

ISOLERINGSOVERENSKOMSTEN

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2020

Nedennævnte parter har i forligsinstitutionens regi indgået aftale om fornyelse af Isoleringsoverenskomsten for en 3-årig periode. Aftalen indgår i et samlet mæglingsforslag, såfremt et sådant fremsættes af forligsmanden. Fremsættes et samlet mæglingsforslag ikke, træder overenskomstparterne sammen for at drøfte situationen med henblik på eventuel beslutning om at sende overenskomstforliget til afstemning i henhold til de respektive overenskomstparterers vedtægter eller love. Træffes en sådan beslutning ikke, bortfalder nærværende fornyelsesaftale. I tilfælde af enighed om afstemning udsættes en varslet arbejdsstandsning under afstemningsproceduren, og den kan tidligst træde i kraft på femtedagen efter fristen for afgivelse af svar.

Der tages forbehold for DA's godkendelse af forhandlingsresultatet.

Der er mellem nedennævnte parter i forbindelse med aftalen om overenskomstfornyelse udarbejdet og underskrevet papirer i henhold til nedennævnte opstilling:

- 0 Forsideprotokollat
- 1 Protokollat om Lærlingeløn og merit
- 2 Protokollat om Pension af sygeferiepenge
- 3 Protokollat om Pensionsforhold for medarbejdere med få arbejdstimer
- 4 Protokollat om Fritvalg og den lokale lønforhandling
- 5 Protokollat om Databeskyttelse
- 6 Protokollat om Pension til lærlinge og elever
- 7 Protokollat om Optrapning af fondsbidrag og konvertering af nye bidrag til fritvalgslønkontoen for nyindmeldte virksomheder
- 8 Protokollat om Udvalgsarbejde og arbejdsudleje
- 9 Protokollat om Overgang til nyt ferieår
- 10 Protokollat om Øremærket forældreorlov
- 11 Protokollat om Afholdelse af ferie i timer
- 12 Protokollat om Isoleringsbranchens Udviklingsfond og Samarbejdsfond
- 13 Protokollat om Prislister og akkordarbejde
- 14 Protokollat om Protokollat 16b OK2017 og nachfrist for udlevering af lønsedler
- 15 Protokollat om Regler vedr. faglig voldgift
- 16 Protokollat om Hovedaftalen
- 17 Protokollat om Offshore-arbejde, arbejde på ikke kystnære havvindmøller samt arbejde på kystnære havvindmøller
- 18 Protokollat om Rådighedstjeneste
- 19 Protokollat om Ændring af uddannelse for nybegyndere
- 20 Protokollat om Feriebestemmelser og særligt løntillæg til elever i isoleringsbranchen
- 21 Protokollat om Ændring af nachfrist for udlevering af ansættelsesbeviser
- 22 Protokollat om Arbejde uden for Danmark
- 23 Protokollat om Lægebesøg i forbindelse med børns sygdom
- 24 Protokollat om Pensionsbetaling til medarbejdere over folkepensionsalderen
- 25 Protokollat om Arbejdsmiljørepræsentanternes deltagelse i relevante arbejdsmiljøkurser

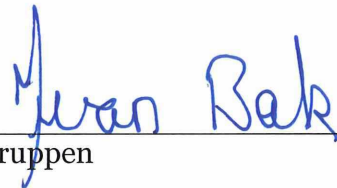
- 26 Protokollat om Akkordomfangsaftale
- 27 Protokollat om Isoleringsoverenskomstens Protokollat 15 og elektroniske dokumenter
- 28 Protokollat om Månedsviis lønudbetaling til timelønnede
- 29 Protokollat om Sygdomsbestemmelsen i Industriens Overenskomst
- 30 Protokollat om Støtte til aftalt uddannelse fra Isoleringsbranchens Udviklingsfond
- 31 Protokollat om Lønforhold og betalingssatser

Herefter udestår ingen krav parterne imellem.

København, den 18. marts 2020



DI Overenskomst I v/DI
Henrik Olsen



3F-Byggegruppen
Ivan Bak

ISOLERINGSOVERENSKOMSTEN

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2020

Nr. 1

PROTOKOLLAT

om

Lærlingeløn og merit

I Isoleringsoverenskomstens Lærlingebestemmelser, § 4, stk. 2b, ændres 2. afsnit

fra:

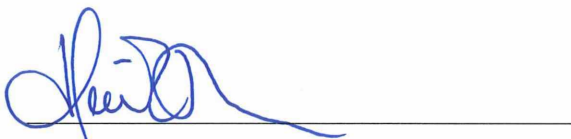
”Når en lærling med baggrund i tidligere beskæftigelse og/eller uddannelse afleverer dokumentation for godkendt merit, afkortes betalingen herefter i de laveste satstrin.”

til:

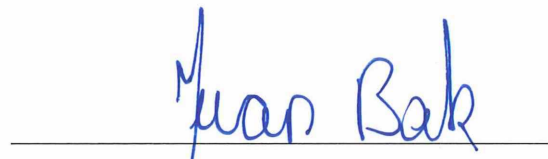
”Når en lærling med baggrund i tidligere beskæftigelse og/eller uddannelse afleverer dokumentation for godkendt merit, samt for den tid, en lærling har været beskæftiget i skolepraktik forud for virksomhedspraktikken, afkortes betalingen herefter i de laveste satstrin.

Virksomhed og lærling anbefales i fællesskab at kontakte erhvervsskolen for at få oplysning om lærlingens uddannelsesforløb med henblik på korrekt lønindplacering.”

København, den 18. marts 2020



DI Overenskomst I v/DI
Henrik Olsen



3F-Byggegruppen
Ivan Bak

ISOLERINGSOVERENSKOMSTEN

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2020

Nr. 2

PROTOKOLLAT

om

Pension af sygeferiepenge

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

På den baggrund har parterne aftalt, at medarbejdernes bidrag fratrækkes medarbejderens sygeferiegodtgørelse.

Der er enighed om, at nedenstående tekst indskrives som 2. afsnit i § 13, stk. 3 under "Sygeferiepenge":

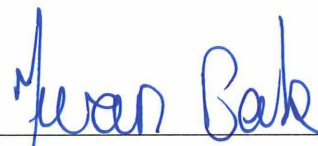
"Der beregnes pension af sygeferiegodtgørelse til medarbejdere der er berettiget til pension jf. Isoleringsoverenskomsten § 11. Både arbejdsgiverens bidrag og medarbejderens eget bidrag beregnes af sygeferiegodtgørelsen og indbetales til pensionsselskabet.

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

København, den 18. marts 2020



DI Overenskomst I v/DI
Henrik Olsen



3F-Byggegruppen
Ivan Bak

ISOLERINGSOVERENSKOMSTEN

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2020

Nr. 3

PROTOKOLLAT

om

Pensionsforhold for medarbejdere med få arbejdstimer

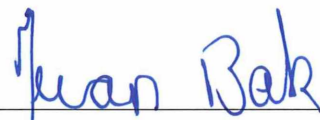
Overenskomstparterne har drøftet de situationer, hvor medarbejdere med få arbejdstimer kan opleve, at en relativt stor andel af pensionsbidraget går til at finansiere omkostninger og forsikringspræmie, mens en u hensigtsmæssigt lille andel går til pensionsopsparing.

Parterne vil følge det arbejde der pågår med dette i regi af Industriens Pension, og såfremt der i overenskomstperioden bliver implementeret løsninger på Industriens Overenskomsts område, vil Parterne tage stilling til om disse skal videreføres til Isoleringsoverenskomsten.

København, den 18. marts 2020



DI Overenskomst I v/DI
Henrik Olsen



3F-Byggegruppen
Ivan Bak

ISOLERINGSOVERENSKOMSTEN

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2020

Nr. 4

PROTOKOLLAT

om

Fritvalg og den lokale lønforhandling

Parterne har drøftet den lokale løndannelse i et mindstebetalingssystem.

De omkostningsstigninger, der aftales centralt i parternes overenskomster, udløses uanset den enkelte virksomheds aktuelle situation. Det gælder eksempelvis bidraget til fritvalgslønkontoen. Og når betalingen hertil stiger, stiger virksomhedens omkostninger. Det samme gør medarbejdernes løn.

Parterne finder det derfor naturligt, at man medregner de heraf følgende omkostningsstigninger i forbindelse med de lokale lønforhandlinger eller lønvurderinger.

Parterne er derfor enige om, at der i Isoleringsoverenskomsten indsættes følgende nye tekst i § 12, stk. 4:

”Overenskomstparterne finder det naturligt, at man medregner eksempelvis de lønstigninger, der følger af eventuelle stigninger i fritvalgslønkontoen, i forbindelse med de lokale lønforhandlinger.”

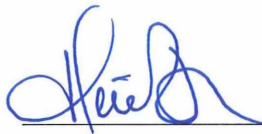
Parterne er dog enige om, at Isoleringsoverenskomsten ændres således, at de lokale parter kan indgå aftale om, at fritvalgslønkontoen, ligeledes kan udbetales løbende sammen med den øvrige løn.

Parterne er enige om, at bidraget til fritvalgslønkontoen fortsat indeholder feriegodtgørelse samt ferietillæg af opsparingen, jf. Isoleringsoverenskomsten § 12, stk. 1 – også selvom det udbetales løbende sammen med lønnen.

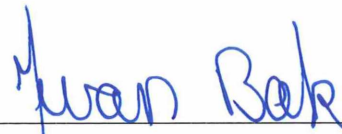
Parterne har som følge heraf aftalt, at der i Isoleringsoverenskomsten § 12, stk. 3 indsættes et nyt pkt. d:

"d) De lokale parter kan aftale, at bidrag til fritvalglønkontoen ligeledes udbetales løbende sammen med lønnen."

København, den 18. marts 2020



DI Overenskomst I v/DI
Henrik Olsen



3F-Byggegruppen
Ivan Bak

ISOLERINGSOVERENSKOMSTEN

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2020

Nr. 5

PROTOKOLLAT

om

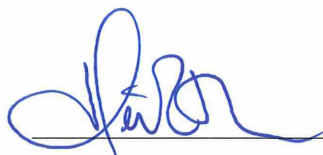
Databeskyttelse

Parterne er enige om følgende:

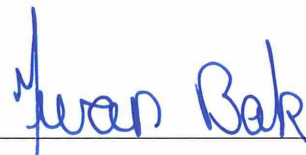
DI og 3F er enige om, at bestemmelser i overenskomster og den sagsbehandling, der knytter sig hertil, skal fortolkes og behandles i overensstemmelse med Databeskyttelsesforordningen (EU 2016/679), der finder anvendelse i Danmark fra den 25. maj 2018.

DI og 3F er enige om, at det ved gennemførelsen af Databeskyttelsesforordningen skal sikres, at den nuværende praksis for indsamling, opbevaring, behandling og udlevering af personoplysninger i henhold til de ansættelses- og arbejdsretlige forpligtelser kan fortsætte.

København, den 18. marts 2020



DI Overenskomst I v/DI
Henrik Olsen



3F-Byggegruppen
Ivan Bak

ISOLERINGSOVERENSKOMSTEN

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2020

Nr. 6

PROTOKOLLAT

om

Pension til lærlinge og elever

Parterne er enige om, at lærlinge og elever omfattet af Isoleringsoverenskomsten gives ret til pension, når medarbejderen er fyldt 18 år samt har opnået 2 måneders anciennitet i virksomheden.

I medarbejderens 18. og 19. år udgør bidragssatserne hhv. 4% fra virksomheden og 2% fra medarbejderen, i alt 6%. Derudover afholder virksomheden omkostningerne til forsikringsordningen i Isoleringsoverenskomsten Lærlingebestemmelser § 8, stk. 2.

Med virkning fra den måned, hvor medarbejderen fylder 20 år og har opnået 2 måneders anciennitet, gælder de satser, som er aftalt i Isoleringsoverenskomsten for øvrige medarbejdere.

Parterne ønsker, at regeringen og Folketinget træffer beslutning om, at udgifterne til 18- og 19-årige elever og lærlinges pension finansieres af AUB gennem de i denne ordning opsparede midler, således at refusionen finansieres inden for den nuværende økonomiske ramme for AUB. Refusionen gennem AUB bør gælde for elever og lærlinge, der er omfattet af kollektive overenskomster, hvori der er pligt til at betale pension til elever hhv. lærlinge.

Parterne opfordrer FH og DA til at arbejde herfor.

Hvis Folketinget beslutter at etablere finansiering af refusionen gennem AUB med ikrafttræden i løbet af overenskomstperioden, vil ovennævnte satser blive forhøjet fra 4% hhv. 2% til 8% hhv. 4%, i alt 12%, og i den forbindelse bortfalder den særskilte forsikringsordning for 18- og 19-årige elever og lærlinge. Parterne forudsætter således, at lovgivningen herom træder i kraft i indeværende overenskomstperiode, og vil, når dette sker, træde sammen med henblik på at fastlægge ikrafttrædelsestidspunktet for de forhøjede pensionssatser. Refusionen gennem AUB forudsættes at ske op til det aftalte niveau, dvs. arbejdsgiverbidraget på 8 %.

Som følge heraf ændres Isoleringsoverenskomstens Lærlingebestemmelser, § 8, stk. 1:

”Stk. 1

Lærlinge omfattes af pensionsordningen i Isoleringsoverenskomstens § 11, når de fylder 18 år samt har opnået to måneders anciennitet.

I lærlingens 18. og 19. år udgør bidragssatserne dog hhv. 4% fra virksomheden og 2% fra medarbejderen, i alt 6%. Derudover afholder virksomheden omkostningerne til forsikringsordningen i stk. 2.

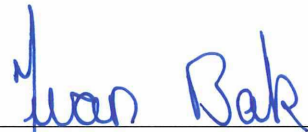
Med virkning fra den måned, hvor medarbejderen fylder 20 år og har opnået 2 måneders anciennitet, gælder de satser, som er aftalt i Isoleringsoverenskomsten § 11.

Dette protokollat træder i kraft den 1. september 2020.

København, den 18. marts 2020



DI Overenskomst I v/DI
Henrik Olsen



3F-Byggegruppen
Ivan Bak

ISOLERINGSOVERENSKOMSTEN

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2020

Nr. 7

PROTOKOLLAT

om

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

Parterne er enige om, at teksten i Isoleringsoverenskomstens Protokollat 8 stk. 2 erstattes af følgende:

”Nyoptagne medlemmer af DIO I, der forinden indmeldelsen ikke har etableret en fritvalgslønkonto eller tilsvarende ordning, eller som har en fritvalgslønkonto eller tilsvarende ordning med lavere bidrag, kan indtræde i overenskomstens fritvalgslønkonto efter nedenstående regler. Virksomheder, der forinden indmeldelsen har en fritvalgslønkonto eller tilsvarende ordning med samme bidrag som § 12, stk. 1, er ikke omfattet af nedenstående.

Virksomhederne kan i lønnen jf. § 9 fradrage det på indmeldelsestidspunktet gældende bidrag til fritvalgslønkontoen § 12, stk. 1 fraregnet 4,0 procentpoint.

Virksomhederne er fra indmeldelsen forpligtede til at betale bidrag til fritvalgslønkontoen efter § 12, stk. 1, fraregnet 4,0 procentpoint, samt bidrag efter nedenstående optrappingsordning. Såfremt virksomheden ikke ønsker optrapning, betales det fulde bidrag efter § 12, stk. 1.

For så vidt angår de 4,0 procentpoint kan nyoptagne medlemmer af DIO I kræve optrapning som følger:

Senest fra tidspunktet for DI-meddelelse til 3F-Byggegruppen om virksomhedens optagelse i DIO I skal virksomheden indbetale 1,0 pct. i bidrag til fritvalgslønkontoen.

*Senest 1 år efter skal virksomheden indbetale 2,0 pct. i bidrag til fritvalgslønkontoen.
Senest 2 år efter skal virksomheden indbetale 3,0 pct. i bidrag til fritvalgslønkontoen.
Senest 3 år efter skal virksomheden indbetale 4,0 pct. i bidrag til fritvalgslønkontoen.*

Optrappingsordningen skal senest 2 måneder efter indmeldelsen protokolleres mellem DIO I og 3F-Byggegruppen efter begæring fra DIO I.

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

Parterne er enige om, at der i Industriens Overenskomst § 22 indsættes et nyt stk. 4 med følgende ordlyd:

”Nyoptagne medlemmer af DIO I kan kræve, at bidraget til Isoleringsbranchens Udviklingsfond og Samarbejdsfond fastsættes således:

Senest fra tidspunktet for DI-meddelelse til 3F-Byggegruppen om virksomhedens optagelse i DIO I skal virksomheden indbetale 25 pct. af det overenskomstmæssige bidrag.

Senest 1 år efter skal virksomheden indbetale 50 pct. af det overenskomstmæssige bidrag.

Senest 2 år efter skal virksomheden indbetale 75 pct. af det overenskomstmæssige bidrag.

Senest 3 år efter skal indbetalingen udgøre mindst fuldt overenskomstmæssigt bidrag.

Optrappingsordningen skal senest 2 måneder efter indmeldelsen protokolleres mellem DIO I og 3F-Byggegruppen efter begæring fra DIO I.”

Parterne er enige om, at der ved fradrag i lønnen efter ovenstående bestemmelser i Isoleringsoverenskomsten ikke beregnes feriegodtgørelse henholdsvis ferietillæg af bidraget til fritvalgslønkontoen.

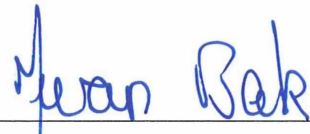
Parterne er enige om, at ovenstående skal forstås således, at virksomheder, der i øvrigt opfylder de nævnte kriterier, har ret til at fradrage de omkostningsstigninger til Fritvalgs Lønkontoen, der på tidspunktet for indmeldelsen ligger ud over 4 pct., i medarbejdernes løn. Fradraget i medarbejdernes løn godtgøres af en tilsvarende indbetaling til medarbejderens fritvalgslønkonto. Medarbejderen oplever således ikke nogen lønnedgang.

Virksomheden kan endvidere optrappe de 4 procent af medarbejderens løn, som ligeledes pt. skal betales til fritvalgslønkontoen. Optrapningen sker over 3 år.”

København, den 18. marts 2020



DI Overenskomst I v/DI
Henrik Olsen



3F-Byggegruppen
Ivan Bak

ISOLERINGSOVERENSKOMSTEN

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2020

Nr. 8

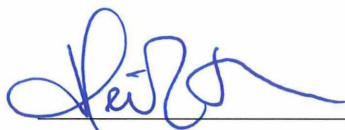
PROTOKOLLAT

om

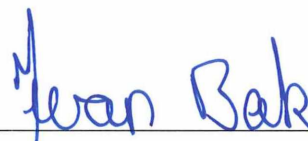
Udvalgsarbejde om arbejdsudleje

Parterne er enige om at følge det udvalgsarbejde der pågår i regi af Industriens overenskomst i forhold til arbejdsudleje.

København, den 18. marts 2020



DI Overenskomst I v/DI
Henrik Olsen



3F-Byggegruppen
Ivan Bak

ISOLERINGSOVERENSKOMSTEN

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2020

Nr. 9

PROTOKOLLAT

om

Overgang til nyt ferieår

På baggrund af ændringerne i ferieloven, herunder at ferieårets placering ændres pr. 1. september 2020, er parterne enige om, at en række bestemmelser i Isoleringsoverenskomsten

Feriefridage

Som følge af ovenstående, er der enighed om, at Isoleringsoverenskomsten § 8, stk. 3 ændres til følgende:

”Med virkning fra 1. maj 2020 gælder følgende:

Den 1. maj 2020 tildeles medarbejdere 6,67 feriefridage.

Feriefridagene afvikles inden for perioden 1. maj 2020 til 31. december 2021.

Feriefridage placeres efter samme regler som restferie, jf. ferielovens bestemmelser..

Betaling af feriefridagene sker efter samme regler som betaling for sønehelligdage.

Medarbejderen kan - uanset jobskifte kun afholde 6,67 feriefridage stammende fra tildelingen 1. maj 2020 i perioden 1. maj 2020 til 31. december 2021.

Med virkning fra 1. september 2021 gælder følgende:

Medarbejderen har ret til 5 feriefridage inden for et ferieår.

Feriefridage placeres efter samme regler som restferie, jf. ferielovens bestemmelser.

Betaling af feriefridagene sker efter samme regler som betaling for sønehelligdage.

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

Børneomsorgsdage:

Der er enighed om, at følgende erstatter Isoleringsoverenskomstens § 13, stk. 5 afsnit 4-7

”Med virkning fra 1. maj 2020 gælder følgende:

Den 1. maj tildeles medarbejdere og ansatte under uddannelse, med mindst 9 måneders anciennitet, der har ret til at holde barns første sygedag, 2,66 børneomsorgsdage til afholdelse i perioden 1. maj 2020 – 31. august 2021. Medarbejderen kan højst afholde 2,66 børneomsorgsdag i perioden uanset, hvor mange børn medarbejderen har. Reglen vedrører børn under 14 år.

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

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

Med virkning fra 1. september 2021 gælder følgende:

Medarbejdere og ansatte under uddannelse, med mindst 9 måneders anciennitet, der har ret til at holde barns første sygedag, har ret til 2 børneomsorgsdage pr. ferieafholdelsesperiode. Medarbejderen kan højst afholde 2 børneomsorgsdag pr. ferieafholdelsesperiode, uanset hvor mange børn medarbejderen har. Reglen vedrører børn under 14 år.

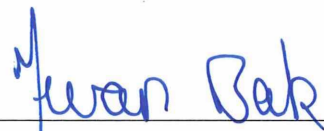
Dagene placeres efter aftale mellem virksomheden og medarbejderen under hensyntagen til virksomhedens tarv.

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

København, den 18. marts 2020



DI Overenskomst I v/DI
Henrik Olsen



3F-Byggegruppen
Ivan Bak

ISOLERINGSOVERENSKOMSTEN

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2020

Nr. 10

PROTOKOLLAT

om

Øremærket forældreorlov

Parterne er enige om, at følgende tilføjes efter Isoleringsoverenskomstens § 14, stk. 3

”Med virkning fra 1. juli 2020 erstattes bestemmelsen af følgende:

Arbejdsgiveren yder endvidere fuld løn under forældreorlov i indtil 14 uger.

Betalingen i disse 14 uger beregnes som medarbejderens forventede indtægtstab pr. arbejdstime inklusiv systematisk forekommende genetillæg i orlovsperioden. Hvis det forventede indtægtstab pr. arbejdstime 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.

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.

Af disse 14 uger har den forælder, der afholder barselsorloven, ret til at holde 4 uger, og den anden forælder ret til at holde 7 uger.

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

De 14 uger skal afholdes inden for 52 uger efter fødslen.

Medmindre andet aftales, skal de 14 uger varsles med 3 uger.

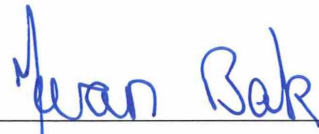
Hver af forældrenes orlov kan maksimalt deles i to perioder, medmindre andet aftales.

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

København, den 18. marts 2020



DI Overenskomst I v/DI
Henrik Olsen



3F-Byggegruppen
Ivan Bak

ISOLERINGSOVERENSKOMSTEN

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2020

Nr. 11

PROTOKOLLAT

om

Afholdelse af ferie i timer

Parterne er enige om, at der jf. Ferielovens § 3, stk. 3 kan indgås skriftlig lokalaftale om afholdelse af ferie i timer for medarbejdere omfattet af Isoleringsoverenskomsten

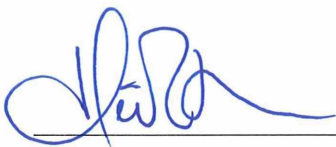
Parterne er enige om, at der indsættes et nyt stk. 3 i Isoleringsoverenskomstens § 15:

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

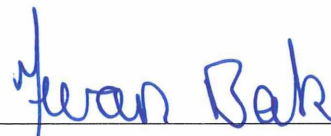
Det skal i den forbindelse sikres, at ferien ikke holdes i færre timer end det planlagte antal arbejdstimer den pågældende dag, og at den samlede ferie ikke bliver på mindre end 5 uger regnet i 25 hele dage, hvor arbejdsfri dage, der ikke er erstatningsfridage, og arbejdsdage, indgår forholdsmæssigt.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

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

København, den 18. marts 2020



DI Overenskomst I v/DI
Henrik Olsen



3F-Byggegruppen
Ivan Bak

ISOLERINGSOVERENSKOMSTEN

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2020

Nr. 12

PROTOKOLLAT

om

Isoleringsbranchens Udviklingsfond og Samarbejdsfond

Som konsekvens af gennembrudsforligets forøgelse af bidraget på 5 øre til Industriens Samarbejds- og Udviklingsfond, er parterne enige om, at Isoleringsoverenskomstens § 22, stk. 1 erstattes med følgende formulering:

"Til Isoleringsbranchens Udviklingsfond indbetaler arbejdsgiver:

Pr. 1. marts 2020 et bidrag på 3,79 promille

for de medarbejdere, der er omfattede af overenskomsten."

Derudover erstattes 2. afsnit i § 22, stk. 2 med:

"Til Isoleringsoverenskomstens Samarbejdsfond indbetaler arbejdsgiver:

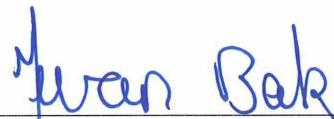
Pr. 1. marts 2020 et bidrag på 1,59 promille

For de medarbejdere, der er omfattet af overenskomsten."

København, den 18. marts 2020



DI Overenskomst I v/DI
Henrik Olsen



3F-Byggegruppen
Ivan Bak

ISOLERINGSOVERENSKOMSTEN

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2020

Nr. 13

PROTOKOLLAT

om

Prislister og akkordarbejde

Parterne er enige om at nedsætte et udvalgsarbejde, der har til formål at udvikle en ny prisliste på isoleringsområdet, som bygger på brug af tidsstudie af branchens forskellige arbejdsoperationer.

Parterne er enige om, at erstatte de eksisterende øst og vest prislister med en ny prisliste, som er landsdækkende. I samme forbindelse fornyes tekster og illustrationer i Hvidbogen i samme takt som de enkelte grupper fornyes.

Parterne er også enige om at den nye prisliste skal dække hele branchens område, men der startes med afsnit G og afsnit H. Der skal aftales en plan for de resterende afsnit.

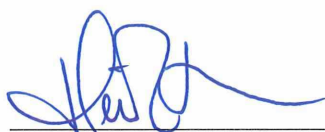
På denne baggrund er parterne enige om, at søge eksternt bistand til at foretage de forskellige tidsstudier, og økonomien til projektet søges dækket af organisationernes fonde.

Parterne nedsætter en arbejdsgruppe og en følgegruppe paritetisk, som skal følge udviklingen af projektet i den kommende overenskomstperiode.

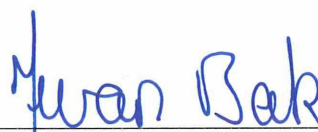
I den udstrækning parterne opnår enighed om konkrete nye prislisteafsnit, kan der indgås bindende aftaler i overenskomstperioden.

Såfremt parterne ikke opnår enighed er det fortsat de nuværende prislister der er gældende.

København, den 18. marts 2020



DI Overenskomst I v/DI
Henrik Olsen



3F-Byggegruppen
Ivan Bak

ISOLERINGSOVERENSKOMSTEN

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2020

Nr. 14

PROTOKOLLAT

om

Protokollat 16b OK2017 og nachfrist for udlevering af lønsedler

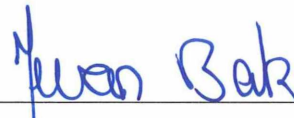
Parterne er enige om, at Protokollat 16b fra overenskomstforhandlingerne 2017 indskrives i overenskomsten som aftalt. Specifikt betyder det, at der i Isoleringsoverenskomstens § 19, stk. 8 tilføjes følgende tekst til sidst:

"Hvis en korrekt lønseddel ikke er udleveret, skal dette ske senest 14 dage efter påkrav."

København, den 18. marts 2020



DI Overenskomst I v/DI
Henrik Olsen



3F-Byggegruppen
Ivan Bak

ISOLERINGSOVERENSKOMSTEN

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2020

Nr. 15

PROTOKOLLAT

om

Regler vedr. faglig voldgift

Parterne er enige om, at Isoleringsoverenskomstens § 24, stk. 4 ændres, således at 2. afsnit erstattes af følgende tekst:

"Voldgiftsretten består af 5 medlemmer: 1 formand/opmand og repræsentanter fra hver af parterne.

Organisationerne anmoder i fællesskab en opmand uden for deres kreds om at påtage sig hvervet som formand for voldgiftsretten. Opnås der ikke mellem organisationerne enighed om en formand/opmand, skal de snarest anmode Arbejdsretten om at udpege en sådan. I henvendelsen skal det oplyses, hvilke personer der ved forhandlingerne mellem organisationerne har været bragt i forslag.

Retsmøde skal afholdes snarest. Tidspunktet for mødet fastsættes ved forhandling mellem retsformanden og organisationerne.

Klager fremsender til modparten og retsformanden et klageskrift, bilagt kopi af de akter, der ønskes fremlagt. Klageskriftet anses for at være rettidigt modtaget, såfremt det er den modstående organisation i hænde senest kl. 16.00, 30 arbejdsdage før retsmødet. Svarskrift fremsendes af den modstående organisation til den klagende organisation og retsformanden, bilagt kopi af de akter, der ønskes fremlagt. Svarskriftet anses for rettidigt modtaget, såfremt det er den klagende organisation i hænde senest kl. 16.00, 20 arbejdsdage før retsmødet. Replik fremsendes til den indklagede organisation og retsformanden og anses for at være rettidigt modtaget, såfremt den er den modstående organisation i hænde senest kl. 16.00, 15 arbejdsdage før retsmødet. Duplik fremsendes og anses for at være rettidigt modtaget, såfremt den er den modstående organisation og retsformanden i hænde senest kl. 16.00, 12 arbejdsdage før retsmødet. Hvis en af organisationerne ønsker at foretage afhøringer, skal det fremgå af processkrifterne, hvem der ønskes afhørt.

Er klageskrift ikke modtaget rettidigt, betragtes sagen som afsluttet og kan ikke rejses igen. Dog kan sagen genoptages, såfremt klagerne senest kl. 16.00, 3 arbejdsdage efter fristens udløb, til den modstående organisation fremsender klageskrift og tillige tillægger at være villig til at betale den i overenskomsten fastsatte bød. Bodsbeløbet er kr. 100.000. Fristen for aflevering af svarskrift er herefter senest kl. 16.00, 16 arbejdsdage før retsmødet. Replik fremsendes til den indklagede organisation og retsformanden og anses for at være rettidigt modtaget, såfremt den er den modstående organisation i hænde senest kl. 16.00, 12

arbejdsdage før retsmødet. Duplik fremsendes og anses for at være rettidigt modtaget, såfremt den er den modstående organisation og retsformanden i hænde senest kl. 16.00, 8 arbejdsdage før retsmødet.

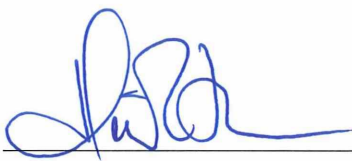
Er svarskriftet ikke modtaget rettidigt, afgøres sagen på grundlag af de oplysninger, der fremgår af klageskriftet og referaterne fra den fagretlige behandling. Dog kan sagen genoptages, såfremt indklagede senest kl. 16.00, 3 arbejdsdage efter fristens udløb, til den modstående organisation fremsender svarskrift og tillige tilkendegiver at være villig til at betale den i overenskomsten fastsatte bod. Bodsbeløbet er kr. 100.000. Fristen for aflevering af replik er herefter senest kl. 16.00, 12 arbejdsdage før retsmødet. Duplik fremsendes og anses for at være rettidigt modtaget, såfremt den er den modstående organisation og retsformanden i hænde senest kl. 16.00, 8 arbejdsdage før retsmødet.

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

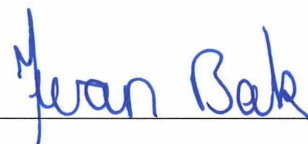
Voldgiftsretten afgør selv alle spørgsmål vedrørende forretningsgang og forretningsorden, som ikke fremgår af nærværende regler. I afstemning herom deltager formanden, og alle spørgsmål afgøres ved simpelt flertal.

Opnås der ikke under voteringen flertal for en afgørelse, skal retsformanden som opmand alene afgøre sagen i en motiveret kendelse, i hvilken om nødvendigt også spørgsmålet om rettens kompetence afgøres. Opmanden er i sin kendelse begrænset til at træffe en afgørelse, der ligger inden for de nedlagte påstande og inden for de øvrige retsmedlemmers votering.”

København, den 18. marts 2020



DI Overenskomst I v/DI
Henrik Olsen



3F-Byggegruppen
Ivan Bak

ISOLERINGSOVERENSKOMSTEN

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2020

Nr. 16

PROTOKOLLAT

om

Hovedaftalen

Parterne er enige om, at Hovedaftalen indsættes i Isoleringsoverenskomsten som et nyt Protokollat 21. Nuværende protokollat 21 bliver herefter Protokollat 22 og så fremdeles.

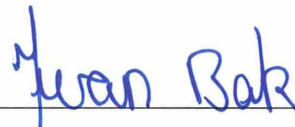
København, den 18. marts 2020

For DI Overenskomst I v/DI

For 3F



DI Overenskomst I v/DI
Henrik Olsen



3F-Byggegruppen
Ivan Bak

ISOLERINGSOVERENSKOMSTEN

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2020

Nr. 17

PROTOKOLLAT

om

Offshore-arbejde, arbejde på ikke kystnære havvindmøller samt arbejde på kystnære havvindmøller

Parterne er enige om, at bilag 2 ændres på en lang række punkter.

For det første er parterne enige om, at 1. og 2. afsnit erstattes af den fulde tekst fra Retningslinjer for arbejde på mobile og stationære platforme mellem Dansk Industri og CO-industri. Teksten vil herefter være følgende:

”Stk. 1 Arbejde på mobile og stationære platforme

Parterne fastslår indledningsvis, at den gældende overenskomst mellem organisationerne er grundlag for de ansættelsesforhold, der etableres.

1. Område

Retningslinjerne er gældende for montage-, reparations- og vedligeholdelsesarbejder på mobile og stationære platforme på dansk kontinentalsokkelområde (ekskl. Færøerne og Grønland).

Retningslinjerne tager sigte på arbejder af mindst en fuld arbejds- og frihedsperiode (4 uger).

For arbejde af kortere varighed end en fuld arbejds- og frihedsperiode træffes lokal aftale i henhold til overenskomstens almindelige bestemmelser.

Arbejdstiden for kortere varende arbejder kan følge den under pkt. 2 nævnte daglige og ugentlige arbejdstid, men for arbejde ud over den i overenskomstens § 2 - Den normale arbejdstid - fastsatte ugentlige arbejdstid afregnes og afspadseres efter overenskomstens regler efter nærmere aftale tilpasset de særlige forhold i offshoresektoren.

2. Arbejdstiden

a.

Arbejdsperioden på platformen er 14 dage efterfulgt af 14 dages frihed i land. Arbejdsperioden kan ændres efter ledelsens skøn under hensyn til virksomhedens tarv. Forholdet mellem arbejdsdage og fridage skal være 1:1. Den normale daglige effektive arbejdstid er 12 timer alle ugens dage.

Afbrydes et arbejdsforhold, omfattende en fuld arbejds- og frihedsperiode, inden udløbet af perioden, afregnes præsterede timer i henhold til pkt. 3 a, b og c.

b.

1. Den daglige hvileperiode kan i begrænset omfang udskydes eller nedsættes til 8 timer.
2. Arbejdsperioden mellem 2 frihedsperioder kan forlænges i op til 28 døgn, såfremt den enkelte arbejdstager og ledelsen skriftligt træffer aftale herom. Uforudsete forlængelser (force majeure o.lign.) kan i nødvendigt omfang disponeres af ledelsen.
3. Der kan lokalt træffes aftale om, at ferie og opsparede timer kan indgå i afviklingen af arbejds- og frihedsperioder, eksempelvis således, at 14 dages arbejde efterfølges af 21 dages frihed i land.

c.
Arbejdstiden pr. arbejdsperiode (14 dage) er 168 timer. For hver periode opspares 20 timers frihed. Den således opsparede frihed skal anvendes inden 12 måneder. Anvendelsen sker under hensyntagen til de driftsmæssige forhold og iværksættes i øvrigt efter høring af medarbejderne.

Til anvendelse under afspadsring af den opsparede frihed hensættes 10 timers løn (timeløn inkl. offshoretillæg) pr. arbejdsperiode.

Såfremt afspadsring ikke sker inden for 12 måneders fristen, udbetales det hensatte beløb med tillæg af 20 timers over tidsbetaling.

Den opsparede frihed skal afvikles inden medarbejderens evt. afgang fra virksomheden.

3. Lønforhold

a.
Lønnen fastsættes i henhold til overenskomstens bestemmelser.

b.
Som tillæg hertil ydes et særligt offshoretillæg pr. time pr.
1.3.2020 kr. 39,78
1.3.2021 kr. 40,41
1.3.2022 kr. 41,06

som skal dække alle overenskomstmæssige tillæg samt alle specielle forhold, der følger af offshorearbejdet.

c.
Arbejde ud over 12 timer/dag betales med overtidsbetaling, som fastsættes til 50 pct. af den aftalte timeløn inkl. offshoretillæg.

Såfremt arbejdstiden i en 14-dages periode medfører arbejde ud over 168 timer, betales timerne herudover med tillæg på 50 pct. Afbrydes en frihedsperiode på grund af større forud planlagt shutdown, aflønnes det udførte antal arbejdstimer ved det pågældende arbejde med overtidsbetaling.

d.
Det under b. og c. anførte er ikke gældende for kortere varende arbejdsopgaver, hvor aflønningen sker i henhold til punkt 1, 2. afsnit.

e.
Ud over lønnen beregnes og ydes der betaling for søgnehelligdage efter overenskomstens regler.

f.

For den 24. december 2020 udgør tillægget kr. 1132,79

For den 24. december 2021 udgør tillægget kr. 1150,91

For den 24. december 2022 udgør tillægget kr. 1169,33.

g.

For arbejde på øvrige søgnehelligdage

1.3.2020 kr. 513,69

1.3.2020 kr. 521,91

1.3.2020 kr. 530,26

4. Rejse- og ventetid

Arbejdsperioden regnes fra mødetid basehavn (aftalt mødested) til ankomst basehavn. Den hertil medgåede transporttid mellem base-havn og arbejdssted kompenseres med frihed (afspadsering) i det omfang, den samlede arbejdstid overstiger friheden i land. Opgørelse heraf foretages hvert halve år, og der træffes nærmere aftale om afvikling af afspadsering. Ventetid i basehavn eller på platform betales med den i punkt 3 anførte løn.

Organisationerne anbefaler, at der lokalt træffes aftale om tilskud til transportudgifter mellem bopæl og basehavn.

5. Kost og logi

Inden påbegyndelse af arbejdet træffes der nærmere aftale om kost og logi.

6. Ferie

Der tilkommer lønmodtageren ferie og feriegodtgørelse i henhold til overenskomstens feriebestemmelser, idet afviklingen dog tilpasses de særlige arbejdsperioder.

7. Frihed

Medarbejderen har ret til frihed ved alvorlig sygdom eller dødsfald i den nærmeste familie. Friheden er uden løn, medmindre andet følger af lokalaftale eller kutyme.

8. Opsigelsesvarsler

Overenskomstens regler er gældende for så vidt angår opsigelsesvarsler, idet der dog lokalt kan træffes aftale om opsigelsesvarsler tilpasset arbejdsperioderne. Dog må sådanne aftaler ikke forringe de overenskomstmæssige opsigelsesregler.

9. Uoverensstemmelser

Uoverensstemmelser afgøres i henhold til Regler for behandling af uoverensstemmelser af faglig karakter.”

På baggrund af ændringerne i ferieloven og overgangen til samtidighedsferie er der enighed om at tilpasse den nuværende bestemmelse om medarbejdere der arbejder offshore, således at de hidtidige arbejdsmønstre kan opretholdes:

Der er derfor enighed om, at der indsættes følgende i stk. 1, pkt. 10:

”10. Ferie

Der tilkommer lønmodtageren ferie og feriegodtgørelse i henhold til overenskomstens feriebestemmelser, idet afviklingen dog tilpasses de særlige arbejdsperioder. I det omfang medarbejderen ikke har optjent nok ferie til afvikling i friperioden afholder medarbejderen betalt ferie på forskud jf. ferielovens § 7.”

Parterne er derudover enige om, at tilpasse Isoleringsoverenskomstens Bilag 2, således, at en virksomhed og en tillidsrepræsentant - for arbejde på ikke kystnære havvindmøller - efter reglerne i § 25, stk. 3 og 4 kan fravige Isoleringsoverenskomsten, således at arbejdstiden kan planlægges med en arbejdsperiode på op til 14 dage efterfulgt af 14 dages frihed i land.

På den baggrund indsættes der i bilag 2, stk. 2 til Isoleringsoverenskomsten:

”Stk. 2 Arbejde på ikke kystnære havvindmøller

Virksomheden kan, for arbejde på ikke kystnære havvindmøller, efter reglerne i § 25, stk. 3 og 4 fravige Isoleringsoverenskomsten, således at arbejdstiden kan planlægges med en arbejdsperiode på op til 14 dage efterfulgt af 14 dages frihed i land.”

Arbejdstilsynets godkendelse

Ovenstående ordning er en fravigelse fra § 4 i bekendtgørelse om hvileperiode og fridøgn m.v. DI og 3F 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 bestemmelse er jf. bekendtgørelsens § 21 betinget af direktøren for Arbejdstilsynets godkendelse. DI og 3F vil således ansøge om direktøren for Arbejdstilsynets godkendelse af ovenstående ordning.

Såfremt direktøren for Arbejdstilsynet ikke kan godkende 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.

På den baggrund indsættes der i stedet for ovenstående bestemmelse i bilag 2, stk. 2 til Isoleringsoverenskomsten:

”Stk. 2 Arbejde på ikke kystnære havvindmøller

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, for arbejde på ikke kystnære havvindmøller, efter reglerne i § 25, stk. 3 og 4 fravige Isoleringsoverenskomsten, således at arbejdstiden kan planlægges med en arbejdsperiode på op til 14 dage efterfulgt af 14 dages frihed i land.”

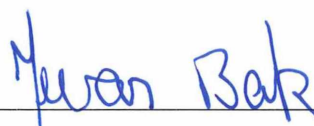
Parterne er enige om, at såfremt direktøren for Arbejdstilsynet ikke har taget stilling til ovenstående ansøgning inden udløbet af fristen for rettelser i overenskomstfornyelsen, gennemføres – afhængig af direktøren for Arbejdstilsynets afgørelse - en af ovenstående to bestemmelser ved organisationsaftale mellem parterne, når afgørelsen foreligger.

Parterne er i tillæg enige om at følge det udvalgsarbejde der pågår på andre overenskomstområder vedrørende kystnært arbejde og arbejde på vindmøller generelt. Skulle det arbejde ende ud i konkrete tiltag vil parterne tage stilling til dem i overenskomstperioden.

København, den 18. marts 2020



DI Overenskomst I v/DI
Henrik Olsen



3F-Byggegruppen
Ivan Bak

ISOLERINGSOVERENSKOMSTEN

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2020

Nr. 18

PROTOKOLLAT

om

Rådighedstjeneste

Parterne er enige om, at der udarbejdes et protokollat til Isoleringsoverenskomsten med følgende tekst:

”XX. Protokollat – Rådighedstjeneste

Overenskomstparterne har med henvisning til § 19 i bekendtgørelse nr. 324 af 23. maj 2002, indgået en rammeaftale der gør det muligt for de lokale parter at aftale, at der for de former for arbejde, som ikke er omfattet af bilag 1 til bekendtgørelsen, kan ske udskydelse af hvileperioden i forbindelse med rådighedstjeneste.

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

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

Parterne er endvidere enige om, at der på den baggrund indsættes en ny § 25, stk. 6 i Isoleringsoverenskomsten.:

”stk. 6 Rådighedstjeneste

De lokale parter kan indgå skriftlig lokalaftale om, at når de ansatte kaldes til arbejde under rådighedstjeneste, kan den daglige hvileperiode på 11 timer, for arbejde som ikke er omfattet af bilaget til bekendtgørelse nr. 324 af 23. maj 2002 om hvileperiode og fridøgn, udskydes, således at den gives umiddelbart efter afslutningen af det sidste arbejde, og at hvileperioden kan ligge i rådighedstjenesten.

Hvis de 11 timers hvile herved strækker sig ind i det efterfølgende døgn, skal medarbejderen inden for dette døgn tillige have den sædvanlige hvileperiode på 11 timer. Denne hvileperiode kan tilsvarende udskydes.

Hvis den udskudte hvileperiode forhindrer medarbejderen i at udføre planlagt normal daglig arbejdstid, betales den ikke udførte arbejdstid som ved sygdom.

Hvor bekendtgørelsens § 8, stk. 1 finder anvendelse kan den daglige hvileperiode være 8 timer.

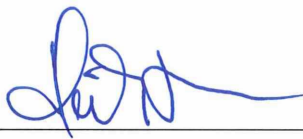
Udskydelse af hvileperioden kan højst ske i 10 døgn i hver kalendermåned og højst i 45 døgn pr. kalenderår.

På virksomheder hvor der ikke er valgt en tillidsrepræsentant gives der meddelelse om aftalens indgåelse til organisationerne.

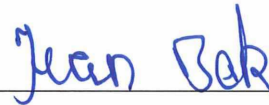
Aftaler i henhold til denne bestemmelse kan opsiges i henhold til Isoleringsoverenskomstens § 25, stk. 1.”

Det nuværende § 25, stk. 6 bliver herefter stk. 7 og så fremdeles.

København, den 18. marts 2020



DI Overenskomst I v/DI
Henrik Olsen



3F-Byggegruppen
Ivan Bak

ISOLERINGSOVERENSKOMSTEN

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2020

Nr. 19

PROTOKOLLAT

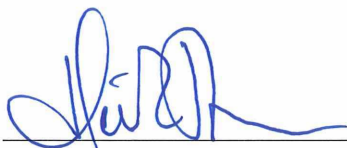
om

Ændring af uddannelse for nybegyndere

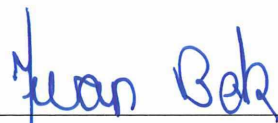
Parterne er enige om, at der i overenskomstperioden nedsættes et udvalgsarbejde for, at der udvikles et nyt og tidssvarende "Isoleringsbranchens grundkursus" for nybegyndere jf. Alminde Akkordbestemmelser.

Udvalgets sigte er, at der udvikles et kursus for alle nybegyndere på overenskomstens arbejdsområde.

København, den 18. marts 2020



DI Overenskomst I v/DI
Henrik Olsen



3F-Byggegruppen
Ivan Bak

ISOLERINGSOVERENSKOMSTEN

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2020

Nr. 20

PROTOKOLLAT

om

Feriebestemmelser og særligt løntillæg til elever

Der er enighed om, at erstatte teksten i Isoleringsoverenskomstens lærlingebestemmelser § 11 med følgende tekst:

” § 11 Feriebestemmelser

Der henvises til gældende bestemmelser i ferieloven. Virksomheden kan efter lovens regler betale enten feriegodtgørelse (12,5 %) eller ferie med løn efter § 4, stk. 1 samt ferietillæg (1%).”

Der er desuden enighed om, at indsætte en ny § 12 med følgende tekst:

”§ 12 Særligt løntillæg

Lærlingen opsparer et særligt løntillæg med følgende sats:

pr. 1. marts 2020 2,9 %

pr. 1. marts 2021 3,9 %

pr. 1. marts 2022 4,9 %


Tillægget beregnes af den ferieberettigede løn, og inderholder feriegodtgørelse/ferietillæg.

Tillægget er pensionsgivende.

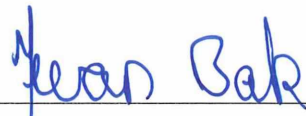
Tillægget udbetales jf. Isoleringsoverenskomstens § 12, stk. 3.”

Som en konsekvens af ovenstående ændres den nuværende § 12 Fagretlig behandling af uoverensstemmelser til § 13.

København, den 18. marts 2020



DI Overenskomst I v/DI
Henrik Olsen



3F-Byggegruppen
Ivan Bak

ISOLERINGSOVERENSKOMSTEN

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2020

Nr. 21

PROTOKOLLAT

om

Ændring af nachfrist for udlevering af ansættelsesbeviser

Parterne er enige om, at § 1, stk. 4 ændres til følgende tekst:

"Såfremt ansættelsesaftalen ikke er udleveret til medarbejderen i forbindelse med udløbet af de i pkt. 1, 2 eller 5 anførte tidsfrister, kan spørgsmålet behandles efter overenskomstens regler for behandling af faglig strid. Bod kan ikke pålægges arbejdsgiver, der senest 15 kalenderdage efter, at den klagende organisation har fremsendt udleveringskrav til virksomhedens organisation pr. mail om at udlevere ansættelsesaftalen, har opfyldt dette pålæg, medmindre der foreligger systematisk brud på bestemmelserne om ansættelsesaftaler."

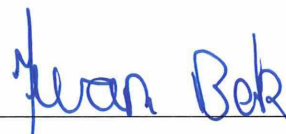
København, den 18. marts 2020

For DI Overenskomst I v/DI



DI Overenskomst I v/DI
Henrik Olsen

For 3F



3F-Byggegruppen
Ivan Bak

ISOLERINGSOVERENSKOMSTEN

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2020

Nr. 22

PROTOKOLLAT

om

Arbejde uden for Danmark

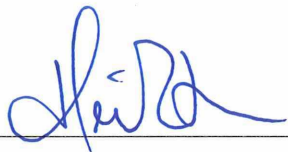
Der er mellem parterne enighed om, at Protokollat 3 og 4 udgår.

Anmærkningen og henvisningen til ovenstående protokollater fjernes derfor fra overenskomstens § 1, stk. 7, som derfor affattes således:

"Stk. 7 Ved udstationering af medarbejdere i udlandet, herunder Grønland og Færøerne, af over 1 måneds varighed skal der forud for rejsens påbegyndelse træffes skriftlig aftale om den valuta, hvori lønnen udbetales, eventuelle tillæg i form af kontanter eller naturalier under opholdet, herunder kost og logi, den forventede varighed af arbejde, der skal udføres i udlandet samt vilkår ved eventuel efterfølgende fortsættelse af ansættelsen i Danmark. Denne bestemmelse supplerer ovennævnte bestemmelser om ansættelse i Danmark.

Medarbejderne er fortsat omfattet af overenskomstens bestemmelser vedrørende pension, fritvalgslønkonto og ferie."

København, den 18. marts 2020



DI Overenskomst I v/DI
Henrik Olsen



3F-Byggegruppen
Ivan Bak

ISOLERINGSOVERENSKOMSTEN

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2020

Nr. 23

PROTOKOLLAT

om

Lægebesøg i forbindelse med børns sygdom

Der er enighed om at følgende tekst tilføjes Isoleringsoverenskomsten § 13, stk. 4, og overskriften ændres til ”**Børns sygdom og lægebesøg**”:

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

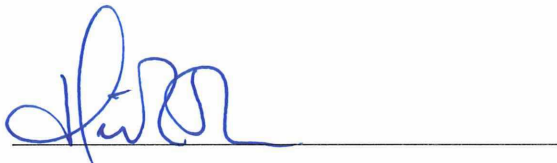
Medarbejdere og ansatte under uddannelse med mindst 6 måneders anciennitet, der har ret til at holde barns første sygedag, har ret til frihed i forbindelse med lægebesøg sammen med barnet.

Medarbejdere der ønsker at holde fri til lægebesøg, skal give virksomheden meddelelse herom så tidligt som muligt.

Frihed til lægebesøg afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin fritvalgslønkonto.”

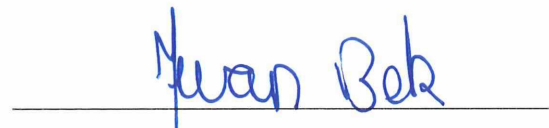
København, den 18. marts 2020

For DI Overenskomst I v/DI



DI Overenskomst I v/DI
Henrik Olsen

For 3F-Byggegruppen



3F-Byggegruppen
Ivan Bak

ISOLERINGSOVERENSKOMSTEN

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2020

Nr. 24

PROTOKOLLAT

om

Pensionsbetaling til medarbejdere over folkepensionsalderen

Parterne er enige om, at det er naturligt, at medarbejdere, der fortsætter med at arbejde efter, de har nået folkepensionsalderen, træffer et valg imellem at fortsætte opsparing til pension (såfremt dette er muligt i den pågældende ordning) eller at få udbetalt bidraget.

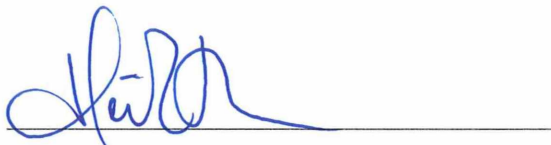
Træffer medarbejderen ikke valg om udbetaling, fortsætter virksomheden med at indbetale til pensionsordningen.

Parterne er på grundlag heraf enige om, at nedenstående bestemmelse erstatter Isoleringsoverenskomstens § 11 stk. 6:

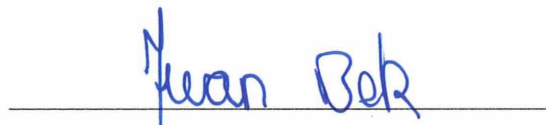
"Såfremt medarbejderen fortsat er i beskæftigelse efter at have nået folkepensionsalderen, kan medarbejderen vælge, om opsparing til pension skal fortsætte (såfremt dette er muligt), eller om pensionsbidraget løbende skal udbetales som løn.

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

København, den 18. marts 2020



DI Overenskomst I v/DI
Henrik Olsen



3F-Byggegruppen
Ivan Bak

ISOLERINGSOVERENSKOMSTEN

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2020

Nr. 25

PROTOKOLLAT

om

Arbejdsmiljørepræsentanternes deltagelse i relevante arbejdsmiljøkurser

Parterne er enige om, at der efter aftale med arbejdsgiveren kan gives arbejdsmiljørepræsentanten den nødvendige frihed til deltagelse i forbundenes relevante arbejdsmiljøkurser.

Adgangen til deltagelse i forbundenes arbejdsmiljøkurser påvirker hverken rettigheder eller pligter i forhold til den i lovgivning fastsatte arbejdsmiljøuddannelse.

Parterne er enige om, at deltagelse i forbundenes frivillige arbejdsmiljøkurser ikke udløser betaling efter arbejdsmiljølovens § 10, stk. 1.

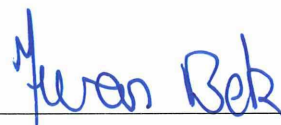
Aftalen indsættes i overenskomsten som protokollat til Isoleringsoverenskomsten

Bestemmelsen træder i kraft 1. juni 2020.

København, den 18. marts 2020



DI Overenskomst I v/DI
Henrik Olsen



3F-Byggegruppen
Ivan Bak

ISOLERINGSOVERENSKOMSTEN

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2020

Nr. 26

PROTOKOLLAT

om

Akkordomfangsaftale

Overenskomstens Almindelige Akkordbestemmelser stk. 1, erstattes af:

” Når det er aftalt, at arbejdet skal udføres i akkord jf. § 10, fastlægges akkordens omfang skriftligt i en omfangsaftale, som underskrives af begge parter. I omfangsaftalen henvises, så vidt muligt til daterede udeleverede tegninger og beskrivelser.

Ved arbejder, der afviger fra sædvanlige standarder, skal virksomheden udlevere beskrivelser eller skriftlige anvisninger over relevante arbejdsmetoder og afregne herefter.

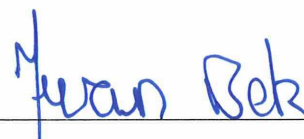
Virksomhederne anbefales at anvende den model til omfangsaftale der er optrykt i overenskomstens bilag.”

Parterne er enige om følgende omfangsaftale fremadrettet indgår i bilagene til Isoleringsoverenskomsten:

København, den 18. marts 2020



DI Overenskomst I v/DI
Henrik Olsen



3F-Byggegruppen
Ivan Bak



Omfangsaftale

Nærværende aftale omhandler følgende byggeplads _____

Evt. Sagsnr. _____

Omfang af arbejde aftalt til udførelse:

Lokationsbegrænsning (eks. Etage, rum, bygning osv.)

Isoleringsemne (eks. ventilation, brugsvand, varme, køl, inddækning af kanaler på tag osv.)

Særlige aftaler ikke dækket af akkordprislisen

Akkordholder og evt. sjak udfører alle ovenstående arbejder vedr. teknisk isolering i akkord.

Tillæg jf. Almindelige Akkordbestemmelser øst/vest

(eks. krybe, ejendom, gene, varme, etage osv.):

Til akkordprislisens priser tillægges følgende tillæg (der beregnes procenter af procenter)

Tillæg _____ %

Tillæg _____ %

Tillæg _____ %

Tillæg _____ %

Total tillagt tillæg er aftalt til _____ % tillagt akkordprislisens priser.

Akkordholders navn: _____ Dato: _____

For akkordholder:

For virksomhed:

For arbejde udført efter Isoleringsoverenskomstens akkord prisliste på Teknisk Isolering.

Alt arbejde udføres iht. gældende aktuelle montagevejledning og evt. udleveret beskrivelse og tegninger af d.d.

ISOLERINGSOVERENSKOMSTEN

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2020

Nr. 27

PROTOKOLLAT

om

Isoleringsoverenskomstens Protokollat 15 og elektroniske dokumenter

Der er mellem parterne enighed om at overenskomstens Protokollat "15. Protokollat om elektroniske dokumenter" udgår.

Protokollatet bliver erstattet med følgende ændringer til § 19:

"stk. 9

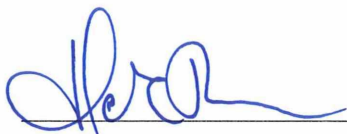
Virksomheden kan med frigørende virkning aflevere feriekort, lønsedler og eventuelle andre dokumenter, der skal udveksles under eller efter det løbende ansættelsesforhold, via de elektroniske postløsninger, som måtte være til rådighed, f.eks. e-Boks, eller via e-mail.

Såfremt virksomhederne vil benytte sig af denne mulighed, skal medarbejderne varsles herom 3 måneder før medmindre andet aftales. Når medarbejderen er fritaget fra at modtage digital post fra det offentlige, anvendes den elektroniske løsning ikke.

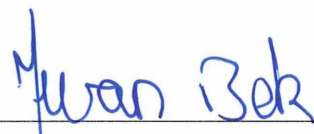
Medarbejderen er forpligtet til at orientere virksomheden om ændring af egen elektronisk adresse.

Hvis der anvendes elektronisk indberetning af arbejdstid, skal medarbejderen modtage en kopi af indberetningen til en elektronisk postløsning som medarbejderen har adgang til."

København, den 18. marts 2020



DI Overenskomst I v/DI
Henrik Olsen



3F-Byggegruppen
Ivan Bak

ISOLERINGSOVERENSKOMSTEN

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2020

Nr. 28

UDKAST til P R O T O K O L L A T

om

Månedsviis lønudbetaling til timelønnede medarbejdere

Parterne er enige om, at i Isoleringsoverenskomstens § 19 indsættes et nyt stk. 2:

”Stk. 2

Lønnen kan omlægges til månedsviis lønudbetaling. Overgangen til månedsløn skal varsles med mindst 2 måneders varsel.

Lønnen er til medarbejderens rådighed senest sidste bankdag i måneden.

I forbindelse med overgang til månedsviis lønudbetaling, kan medarbejderen anmode om et acantobeløb, svarende til den netto løn, den pågældende ville have oppebåret i den næstfølgende lønperiode, medmindre andet aftales.

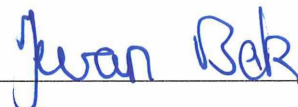
Det ønskede acantobeløb udbetales på det tidspunkt, 14-dages lønnen første gang ikke kommer til udbetaling i fuldt omfang. Beløbet tilbagebetales ved løntræk over de følgende 12 måneder med 1/12 af acantobeløbet pr. måned, medmindre andet aftales. Dog trækkes det resterende beløb i sidste løn, hvis medarbejderen fratræder.”

Det nuværende stk. 2 bliver herefter stk. 3 og så fremdeles.

København, den 18. marts 2020



DI Overenskomst I v/DI
Henrik Olsen



3F-Byggegruppen
Ivan Bak

ISOLERINGSOVERENSKOMSTEN

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2020

Nr. 29

**UDKAST til
P R O T O K O L L A T**

om

Sygdomsbestemmelsen i Isoleringsoverenskomsten

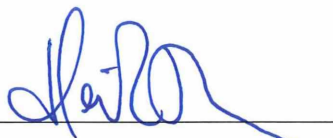
Der er enighed om, at Isoleringsoverenskomstens § 13, stk. 3, 3. afsnit ændres til følgende:

"Sygeløn til ansatte ydes af arbejdsgiveren i indtil 63 dage, regnet fra 1. hele fraværdsdag..."

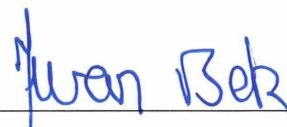
Der er endvidere enighed om, at erstatte teksten i § 13, stk. 2 b) med følgende tekst:

"Skyldes arbejdsdygtigheden uforskyldt tilskadekomst ved arbejde for virksomheden, kan medarbejderen ikke opsiges inden for de første 6 uger af den periode, hvori vedkommende er dokumenteret uarbejdsdygtig på grund af tilskadekomsten."

København, den 18. marts 2020



DI Overenskomst I v/DI
Henrik Olsen



3F-Byggegruppen
Ivan Bak

ISOLERINGSOVERENSKOMSTEN

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2020

Nr. 30

**UDKAST til
P R O T O K O L L A T**

om

Støtte til aftalt uddannelse fra Isoleringsbranchens Udviklingsfond

Overenskomstparterne er enige om, at forsøgsordningen med støtte fra Isoleringsbranchens Udviklingsfond til aftalt uddannelse videreføres som en permanent ordning.

Protokollat 20, 2. afsnit tilrettes til følgende:

"Isoleringsbranchen ønsker at understøtte, at ufaglærte medarbejdere og faglærte medarbejdere med anden uddannelse, bliver tilbudt en voksenlærlinge aftale."*

Protokollat 20, 5. og 6. afsnit udgår.

København, den 18. marts 2020



DI Overenskomst I v/DI
Henrik Olsen



3F-Byggegruppen
Ivan Bak

ISOLERINGSOVERENSKOMSTEN

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2020

Nr. 31

UDKAST til P R O T O K O L L A T

om

Lønforhold og betalingssatser

Mindstebetalingssatsen i § 9 stk. 1 a

Satsen forhøjes med 2,50 kr/år og udgør:

pr. 1. marts 2020	kr. 129,75
pr. 1. marts 2021	kr. 132,25
pr. 1. marts 2022	kr. 134,75

Satsen i § 9, stk. 3-5

Satsen forhøjes med 1,6 %/år og udgør

pr. 1. marts 2020	kr. 13,89
pr. 1. marts 2021	kr. 14,11
pr. 1. marts 2022	kr. 14,34

Satsen i § 9 stk. 6 Skibsarbejde

Satsen forhøjes med 1,6 %/år og udgør

pr. 1. marts 2020	kr. 26,17
pr. 1. marts 2021	kr. 26,59
pr. 1. marts 2022	kr. 27,02

Satserne i § 6 stk. 3 Forskudttidstillæg

Satsen forhøjes med 1,6 %/år og udgør

pr. 1. marts 2020	fra kl. 18.00 – kl. 22.00	kr. 24,55
	fra kl. 22.00 – kl. 06.00	kr. 39,49
	påbegyndes kl. 24.00 eller senere frem til kl. 06.00	kr. 46,93
pr. 1. marts 2021	fra kl. 18.00 – kl. 22.00	kr. 24,94
	fra kl. 22.00 – kl. 06.00	kr. 40,12
	påbegyndes kl. 24.00 eller senere frem til kl. 06.00	kr. 47,68

pr. 1. marts 2022	fra kl. 18.00 – kl. 22.00	kr. 25,34
	fra kl. 22.00 – kl. 06.00	kr. 40,77
	påbegyndes kl. 24.00 eller senere frem til kl. 06.00	kr. 48,44

Satserne i § 7 stk. 1 Overarbejdstillæg

Satsen forhøjes med 1,6 %/år og udgør

pr. 1. marts 2020	kr. 76,85
pr. 1. marts 2021	kr. 78,08
pr. 1. marts 2022	kr. 79,33

Satsen i § 18 Indretning af skure

Satsen reguleres ikke.

Satsen i § 13 stk. 3 Sygdom og Ulykke

Satsen forhøjes med 2,50 kr/år og udgør:

pr. 1. marts 2020	maksimalt kr. 148,50
pr. 1. marts 2021	maksimalt kr. 151,00
pr. 1. marts 2022	maksimalt kr. 153,50

Satsen i § 14 Barsel udgør

Satsen forhøjes med 2,50 kr/år og udgør:

pr. 1. marts 2020	maksimalt kr. 148,50
pr. 1. marts 2021	maksimalt kr. 151,00
pr. 1. marts 2022	maksimalt kr. 153,50

Satsen i § 12 stk. 1 Fritvalglønkonto udgør

Satsen forhøjes med 1 % pr år og udgør:

pr. 1. marts 2020	10,9 %
pr. 1. marts 2021	11,9 %
pr. 1. marts 2022	12,9 %

Satserne for lærlinge § 4 Løn- og ansættelsesforhold udgør

pr. 1. marts 2020	1. år	79,63 kr./time
	2. år	85,96 kr./time
	3. år	99,23 kr./time
	4. år	109,81 kr./time
pr. 1. marts 2021 år	1. år	80,98 kr./time
	2. år	87,42 kr./time
	3. år	100,92 kr./time
	4. år	111,67 kr./time

pr. 1. marts 2022	1. år	82,36 kr./time
	2. år	88,90 kr./time
	3. år	102,63 kr./time
	4. år	113,57 kr./time

Lærlinges ferietillæg/-godtgørelse tillægges følgende:

pr. 1. marts 2020	2,9 %
pr. 1. marts 2021	3,9 %
pr. 1. marts 2022	4,9 %

Satserne i Almindelige akkordbestemmelser udgør

Stk. 3.g Ved skibsarbejde	pr. 1. marts 2020	9,44 kr.
	pr. 1. marts 2021	9,59 kr.
	pr. 1. marts 2022	9,74 kr.
Stk. 9. Varmetillæg	pr. 1. marts 2020	17,71 kr.
	pr. 1. marts 2021	17,99 kr.
	pr. 1. marts 2022	18,28 kr.
Stk. 9. Startpenge	pr. 1. marts 2020	94,55 kr.
	pr. 1. marts 2021	96,06 kr.
	pr. 1. marts 2022	97,60 kr.

Satserne i protokollat om beregning af nye priser udgør

Satsen i pkt. 1, der pr. 1.3.2017 udgør 173,24 kr., ændres til pr. 1.3. 2020 at udgøre 184,67 kr.

Akkordprocenttillægget

Der er enighed om, at akkordprocenttillægget til prislisterne reguleres med samme procentvise ændring, som mindstelønssatsen i § 9 + 25%.

Dette beregnes på følgende måde:

Mindstelønssatsen i § 9 forhøjes med 2,50 kr., pr. år i 3 år, $(2,50 + 2,50 + 2,50 \text{ kr.}) + 25\% = 9,38 \text{ kr.}$

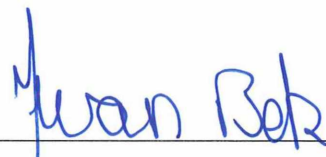
Mindstelønnen er 127,25 kr., dermed reguleres procenttillægget således:

$9,38 \text{ kr.} : (9,38 \text{ kr.} + 127,25 \text{ kr.}) \times 100\% = 7,37\% \text{ over } 3 \text{ år, dvs. } 2,46\% \text{ pr. år}$

København, den 18. marts 2020



DI Overenskomst I v/DI
Henrik Olsen



3F-Byggegruppen
Ivan Bak