtte til konkret, tidsfastsat kursus inden udløbet af opsigelsesperioden med mindre, at opsigelsesvarslet for den enkelte medarbejdere er kortere end to uger.*

Er der tale om et kortere opsigelsesvarsel end to uger, skal tilsagnet fra Bygge- og Anlægsbranchens Udviklingsfond tilgå ansøgeren senest to uger efter, opsigelsesvarslet er givet.

Der kan være tale om et eller flere kurser.

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

Der er enighed om, at parternes udvalgsarbejde skal være afsluttet senest med udgangen af 2020.

Bygge- og Anlægsbranchens Udviklingsfond kan beslutte, at anciennitetskravet på 6 måneder nedsættes til 3 måneder.

Hvis den nye lovgivning og hvis der er dækning i Bygge- og Anlægsbranchens Udviklingsfond falder på plads, er parterne enige om at træde sammen med henblik på at drøfte, om der er behov for justeringer i de mellem parterne aftalte overenskomster. Der er enighed om hurtigst muligt at træffe aftale om sådanne eventuelle justeringer samt om ikrafttrædelse af bestemmelserne.

København, den 17. marts 2020

Protokollat 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, Bygningsoverenskomsten, Murer- og Murerarbejdsmandsoverenskomsten, Gulvoverenskomsten 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 stenhuggerelever (DB og 3F).

København, den 4. april 2019

Protokollat om overgang til den nye ferielov

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

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

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

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

København, den 17. marts 2020

Protokollat 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 kompetencebehov.

Uddannelsesrepræsentanten omfattes ikke af Industriooverenskomstens § 44, stk. 19-21.

København, den 7. marts 2023

Protokollat 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 om udvalg om akkord på stenhuggerområdet

Parterne er enige om, at nedsætte et udvalg til drøftelse af et akkordudvalg, akkordgrundlaget og tilhørende priskurant på stenhuggerområdet.

Udvalgets arbejde med hensyn til akkordgrundlag tager udgangspunkt i § 110, stk. 8, 9 og 10.

Hvis udvalget opnår enighed om nye overenskomsttekster i overenskomstperioden, implementeres disse i overenskomsterne i forbindelse med eventuel overenskomstfornyelse, dog med forbehold for godkendelse af parternes kompetente forsamlinger.

Udvalget skal senest afsluttet sit arbejde i september 2024.

København, den 7. marts 2023

AFSNIT 9 BILAG

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.
2. 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 anparter eller aktier, der ikke gør de pågældende til virkelige medejere af virksomheden.
2. Ved afgørelse 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 tvivgende 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. Agtes 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.
2. 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

Ansættelsesbevis



Dansk Industri



Ansættelsesbevis for timelønnede

Mellem **medarbejder:**

Navn:		
Adr.:		
Post nr.:		
Fødselsdato:		
Tlf.nr.:		
Pengeinst.:	reg.nr.:	konto.nr.:

og **virksomhed:**

Navn:	
Adr.:	
Post nr.:	
CVR-nr.:	
Tlf.nr.:	

1 Ansat pr.: Dato: ____ Måned: ____ År: ____

Medarbejderen er beskæftiget på: Bygge og anlæg (ikke permanente arbejdspladser)
Medarbejderen er beskæftiget på: Permanent arbejdsplads . Indsæt adresse: ____

Ansat som: Vælg Faggruppe Andet: ____

2 For ansættelsesforholdet gælder den mellem Dansk Byggeri og Vælg forbund gældende overenskomst: Vælg overenskomst

3 Arbejdsmarkedspension, ja Nej . Hvis "nej" anføres manglende anciennitet i måneder: ____

4 Den personlige timeløn udgør på ansættelsestidspunktet ved timelønsarbejde: ____ kr. ____ øre
Lønnen udbetales: Ugentligt Hver 14. dag Andet: ____
Derudover kan der forekomme overarbejdsbetaling, forskudtilstillæg, betaling for ude- og rejsearbejde og genstillæg, efter ovennævnte overenskomst. Ferieregler følger ligeledes ovennævnte overenskomst.
Der kan forekomme akkordarbejde, hvor prisen fastsættes efter reglerne i overenskomsten, og arbejdsopgavens varighed er tidsbestemt, ligesom der kan forekomme forskellige produktionsfremmende lønsystemer, som ligeledes fastsættes i henhold til overenskomsten. Der kan være indgået lokalaftaler.

5 Antal arbejdstimer ved deltidsbeskæftigelse: ____ timer/uge

6 Helbred:
Medarbejderen bekræfter, at medarbejderen ikke er bekendt med at lide af en kronisk eller anden sygdom, som vil have væsentlig betydning for medarbejderens arbejdsdygtighed ved det pågældende arbejde.

7 Fravær - sygdom:
Ved sygdom skal der gives besked til virksomheden på telefon ____ senest den 1. sygedag ved arbejdstids begyndelse. Hvis tro- og loveerklæring er udleveret, skal denne tilsendes virksomheden 1. sygedag.
Virksomheden kan kræve mulighedserklæring mv. efter reglerne i sygedagpengeloven.

Fravær - øvrigt: Alt øvrigt fravær, f.eks. ferie og lignende skal være aftalt.

Ferie: Overenskomsten og Ferieloven er gældende
Personalehåndbog er udleveret: Ja Nej
Øvrige forhold:

Den ____

Den ____

Virksomheden

Medarbejderen

VEJLEDNING til elektronisk blanket

Til punkt 1:

Ansættelsestidspunktet angives.

Der henvises til overenskomstens regler om definition på permanente arbejdspladser. Hvis der på ansættelsestidspunktet er tale om både værksteds- og udearbejde krydses begge rubrikker af.

Vælg det fag den ansatte skal beskæftiges i.

Efter krydsrubrikken "andet" angives fag der falder udenfor de rubricerede, f.eks. møbelpolstre, arbejdsdreng eller andet.

Til punkt 2:

Som arbejdsgiverforening angives Dansk Byggeri.

Som lønmodtagerorganisation angives det forbund, der er lønmodtagerpart i de overenskomster, som Dansk Byggeri har med medlemmer af BAT-Kartellet, f.eks. Fagligt Fælles Forbund (3F) eller Dansk Metal. Det er overenskomstens lønmodtagerpart, som skal anføres og ikke det forbund, som medarbejderen eventuelt er medlem af.

Medlemmer af BAT-Kartellet er følgende forbund:

Fagligt Fælles Forbund (3F)

Bygge-, Jord og Miljøarbejdernes Fagforening (BJMF)

Dansk Metal

Malerforbundet i Danmark

Dansk EL-forbund

Blik- og Rørarbejderforbundet i Danmark

Til punkt 3:

Oplysningen skal gives af medarbejderen.

Anciennitet er opnået efter 6 måneders erhvervsarbejde uafhængig at branche.

NB: Medarbejdere, der ansættes efter overenskomsten mellem Dansk Byggeri og Malerforbundet i Danmark, skal have 3 måneders anciennitet under en overenskomst i branchen. Anciennitet optjenes på tværs af virksomhedstilknytning.

Såfremt ancienniteten på 6 henholdsvis 3 måneder ikke er opnået, skal det præcist anføres hvor mange måneder/uger, der er tilbage, før ancienniteten er optjent.

Til punkt 4:

Forekommer der andre lønafregningsformer, skal disse vedhæftes nærværende bevis.

I henhold til overenskomsten mellem Dansk Byggeri og Malerforbundet i Danmark sker ansættelsen udelukkende til akkordløn.

Til punkt 6 og 7:

Såfremt der i personalehåndbog eller lignende eksisterer andre regler udstreges punkt 6 og 7, og gældende regler udleveres sammen med ansættelsesbeviset.

Bilag 3

Funktionærlignende ansættelse



Aftale om funktionærlignende ansættelse

Mellem medarbejder

Navn: _____

Adresse: _____

By: _____

Tlf.nr.: _____

Fødselsdato: _____

Pengeinst: _____

Reg.nr.: _____

Stillingsbetegnelse: _____

og virksomhed

Navn: _____

Adresse: _____

By: _____

Tlf.nr.: _____

CVR nr.: _____

Konto nr.: _____

Ansæt pr.: _____

er der indgået aftale om funktionærlignende ansættelse på følgende vilkår:

Aftalen er et tillæg til:

- Bygge- og anlægsoverenskomsten med Fagligt Fælles Forbund (3F)
- Industrioverenskomsten med Fagligt Fælles Forbund (3F)
- Metaloverenskomsten med Dansk Metal/Blik og Rør
- Elektrikeroverenskomsten med Dansk El-forbund
- Murer- og Murerarbejdsmandsoverenskomsten med Fagligt Fælles Forbund (3F)
- Jord- og betonoverenskomsten med BJMF
- Murerarbejdsmandsoverenskomsten med BJMF

Løn

Lønnen er aftalt til kr. _____ pr. måned, som udbetales bagud på samme tidspunkt som for virksomhedens øvrige funktionærer. En gang om året tages lønnen op til vurdering og eventuel regulering.

Arbejdstid

Arbejdstiden herunder eventuel overtid, skifteholdsarbejde, forskudt arbejdstid, tillige med detaljeringen herfor, fastsættes i henhold til overenskomstens bestemmelser.

Arbejdssted

Medarbejderen er beskæftiget på:

- Ikke permanente arbejdspladser
- Permanent arbejdsplads. Indsæt adresse: _____

Ferie

Ferie optjenes og afholdes i henhold til overenskomsten og ferielovens bestemmelser. Under ferien ydes ferie med løn eller feriegødsel, jf. ferielovens § 16.

Søgehelligdage

Der gives fuld løn på søgehelligdage og andre arbejdsfri dage.

Feriefridage

Medarbejderen har ret til 5 feriefridage pr. kalenderår.

Hvis feriefridagene ikke er holdt inden kalenderårets udløb, kan medarbejderen inden 3 uger rejse krav om kompensation svarende til en dagløn pr. ubrugt feriefridag.

Sygdом

Virksomheden betaler fuld løn under sygdom

Ved fravær fra virksomheden forholdes således:

Personalecirkulære er udleveret: Ja Nej

Opsigelse

Ved opsigelse gælder funktionærlovens § 2 (opsigelsesvarslert), § 2 a (fratrædelsesgodtgørelse), § 2 b (godtgørelse for eventuel usaglig opsigelse), § 16 (frihed til at søge andet arbejde i opsigelsesperioden) og § 17 a (tantieme, gratiale eller lignende).

Herudover er følgende aftalt:

(Funktionærlovens § 8 (funktionærens død) kan ikke fraviges ved aftale).

120-dages regel:

Det er aftalt, at medarbejderen kan opsiges med 1 måneds varsel ved en måneds udgang, når medarbejderen inden for et tidsrum af 12 på hinanden følgende måneder har oppebåret løn under sygdom i i alt 120 dage. Opsigelsens gyldighed er betinget af, at den sker i umiddelbar tilknytning til udløbet af de 120 sygedage og mens medarbejderen endnu er syg, hvorimod gyldigheden ikke berøres af, at medarbejderen er vendt tilbage til arbejdet, efter at opsigelsen er sket.

Gyldighed

Aftale om funktionærlignende vilkår har virkning fra

, den _____, den _____

Medarbejder

Virksomhed

Bilag 4

Aftale om ferieoverførelse



BAT

Aftale om ferieoverførelse

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 Ferieen 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 ferieoverførelse 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 ovennævnte feriedage for medarbejderen udgør kr.: _____.

Beløbet udbetales ved ferieafholdelse eller i forbindelse med arbejdsforholdets ophør i virksomheden.

Dato: _____

Virksomhedens underskrift _____

Medarbejderens underskrift _____

AGS – april 2020

Bilag 5

Pensionsoverførsel

Overførsel af pensionsdepot fra PensionDanmark

Der er mellem overenskomstparterne enighed om, at når en arbejdsmarkedspensionsordning 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 overførselen 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 Arbejdsfordeling

Midlertidig forkortelse af arbejdstiden (arbejdsfordeling)

1. 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 cpr.nr. og navn på de af ansøgningen omfattede arbejdstagere.

Ansatte på funktionærlignende vilkår kan indgå i arbejdsfordelingsordninger, medmindre andet aftales mellem virksomheden og medarbejdereren.

Arbejdsgiveren er forpligtet til at underrette arbejdsformidlingen i henhold til gældende regler.

Varsel og omfang

2. Forkortelse af den ugentlige arbejdstid kan finde sted med varsel af mindst 8 arbejdsdage, efter lokal enighed og organisationernes godkendelse.

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

Forkortet arbejdstid kan normalt ikke fastlægges for mere end i alt 13 uger inden for 12 på hinanden følgende måneder. Den forkortede arbejdstid skal tilrettelægges således, at arbejdstiden bliver mindst 2 dage pr. uge i gennemsnit. Forkortelsen lægges med hele dage.

Hjemsendelsesperiode

3. Den enkelte hjemsendelsesperiode i forbindelse med en arbejdsfordelingsordning kan ikke vare længere end 2 uger (10 arbejdsdage på virksomheder med dagholdsarbejde, indtil 14 arbejdsdage på virksomheder i holddrift), undtagen efter organisationernes forud indhentede godkendelse indenfor varslingsperiodens rammer.

Ansættelse og frigørelse

4. Forøget arbejdskraft må ikke antages under forkortet arbejdstid. Herfra er dog undtaget de medarbejdere – eller erstatning for disse – som er fratrukket under den forkortede arbejdstid. Under den forkortede arbejds-

tid bortfalder medarbejderens pligt til at afgive opsigelsesvarsel ved fratræden. Afskedigelser kan heller ikke finde sted.

Ændringer og ophør

5. Arbejdsfordelingsordninger kan kun ændres eller bringes til ophør med mindst det samme varsel, som skal iagttages ved indførelsen (8 arbejdsdage).

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 afdelingsvist, uanset ordningen er etableret for hele virksomheden.

Hasteordrer

6. 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.

Overarbejde

7. Den 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.

Afgrænsning

8. 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.

Afgrænsningsoverarbejde

9. 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.
10. Organisationerne anbefaler, at der ved arbejdsmangel forud for etableringen af arbejdsfordeling gennemføres en dialog om alternativt at benytte overenskomstens muligheder for uddannelse.

Bilag 7

Aftale om forpraktik

Mellem Dansk Byggeri, Fagligt Fælles Forbund og Forbundet Træ-Industri-Byg i Danmark

Baggrund

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

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 afprøvet evner og interesse for det valgte fag

at mindske frafaldet blandt elever

at skabe flere potentielle praktikpladser blandt flere virksomheder

Rammer

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.

Ved aftalens start udleveres mindst et sæt arbejdstøj og sikkerhedsfodtøj. 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.

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

1. 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.
2. Virksomheden giver løbende instruktion og fører effektivt tilsyn med, at arbejdet udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarligt.
3. 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.
4. Virksomheden tegner en lovpligtig arbejdsskadeforsikring, der er dækkende under hele aftaleperioden.

Forpraktikantens forpligtelser

5. Deltage i den nødvendige sikkerhedsinstruktion i virksomheden ved aftalens start.
6. 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 8 Havvindmøller

Parterne er enige om, at overenskomstens arbejdstidsregler ved aftale kan fraviges ved arbejde på kystnære havvindmøller, ikke kystnære havvindmøller samt for direkte tilknyttet arbejde således, at arbejdstiden kan planlægges med en arbejdsperiode på op til 14 dage efterfulgt af 14 dages frihed i land.

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 havvindmøllerne foregår i.

Medarbejdere, der hovedsageligt arbejder på land, kan ikke omfattes af ovenstående.

Krav om Arbejdstilsynets godkendelse

Ovenstående ordning er en fravigelse fra § 4 i bekendtgørelse om hvileperiode og fridøgn m.v. DI DIO III og 3F Byggegruppen har efter samme bekendtgørelses § 21 hermed aftalt, at reglerne om hvileperiode og fridøgn fraviges i videre omfang end nævnt i bekendtgørelsens §§ 19 og 20.

Ovenstående ændring er, jf. bekendtgørelsens § 21, betinget af direktøren for Arbejdstilsynets godkendelse. DI DIO III og 3F Byggegruppen vil således ansøge om direktøren for Arbejdstilsynets godkendelse af ovenstående ordning.

I tilfælde af, at Arbejdstilsynet ikke godkender

Såfremt direktøren for Arbejdstilsynet ikke kan godkende den ovenstående bestemmelse, vil en virksomhed i stedet kunne ansøge om konkret at kunne fravige § 4 i bekendtgørelse om hvileperiode og fridøgn m.v. Hvor en sådan dispensation gives af Arbejdstilsynet, vil ovenstående ordning kunne benyttes på tilsvarende vis.

Teksten i bilag 8 ændres herefter til følgende:

Arbejde på havvindmøller samt direkte tilknyttet arbejde

Hvor en virksomhed af Arbejdstilsynet opnår dispensation til at planlægge arbejdstiden med en arbejdsperiode på op til 14 dage efterfulgt af 14 dages frihed i land, kan virksomheden og tillidsrepræsentanten indgå en lokalaftale om, at overenskomstens arbejdstidsregler 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 havvindmøllerne foregår i.

Medarbejdere der hovedsageligt arbejder på land kan ikke omfattes af ovenstående.

Parterne er enige om, at såfremt direktøren for Arbejdstilsynet ikke har taget stilling til ovenstående ansøgning inden udløbet af fristen for rettelser i overenskomstfornyelsen, gennemføres – afhængig af direktøren for Arbejdstilsynets afgørelse - en af ovenstående to bestemmelser ved organisationsaftale mellem parterne, når afgørelsen foreligger.

Dette protokollat vedrører alene arbejdstid på havvindmøller samt direkte tilknyttet arbejde.

København, den 7. marts 2023

Stikordsregister

A

Afholdelse af ferie	48
Ferie på forskud	49
Flytning af ferie.....	49
Hovedferie	48
Kollektiv ferielukning	49
Lægning af ferie	48
Restferie	48
Aflønning af ugarbejdere	74
Akkordforskud	75
Akkordlønsarbejde	75
Akkordopgørelse og akkordoverskud	75
Timelønsarbejde	74
Almindelige bestemmelser.....	74
Anden arbejdstid	32
Ansættelse	69
Ansættelse på funktionærlignende vilkår ...	17
Anciennitet.....	18
Arbejdstid	18
Fagretlig behandling.....	20
Ferie	18
Feriiefridage	19
Løn	17
Opsigelse	18
Pension af ferietillæg.....	19
Sygdom	19
Særlig opsparing	19
Søgnehelligdage	19
Øvrige bestemmelser	19
Ansættelseskodeks.....	81
Antagelse af ugarbejdere.....	74

Arbejds miljørepræsentanter ..	67
Arbejdsret.....	89
Arbejdsstandsning og – vægring pga. sikkerhed og sundhed	89

B

Barns 1. sygedag 101; 114; 125; 151	
Barsel.....	41
Betaling af søgnehelligdage, feriefridage, seniorfridage og børneomsorgsdage	57
Arbejde på søgnehelligdag	59
Betaling	58
Dødsfald	60
Forskud	58
Fratrædelse	59
Garanti.....	60
Restbeløb	59
Ret til forskud	59
Særlig lønopsparring	57
Udbetaling af forskud	58
Boligtillæg til visse medarbejdergrupper.....	36
Bygge- og Anlægsbranchens Udviklingsfond	77
Børneomsorgsdage, barns 2. sygedag og lægebesøg.....	45
Børns hospital indlæggelse ...	45

D

DA/LO Udviklingsfond.....	77
Dag-/nattevagt	98; 111

Definition Permanente/ikke permanente arbejdspladser	12
Flytning.....	12
Permanente arbejdspladser	12
Vekslede beskæftigelse ...	12
Delpension, delefterløn ..94;	106
Deltid (gælder ikke faglærte stenhuggere, stenindustriarbejdere, stenteknikkere og stukkatører)	29
Den daglige arbejdstid	21
Daglig arbejdstid	21
Fastlæggelse af daglig arbejdstid	21
Den ugentlige arbejdstid	21

E

Efteruddannelse..	101; 115; 126; 152
Efteruddannelse af tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter	67

F

Faglig Feriefond	56
Faglig strid	82
Faglig voldgift	84
Konflikt.....	85
Lokalforhandling	82
Mægling.....	82
Organisationsmøde	83
Tidsfrister.....	86
Udbetaling efter mægling og voldgift	86
Fagretlig behandling i bortvisningsager	86

Feriegodtgørelse.....	52
Beregning af sygeferiegodtgørelse	52
Pension af sygeferiegodtgørelse	53
Ferieregler for udstationerede medarbejdere	61
Afholdelse af ferie.....	61
Betaling af ferie	61
Tyske virksomheder	62
Forskudt arbejdstid (gælder ikke faglærte stenhuggere, sten-	23
Betaling for arbejde på forskudt arbejdstid	23
Overarbejde ved forskudt arbejdstid	24
Varighedsbestemmelse ved forskudt arbejdstid	23
Varsling af forskudt arbejdstid	23
Forsøgsordninger.....	32
Fridage.....	30
1. Maj.....	30
Feriefridage	30
Grundlovsdag.....	30
Sygdom på feriefridage	31

G

Generelt	33
Behandling af uoverensstemmelser	34
Lønfastsættelse	33
Misforhold som helhed	33

H

Hastesag.....	89
---------------	----

Hjemsendelse	72
Holddrift (gælder ikke faglærte stenhuggere, stenindustriar-)	24
Hotel og fortæring	122; 149

I

Indberetning og udbetaling af feriegodtgørelse	53
Informationsmøde	15

L

Ligelønsnævn	91
Lokale aftaler	79
Lærlinge i industrilakererfaget	154
Arbejdstøj	158
Den daglige/ugentlige arbejdstid	154
Fagretlig behandling	162
Feriebestemmelser	161
Forsikringsydelse til lærlinge	157
Læretiden	155
Løn	155
Løn- og ansættelsesvilkår	156
Overarbejde	155
Pension	158
Produktivitetsfremmende lønsystemer	156
Rejsegodtgørelse	158
Særlig lønopsparring	157
Særlige bestemmelser	161
Lærlinge i stenhuggerfaget- og stukkatorfaget	134
Arbejdstøj	139
Barselsløn	137

Den daglige/ugentlige arbejdstid	134
Fagretlig behandling	144
Feriebestemmelser	143
Forsikringsydelse til lærlinge	138
Læretiden	134
Lærlinge i svendenes akkorder	137
Løn	135
Løn- og ansættelsesforhold	137
Overarbejde	144
Pension	139
Rejsegodtgørelse	140
Sikkerhedsfodtøj	139
Smuds- og vandbygningstillæg	143
Særlig lønopsparring	138
Særlige bestemmelser	143
Velfærdsforanstaltninger ..	143
Voksenlærlinge	136
Værktøj	140
Lærlinge i svendenes akkorder	123
Feriepenge af akkordoverskud	123
Lærlinges deltagelse i akkord	123
Voksenlærlinge deltagelse i akkord	123
Løn	108
Anciennitetstillæg	108
Arbejdsbestemte mindstebetalingssatser ..	108
Mindstebetalingssatsen	108
Nyansatte uden brancheerfaring	109

Lønningsperioden	34
Lønsedler	36
Elektroniske lønsedler	36
Lønudbetaling	35
Udbetalingsdag	35
Ved antagelse og afskedigelse	35
Ved ferie	35
Ved helligdage	35

M

Medarbejdere på folkepension	60
Minutfaktor	96; 109

N

Nedsat arbejdsevne	31
Ansættelsesbevis	31
Godkendelse	31
Løn og arbejdstid	31
Misbrug	31

O

Omgåelse af overenskomsten	80
Omsorgsdage	46
Oplysninger om ansættelse ...	16
Opsigelse	69
Optagelse af nye medlemmer 13	
Nye medlemmer med anden overenskomst	13
Nye medlemmer omfattet af tiltrædelsesoverenskomst	13
Tilpasningsforhandlinger	14
Optjening af ferie	47
Overarbejde	93; 105

Natarbejde	94; 105
Opgørelse af overarbejde .93; 105	
Udførelse af overarbejde ...93; 105	
Overarbejdssatser.97; 110; 121; 147	
Overenskomstens gyldighedsområde	11
Overenskomstens varighed ...	92
Overenskomststridige konflikter	89
Overførsel af ferie	51

P

Pension og sundhedsordning	39
Forhøjet pensionsbidrag under barselsorlov efter 1. juli 2023	40
Forhøjet pensionsbidrag under barselsorlov før 1. juli 2023	40
Indbetaling af pensionsbidrag	41
Lærlinges pensionsforhold efter 1. september 2020 .	40
Pension af sygeferiegodtgørelse	39
Pensionsbidraget 1. juni 2023 eller senere	39
Pensionsbidraget før 1. juni 2023	39

R

Redskaber og arbejdstøj.....	102; 114
Rejsearbejde	117

Resultatløn..... 38
Rådighedsvagt..... 122; 148

S

Samarbejde og arbejdsmiljø .. 68
Samarbejdet 68
Seniorordning 60
 Betaling 60
 Optjening 60
 Placering 60
 Seniorordning fra 2017-
 overenskomsten 60
Sikkerhed og uddannelse 75
Sygdom og ferie..... 50
Sygdom og tilskadekomst..... 99;
 112; 124; 150
 § 56-aftale 100; 113
 Afbrydelse af anciennitet... 99;
 112
 Betaling 100; 113
 Betingelser for sygeløn 99;
 112
 Sygdom/ulykkestilfælde i
 løbet af dagen..... 100; 113
 Sygelønnens beregning .. 100;
 113
 Tilbagefald..... 99; 112
 Varighed 99; 112
Systematisk overarbejde 94;
 106; 121; 146
Særlige bestemmelser 55
 Afkald på ferie 55
 Arbejde i ferien 55
 Feriepengegaranti 56
 Forældelse af
 feriegodtgørelse..... 55
 Modregning og
 tilbageholdelse..... 55

Uoverdragelighed 55
Uoverensstemmelser 56

T

Tidløn 96; 120; 146
Tilkaldearbejde..... 95; 107
Tillidsrepræsentantsregler 63

U

Uddannelsesfond . 101; 126; 152
Udearbejde 116
Udenlandske medarbejderes
 løn- og arbejdsforhold 86
 Faglig voldgift 88
 Fortrolighed 88
 Organisationsmøde 87
 Orientering af forbundene .. 88
Ugentlig arbejdstid med
 timeopsparing..... 22

V

Variierende ugentlig arbejdstid
 22
Vejrligsstop (gælder ikke DBI) 37
Velfærdsforanstaltninger ved
 udearbejde 103; 118
 Gældende regler 103
 Orienteringsmøde..... 103; 118
 Skurpenge 104; 119
Vikarbejde 79
 Vikarbureauet er ikke medlem
 Dansk Byggeri 79
 Vikarbureauet er medlem af
 Dansk Byggeri 79

W

Weekendarbejde (gælder ikke faglærte stenhuggere, stenindustriarbejdere, stenteknikkere og stukkatører)	27
---	----

Z

Zoneinddeling i Nordsjælland	12
------------------------------	----

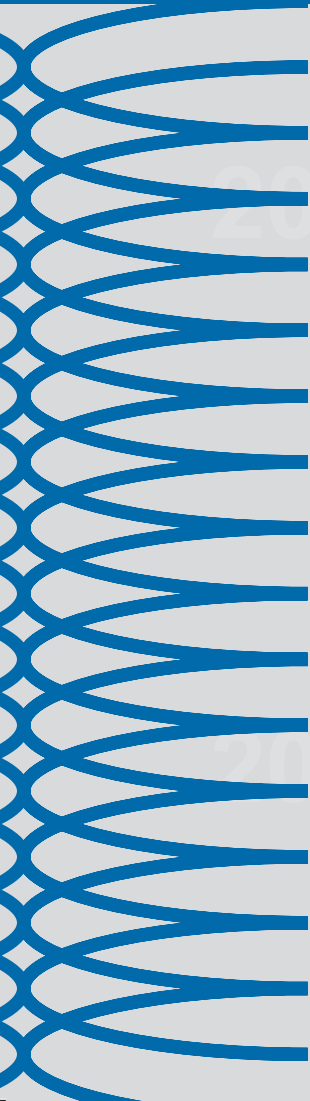
Ø

Øvrige bestemmelser	128
Akkordering	132
Akkordforhold	130
Arbejdstøj	129
Kirkegårds- og skurafsavnbetaling	129
Priskurant	129
Rejsegodtgørelse	128
Sikkerhedsforhold	128
Værktøj	128

2023

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
1790 København V
Telefon: 70 300 300
3f@3f.dk
www.3f.dk



2023

2023

2023

2023