

**2023
2025**

DI Overenskomst I
og
3F Fagligt Fælles Forbund,
Byggegruppen

Isolerings- overens- komsten



Forord

Overenskomsten består af 7 afsnit:

Almindelige bestemmelser

Almindelige akkordbestemmelser gældende øst for Storebælt

Almindelige akkordbestemmelser gældende vest for Storebælt

Lærlingebestemmelser

Protokollater

Prisliste gældende øst for Storebælt

Prisliste gældende vest for Storebælt

Almindelige bestemmelser vedrørende arbejdstid, timelønninger, akkordbestemmelser er anført i de første afsnit.

Inden for de enkelte afsnit i prislisten er der foretaget en opdeling, der markeres med numre, og som refererer til de forskellige arbejdsoperationer gældende pristabeller.

Samtlige priser er – medmindre andet er direkte anført – ansat i ørebeløb.

DI Overenskomst I

H.C. Andersens Boulevard 18
1553 København V

Tlf. 3377 3377

Fax 3377 3350

Mail: di@di.dk

www.di.dk

Fagligt Fælles Forbund Byggegruppen

Kampmannsgade 4
1790 København V

Tlf. 70 300 300

Fax 70 300 301

Mail: 3f@3f.dk

www.3f.dk

Indhold

§ 1	Oplysninger om ansættelsesforhold.....	5
§ 2	Arbejdstiden	7
§ 3	Forskydning af arbejdstid	7
§ 4	Deltidsarbejder.....	7
§ 5	Ventetid	8
§ 6	Arbejde på forskudt arbejdstid.....	8
§ 7	Overarbejdstillæg	9
§ 8	Fridage.....	10
§ 9	Almindelige timelønsbestemmelser	11
§ 10	Akkordarbejde.....	14
§ 11	Pension og sundhedsordning.....	14
§ 12	Særlig lønopsparing	15
§ 13	Sygdom og ulykke.....	16
§ 14	Barsel.....	19
§ 15	Ferie.....	22
§ 16	Rejser.....	23
§ 17	Sundhedsfarlige materialer	24
§ 18	Indretning af skure.....	24
§ 19	Lønningsperioden og lønudbetaling	24
§ 20	Uddannelse	27
§ 21	Vikarer fra vikarbureauer og underentreprenører	27
§ 22	Fonde.....	27
§ 23	Tillidsmandsregler	28
§ 24	Regler for behandling af faglig strid.....	32
§ 25	Lokalaftaler og andre ordninger	34
§ 26	Overenskomstens varighed	36
	ALMINDELIGE AKKORDBESTEMMELSER.....	38
	BILAG	49
	Lærlingebestemmelser gældende for elever inden for isolatøruddannelsen	50
	BILAG	55
	ISOLERINGSBRANCHENS PROTOKOLLATER	56
1.	PROTOKOLLAT OM BEREGNING AF NYE PRISER.....	56
2.	PROTOKOLLAT*) OM OFFSHORE-ARBEJDE.....	57

3. PROTOKOLLAT OM RÅDIGHEDSTJENESTE	60
4. PROTOKOLLAT OM BØRN OG UNGES ARBEJDE.....	60
5. PROTOKOLLAT OM IMPLEMENTERING AF EUROPAPARLAMENTETS OG RÅDETS DIREKTIV 2008/104/EF AF 19. NOV. 2008 OM VIKARARBEJDE.....	60
6. PROTOKOLLAT OM NYINDMELDTE VIRKSOMHEDER	60
7. PROTOKOLLAT OM SENIORPOLITIK	61
8. PROTOKOLLAT OM MULIG PARTSADMINISTRATION AF VEU- GODTGØRELSE.....	62
9. PROTOKOLLAT OM ADGANG TIL LØNOPLYSNINGER.....	62
10. PROTOKOLLAT OM FORSLAG TIL ETABLERING AF ET LIGELØNS NÆVN INDEN FOR DA OG LO's FÆLLES OMRÅDE	64
11. PROTOKOLLAT OM IMPLEMENTERNG AF LIGELØNSLOVEN MV.....	65
12. PROTOKOLLAT OM NATARBEJDE OG HELBREDSKONTROL.....	68
13. PROTOKOLLAT OM GRAVIDES NATARBEJDE.....	69
14. PROTOKOLLAT OM RAMMEAFTALER OM UDVIDET ARBEJDSSTID.....	70
15. PROTOKOLLAT OM REGULERING AF AKKORDPROCENTTILLÆGGET	70
16. PROTOKOLLAT OM FORNYELSESAFTALENS FORTOLKNING.....	70
17. PROTOKOLLAT OM FORSTÅELSE AF PROTOKOLLAT OM SYSTEMATISK OVERARBEJDE	70
18. PROTOKOLLAT OM STØTTE TIL AFTALT UDDANNELSE	71
19. PROTOKOLLAT OM ARBEJDSMILJØREPRÆSENTANTERS DELTAGELSE I RELEVANTE ARBEJDSMILJØKURSER	72
20. PROTOKOLLAT OM HOVEDAFTALEN	72
21. PROTOKOLLAT OM IKRAFTTÆDELSESDATOER	76
22. PROTOKOLLAT OM UDDANNELSESREPRÆSENTANT.....	76
23. PROTOKOLLAT OM IMPLEMENTERING AF ARBEJDSVILKÅRSDIREKTIVET....	76
Ansættelsesaftale.....	82
Omfangsaftale.....	84
PRISLISTE 2012 - 2014 ØST.....	85

ALMINDELIGE BESTEMMELSER

§ 1 Oplysninger om ansættelsesforhold

Stk. 1 Ved ansættelse skal der udarbejdes en ansættelsesaftale. Denne udleveres senest 7 kalenderdage efter ansættelsens start, inklusiv første ansættelsesdag. Dog kan visse oplysninger gives senest 1 måned efter ansættelsens start, jf. [§ 4](#) i protokollat om implementering af arbejdsvilkårsdirektivet.

Pligten til at udarbejde ansættelsesaftale gælder for medarbejdere med en aftalt eller faktisk gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på mere end 3 timer pr. uge i en referenceperiode på 4 på hinanden følgende uger, og ved ansættelse af medarbejdere uden et garanteret timetal eller garanteret mængde arbejde.

Arbejdstid hos alle arbejdsgivere, der udgør eller tilhører samme virksomhed, koncern eller enhed medregnes i opgørelsen af arbejdstid efter denne bestemmelse.

Ansættelsesaftalen skal indeholde mindst de samme oplysninger som fremhævet i aftalen, optrykt som bilag 1.

Parterne anbefaler, at det som bilag 4 optrykte ansættelsesbevis anvendes.

Rejse og arbejde i udlandet

Stk. 2 Når medarbejdere udsendes til arbejde i udlandet, herunder Færøerne og Grønland, skal der forud for rejsens påbegyndelse træffes skriftlig aftale om:

- a) Det/de lande arbejdet udføres i.
- b) Arbejdstid.
- c) Varigheden af det arbejde, der skal udføres i udlandet.
- d) Arbejdsvilkår og lønnen, herunder den valuta lønnen udbetales i (kan gives med henvisning til love eller kollektiv overenskomst).
- e) Eventuelle ydelser i kontanter og naturalier, herunder kost og logi.
- f) Befordringsvilkår (ud- og hjemtransport samt eventuel lokaltransport).
- g) Oplysninger om omkostninger i forbindelse med tilbagevenden til hjemlandet godtgøres samt vilkår for medarbejderens eventuelle efterfølgende fortsættelse af ansættelsen i Danmark.

- h) Eventuelle forsikringer, der er tegnet for medarbejderen.
- i) Link til det centrale, officielle og nationale websted, der er etableret i udstationeringslandet, jf. Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2014/67/EU.

Ændringer i ansættelsesforholdet

- Stk. 3 Arbejdsgiver skal informere skriftligt om ændringer i oplysninger efter [stk. 1](#), og [stk. 2](#), hurtigst muligt og senest på dagen, hvor ændringen træder i kraft. Dette gælder dog ikke ændringer, der blot afspejler en ændring i love, administrative eller vedtægtsmæssige bestemmelser eller kollektive overenskomster, som ansættelsesaftalen henviser til.

Manglende overholdelse af oplysningspligten

- Stk. 4 Såfremt medarbejderen ikke har modtaget oplysninger om ansættelsesforholdet i forbindelse med udløbet af de i [stk. 1](#), [stk. 2](#) og [stk. 3](#), anførte tidsfrister, kan arbejdsgiveren pålægges at udrede en bod.
- Stk. 5 Er de ovennævnte oplysninger ikke udleveret til medarbejderen senest 15 dage efter, at berettiget krav herom er rejst over for vedkommende virksomhed, kan bod ikke pålægges virksomheden, medmindre der foreligger systematisk brud på aftalen om virksomhedens oplysningspligt.

Bestemmelsernes ikrafttrædelsestidspunkt

- Stk. 6 Disse bestemmelser træder i kraft samme dato som den danske lovgivning, der implementerer arbejdsvilkårsdirektivet.

Hvis en medarbejder, der var ansat før ikrafttrædelsesdatoen, måtte ønske en ansættelsesaftale udarbejdet i henhold til [stk. 1](#) eller [stk. 2](#), og fremsætter anmodning herom, skal arbejdsgiveren udlevere de nødvendige dokumenter senest 8 uger efter, anmodningen er modtaget, evt. i elektronisk form.

Hvis oplysninger afgives i elektronisk form, skal medarbejderen kunne gemme og udskrive oplysningerne, og arbejdsgiveren skal opbevare dokumentation for fremsendelse og modtagelse.

Overgangsbestemmelser

- Stk. 7 Hvis en medarbejder, der er ansat før 1. juli 1993, måtte ønske oplysninger om ansættelsesforholdet, jf. stk. 1 og 2, og medarbejderen pr. 1. juli 1993 eller senere fremsætter anmodning herom, skal virksomheden inden 2

måneder efter anmodningen meddele medarbejderen de ønskede oplysninger.

Lærlinge

Stk. 8 Lærlingeansættelser er ikke omfattet af denne aftale.

§ 2 Arbejdstiden

Stk. 1 Den normale, daglige arbejdstid lægges mellem kl. 06.00 og kl. 18.00.

Stk. 2 Den normale, effektive ugentlige arbejdstid er 37 timer pr. uge.

Stk. 3 a) Under forudsætning af lokal enighed kan arbejdstiden for samtlige medarbejdere eller grupper af medarbejdere lægges med varierende ugentlige arbejdstider, blot den gennemsnitlige arbejdstid er 37 timer over en 3 måneders periode.

b) De lokale parter fastlægger rammerne for de varierende ugentlige arbejdstider. Manglende enighed herom kan gøres til genstand for fag- retlig behandling sluttende med et organisationsmøde.

c) Aftaler om arbejdstidens placering træffes med den enkelte medarbejder eller grupper af medarbejdere, jf. dog pkt. b.

d) Overarbejde eller forskudt arbejdstid i forbindelse med den varierende daglige arbejdstid betales i henhold til overenskomstens §§ 6 og 7.

e) Aftaler i henhold til denne bestemmelse kan opsiges med 3 måneders varsel til en periodes udløb.

Stk. 4 Når den ugentlige arbejdstid er fordelt på 5 dage, kan ingen arbejdsdag være under 7 timer.

§ 3 Forskydning af arbejdstid

Forskydning af arbejdstiden kan forlanges med 1 time før og efter den fastlagte daglige arbejdstid uden overarbejdsbetaling, såfremt den virksomhed, på hvilket arbejdet udføres, har en anden arbejdstid.

§ 4 Deltidsarbejder

Stk. 1 Virksomheder og medarbejdere, der måtte være interesseret heri, kan træffe aftale om deltidsbeskæftigelse.

Stk. 2 Arbejdstiden fastlægges pr. uge, måned eller år på basis af en aftalt gennemsnitlig arbejdstid på mindre end 37 timer/uge. Den ugentlige arbejdstid for deltidsbeskæftigede skal udgøre mindst 8 timer. For personer, hvor deltidsarbejdet er underordnet den pågældendes hovedaktivitet, f.eks. personer på efterløn og lignende, er der ingen nedre grænse for den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid.

- Stk. 3 I øvrigt følges overenskomstens regler om arbejdstid.
- Stk. 4 Aflønning af deltidsbeskæftigede sker i henhold til almindeligt gældende overenskomstmæssige bestemmelser. Der må ikke ydes lønmæssig kompensation, fordi arbejdstiden er kortere end den normale.
- Stk. 5 Virksomheden kan ikke afskedige fuldtidsbeskæftigede og i stedet for disse medarbejdere ansætte deltidsbeskæftigede. Det betragtes i øvrigt som usagligt, såfremt en medarbejder afskediges, fordi denne har afslået at arbejde på deltid, eller fordi medarbejderen har anmodet om at arbejde på deltid.

§ 5 Ventetid

Uforskyldt ventetid skal så vidt mulig attesteres.

Ventetiden kan ikke sammen med arbejdstiden overstige 8 timer for en dag.

§ 6 Arbejde på forskudt arbejdstid

Stk. 1 Forskudt arbejdstid

Forskudt arbejdstid kan etableres helt eller delvis uden for rammerne for dagarbejdstens lægning, jfr. [§ 2, stk. 1](#). Den forskudte arbejdstid betragtes som arbejdernes normale arbejdstid og f.eks. således, at overarbejde i tilslutning til arbejde på forskudt arbejdstid aflønnes med sædvanlig overarbejdsbetaling foruden tillægget for forskudt arbejdstid.

Stk. 2 Varsling af arbejde på forskudt arbejdstid

Ved etablering af arbejde på forskudt arbejdstid skal der gives mindst 3 gange 24 timers varsel. Såfremt varsel ikke er givet, betales indtil varslets udløb overarbejdstillæg efter reglerne i [§ 7](#) for den tid, der falder uden for virksomhedens normale dagarbejdstid.

Stk. 3 Forskudttidstillæg

Der betales intet tillæg for den del af den forskudte arbejdstid, der ligger mellem kl. 06.00 og 18.00.

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 til voksne arbejdere:

Fra kl. 18.00 til kl. 22.00	kr. 26,23
Fra kl. 22.00 til kl. 06.00	kr. 42,20

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

Fra kl. 18.00 til kl. 22.00	kr. 27,01
Fra kl. 22.00 til kl. 06.00	kr. 43,46

Ved arbejde på forskudt arbejdstid, der påbegyndes kl. 24.00 eller senere betales indtil kl. 06.00 et tillæg til voksne arbejdere:

Pr. 1. maj 2023	kr. 50,14
Pr. 1. januar 2024	kr. 51,64

Stk. 4 **Afbrydelser af arbejde på forskudt arbejdstid**

Når en arbejder på arbejdsgiverens foranledning og uden egen skyld hindres i at fortsætte arbejdet på forskudt arbejdstid, betales vedkommende, for så vidt arbejdet ikke strækker sig over mindst 1 uge, med de i [§ 7](#) nævnte overarbejdstillæg for arbejde uden for virksomhedens normale arbejdstid.

§ 7 Overarbejdstillæg

- Stk. 1 For arbejde ud over den normale arbejdstid betales for alle timer et tillæg på følgende: kr. 79,33

Tillægget forhøjes fra begyndelsen af den lønningsuge, hvori indgår:

1. maj 2023	kr. 82,10
1. januar 2024	kr. 84,57

- Stk. 2 For arbejde på en i forvejen tilsikret hverdagsfridag betales for alle timer et tillæg med samme sats som i stk. 1.

- Stk. 3 Der etableres lønmæssig opsparing, medmindre medarbejder og virksomhed er - eller senere bliver - enige om at udbetale både timelønnen og overtidstillægget for overarbejde.

- Stk. 4 Beregningen går 13 uger tilbage i tiden. Opsparingen omfatter den personlige timeløn, således at alene overtidstillægget udbetales ved overarbejds udførelse.

- Stk. 5 Det opsparede beløb kan også anvendes til enkeltfridage efter aftale med arbejdsgiveren.

- Stk. 6 Overarbejde udføres, når virksomheden har et driftsmæssigt behov.

I virksomheder med varierende produktionsbehov, og hvor de lokale parter forgæves har søgt at opnå en lokalaftale om varierende ugentlig arbejdstid, jf. [§ 2, stk. 3](#), kan virksomheden iværksætte opsparing af systematisk overarbejde til senere afspadsering.

Opsparing af systematisk overarbejde til senere afspadsering kan maksimalt udgøre 5 timer pr. kalenderuge og 1 time pr. dag.

Opsparing af systematisk overarbejde til afspadsering skal varsles senest inden normal arbejdstids ophør 4 kalenderdage før den uge, hvori det systematiske overarbejde udføres.

Opsparet systematisk overarbejde skal – med mindre andet aftales – afspadseres som hele fridage indenfor en 12 måneders periode efter dets udførelse. Overskydende timer, der ikke berettiger til en fuld arbejdsdag, videreføres.

Afspadseringstidspunktet fastlægges af arbejdsgiveren med 2 x 24 timers varsel.

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

Parterne er enige om, at de eksisterende muligheder for at varsle overarbejde efter Isoleringsoverenskomstens øvrige regler ikke påvirkes af muligheden for at varsle systematisk overarbejde.

Stk. 7 Sygdom betragtes som en hindring for afspadsering, forudsat medarbejderen melder sig syg inden normal arbejdstids begyndelse den dag, hvor afspadseringen skulle have fundet sted.

Er der planlagt flere dages afspadsering, gælder afspadseringshindringen også for sygdom på eventuelle efterfølgende afspadseringsdage.

§ 8 Fridage

Stk. 1 **1. maj**

Den 1. maj er fridag.

Stk. 2 **Grundlovsdag**

Den 5. juni er fridag.

Stk. 3 **Feriefridage**

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 søgne-helligdage.

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 indenfor et ferieår.

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

Betaling af feriefridage ene sker efter samme regler som betaling for søgne-helligdage.

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

§ 9 Almindelige timelønsbestemmelser

Stk. 1a Mindstebetalingssatsen

Mindstebetalingssatserne for timelønsarbejde for medarbejdere over 17 år udgør pr. time fra begyndelsen af den lønningsuge, hvori indgår:

1. maj 2023	kr. 139,25
1. januar 2024	kr. 143,75

Mindstebetalingssatsen for ungarbejdere*), der er fyldt

15 år, men ikke 17 år, fastsættes til 50 %

17 år, men ikke 18 år, fastsættes til 70 %

af mindstelønsatsen for voksne medarbejdere.

**) Der henvises til protokollat 6 om unges arbejde.*

Stk. 1b Lønnen for den enkelte medarbejder aftales i hvert tilfælde mellem arbejdsgiveren og medarbejderen uden indblanding fra organisationernes side.

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

På den enkelte virksomhed kan forhandlinger om lønændringer højst ske én gang pr. overenskomstsår.

Vedrørende akkorder, bonusordninger, produktionstillægsordninger og produktionsfremmende lønsystemer i øvrigt kan der højst ske én forhandling af betalingsgrundlaget pr. overenskomstsår.

Der er enighed om, at timelønnen på et arbejdssted bør være påvirket af, at der ikke eller kun i forsvindende grad er adgang til akkord eller til andre præstationsbestemte aflønningsformer.

Organisationerne er enige om, at arbejdsgiveren bør lægge en systematisk vurdering til grund ved fastsættelsen af lønspredningen, således at der for den enkelte medarbejder tages behørigt hensyn f.eks. til dennes dygtighed, erfaring, uddannelse og indsats i produktionen, ligesom der også må tages hensyn til arbejdets krav til udøveren, herunder også særlige gener, der er forbundet med arbejdets udførelse.

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

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 for behandling af faglig strid i [§ 24](#).

Stk. 2

Mindestbetalingssatsen og følgende heraf beregnede tillæg

For følgende arbejde betales mindestbetalingssatsen i [stk. 1a](#): Vente-tid.

Forskud.

For aflæsning af materialer betales for den tid, der medgår ud over 1/2 time pr. dag.

Nyt arbejde.

Nyt arbejde som ikke er prisfastsat.

Stk. 3

Reparationsarbejde

Der udbetales mindestbetalingssatsen i stk. 1a, plus et tillæg på 14,34 kr. pr. time.

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

1. maj 2023	14,99 kr. pr. time
1. januar 2024	15,51 kr. pr. time

Stk. 4

Timelønsarbejde på fabrik eller lignende

Ved timelønsarbejde, mindestbetalingssatsen i [stk. 1a](#), plus et tillæg på 14,34 kr. pr. time.

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

1. maj 2023	14,99 kr. pr. time
1. januar 2024	15,51 kr. pr. time

på fabrik eller lign. af over 14 dages varighed er arbejderne berettiget til at

kræve optaget forhandling om betaling af yderligere tillæg.

Stk. 5 **Andet arbejde/nye isoleringsmetoder**

For andet arbejde, der ikke er nævnt i priskuranten og for hvilket, der ikke opnås enighed om akkord, betales mindstebetalingssatsen i [stk. 1a](#) plus tillæg på 14,34 kr. pr. time.

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

- | | |
|----------------|--------------------|
| 1. maj 2023 | 14,99 kr. pr. time |
| 1. januar 2024 | 15,51 kr. pr. time |

Ved ny indførte arbejdsmåder eller isoleringsmetoder kan hver af organisationerne inden for en tidsfrist af 12 kalenderdage forlange møde afholdt.

Stk. 6 **Skibsarbejde**

Ved skibsarbejde på timeløn betales mindstebetalingssatsen i [stk. 1a](#) plus et tillæg på 27,02 kr. pr. time.

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

- | | |
|----------------|--------------------|
| 1. maj 2023 | 28,24 kr. pr. time |
| 1. januar 2024 | 29,22 kr. pr. time |

Stk. 7 **Boligtillæg til visse medarbejdergrupper (gældende pr. 1.1.2024)**

1. Der betales et boligtillæg til medarbejdere, som ikke er bosiddende i Danmark ved ansættelsen eller udstationeringens start. Dette gælder fra begyndelsen af den lønningsuge, hvori 1. januar 2024 indgår.
2. Boligtillægget andrager 25 kr. pr. arbejdstime, og betales i tillæg til den relevante mindstebetalingssats i den i [§ 9, stk. 1a](#) - 6 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 [§ 9, stk. 1a](#) - 6 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 end 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 [§ 18](#) 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 lønforhandlings efter overenskomstens regler.

§ 10 Akkordarbejde

Der kan aftales akkordarbejde efter Almindelige Akkordbestemmelser og gældende prislister, og aftalen skal være skriftlig og indgås senest 5 arbejdsdage efter arbejdet påbegyndes. De lokale parter skal forinden have gennemgået arbejdets omfang på pladsen, og arbejdstegninger på projektet udleveres, hvis tegninger forefindes.

§ 11 Pension og sundhedsordning

Stk. 1 Ansatte, der er fyldt 18 år og har samlet 2 måneders brancheciennitet, er omfattet af pensionsordningen i Industriens Pensionsservice, som følger de regler, der fastlægges af DI/CO-industri.*) Anciennitetskravet gælder dog ikke for medarbejdere, der er medlemmer af en anden arbejdsmarkedspensionsordning.

Stk. 2 Pensionsbidraget beregnes af den a-skattepligtige lønindkomst og indbetales af arbejdsgiveren til Industriens Pension. **)

Der beregnes pension af feriegodtgørelse til medarbejdere, der er berettiget til pension, jf. Isoleringsoverenskomstens [§ 11](#). Pension af feriegodtgørelse omfattet af en feriegarantiordning beregnes i takt med at feriegodtgørelse optjenes. Det er således uden betydning, at feriegodtgørelsen først beskat-tes, når den udbetales til medarbejderen.

Stk. 3 Pensionsbidraget er følgende:

Arbejdsgiver	Medarbejder	I alt
8,0 %	4,0 %	12,0 %

Med virkning fra den 1. juni 2023 ændres pensionsbidraget til følgende:

Arbejdsgiver	Medarbejder	I alt
10,0 %	2,0 %	12,0 %

*) Der henvises i øvrigt til reglerne i protokollat om arbejde i udlandet.

**) Der henvises til protokollat om pensionsforhold for nyoptagne

virksomheder.

- Stk. 4 Under de 14 ugers barselsorlov jf. [§ 14, stk. 1](#), indbetales et ekstra pensionsbidrag til medarbejdere med 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt:

Pensionsbidraget udgør:

Arb.giverbidrag	Arb.tagerbidrag	Samlet bidrag
8,50 kr. pr. time	4,25 kr. pr. time	12,75 kr. pr. time

Med virkning fra 1. juli 2023 gælder følgende:

Under de 10 ugers orlov efter § 35, stk. 1, indbetales et ekstra pensionsbidrag til medarbejdere med 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt:

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

Til deltidsansatte indbetales et forholdsmæssigt bidrag.

- Stk. 5 Medarbejdere omfattet af pensionsordningen omfattes desuden af sundhedsordningen i Industriens Pension. Virksomheden betaler udgiften til sundhedsordningen op til et beløb fastsat af overenskomstparterne. Virksomheder med en sundhedsordning, der samlet set svarer til sundhedsordningen i Industriens Pension omfattes ikke af denne bestemmelse. Denne bestemmelse træder i kraft den 1. september 2017.

Sundhedsordningen etableres i Industriens Pension, som pt. indeholder:

- Tværfaglig behandling ved kiropraktor, fysioterapeut, massør, zoneterapeut og akupunktør
- Psykologisk rådgivning og misbrugsrådgivning
- Guide til Sundhedsvæsenet
- Sundhedsrådgivning inkl. digital Sundhedstest (Sundhedsprocenten)

- 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.

§ 12 Særlig lønopsparing

- Stk. 1 Med det formål at give medarbejderne mulighed for betalinger i forbindelse med søgnehelldage, ferie og overenskomstmæssige fridage, henlægger arbejdsgiveren et beløb af medarbejdernes ferieberettigede løn med følgende procent af den ferieberettigede løn. Opsparingen til særlig lønopsparing

indeholder feriegodtgørelse samt ferietillæg af opsparingen.

Fra 1. marts 2023

Fra 1. marts 2024

12,9%

14,70%

Stk. 2 Pension

Hvis der er aftalt et højere pensionsbidrag end 12%, kan virksomheden og medarbejderen aftale at indbetale det ekstra beløb til særlig lønopsparing i stedet for til pensionsordningen.

Stk. 3 Udbetalinger

a) Ved ferie, søgnehellidage, feriefridage eller andre overenskomstmæssige fridage vælger den enkelte medarbejder selv, hvor stor udbetalingen skal være - dog max. det indestående beløb. Efter forudgående drøftelse med medarbejderne fastsætter virksomheden passende procedurer og frister for administrationen.

b) Hvert år ved kalenderårets udgang opgøres særlig lønopsparing, og restbeløbet udbetales til medarbejderen i forbindelse med årets sidste lønudbetaling. Medarbejderen kan dog inden 30. november kræve restbeløbet indbetalt som pension.

c) Ved fratrædelse udbetales restbeløb ved sidste lønudbetaling.

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

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

Stk. 4 Overenskomstparterne finder det naturligt, at man medregner eksempelvis de lønstigninger, der følger af eventuelle stigninger i særlig lønopsparing, i forbindelse med de lokale lønforhandlinger.

§ 13 Sygdom og ulykke

Stk. 1 Sygdom

Dagpenge ved sygdom, ulykke og fødsel ydes i henhold til gældende lov om dagpenge.

Stk. 2 Tilskadekomst

a) Ved tilskadekomst på arbejdspladsen, hvor den pågældende medarbejder efter forudgående aftale med arbejdsgiveren må forlade sit arbejde, betales vedkommende med sin personlige timeløn/akkordløn for de manglende timer den pågældende dag.

b) Skyldes uarbejdsdygtigheden uforkyndt 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.

c) Erhvervsbetinget lidelse er ikke omfattet af disse bestemmelser. I øvrigt henvises til loven om Arbejdsskadeforsikring.

Stk. 3

Sygeløn - omfattede

Arbejdsgiveren betaler sygeløn under sygdom til ansatte, der har sammenlagt mindst 6 måneders anciennitet inden for de seneste 18 måneder. Anciennitetskravet gælder ikke ved tilskadekomst. Den ansatte skal opfylde betingelserne for ret til sygedagpenge fra arbejdsgiveren i medfør af sygedagpengelovens regler.

Ancienniteten i virksomheden anses ikke for afbrudt under sygdom (i op til 3 måneder), indkaldelse til militærtjeneste (i op til 3 måneder), orlov i forbindelse med graviditet og barsel, og afbrydelse af arbejdet på grund af maskinstandsning, materiale-mangel eller lignende, såfremt lønmodtageren genoptager arbejdet, når dette tilbydes denne.

Periode

Sygeløn til ansatte ydes af arbejdsgiveren i indtil 63 dage, regnet fra 1. hele fraværsdag. Ved tilbagefald på grund af samme sygdom inden 14 kalenderdage fra og med 1. arbejdsdag efter den foregående fraværperiodes udløb, regnes arbejdsgiverens betalingsperiode fra 1. fraværsdag i den første fraværperiode.

Satser

Sygelønnen beregnes for højst 37 timer om ugen og består af det berettigede sygedagpengebeløb suppleret op til den pågældende arbejders personlige timeløn, dog maks. pr. time fra begyndelsen af den lønningsuge, hvori indgår:

1. maj 2023	kr. 160,41
1. januar 2024	kr. 166,02

Beregningsgrundlag

Beregningsgrundlaget for sygelønnen er den ansattes forventede indtjeningstab pr. arbejdstime, inklusive systematisk forekommende genetillæg i sygdomsperioden. Hvis dette ikke kendes, er beregningsgrundlaget den ansattes indtjening pr. arbejdstime i de sidste 4 uger før fraværet, inklusive systematisk forekommende genetillæg og eksklusive uregelmæssige betalinger, der ikke har relation til de i perioden udførte arbejdstimer. Såfremt det præsterede antal arbejdstimer i den forudgående 4 ugers periode ikke er kendt, beregnes timetallet efter reglerne i sygedagpengeloven (ATP-reglerne), og sygeløn for indtil 37 timer om ugen beregnes som det opgjorte timetal ganget med:

Pr. 1. maj 2023	maksimalt kr. 160,41
Pr. 1. januar 2024	maksimalt kr. 166,02

Sygeferiepenge

Feriegodtgørelse af sygeløn og feriegodtgørelse af sygedagpenge beregnes i henhold til ferielovens § 25.

Der beregnes pension af sygeferiegodtgørelse til medarbejdere der er berettiget til pension jf. Isoleringsoverenskomstens [§ 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.

§ 56-aftale

Hvor der er indgået en aftale i henhold til sygedagpengelovens § 56 (tidligere: § 28), betaler arbejdsgiveren alene sygedagpenge i henhold til regler herom i sygedagpengeloven, medmindre fraværet skyldes anden sygdom end den, som ligger til grund for § 56-aftalen.

Stk. 4

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 særlig lønopsparing.

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 særlig lønopsparing.

Stk. 5

Hospitalsindlæggelse med barn

Til medarbejdere og ansatte under uddannelse indrømmes der frihed, når det er nødvendigt, at medarbejderen indlægges på hospital sammen med barnet, herunder når indlæggelsen sker helt eller delvist i hjemmet. Reglen vedrører børn under 14 år.

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. Medarbejderen skal på opfordring fremlægge dokumentation for hospitalsindlæggelsen.

Der ydes løn som ved sygdom, jf. [§ 13, stk. 3](#). I det omfang virksomheden ikke er berettiget til refusion fra kommunen, kan der søges refusion af løn-udgifterne efter reglerne for Industriens Barselsfond.

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 særlig lønopsparing.

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 særlig lønopsparing.

§ 14 Barsel

For børn født eller modtaget før 1. juli 2023 gælder følgende:

Stk. 1 Kvindelige medarbejdere, der på det forventede fødselstidspunkt har 9 måneders anciennitet, har ret til løn under fravær på grund af barsel fra 4 uger før forventet fødselstidspunkt og indtil 14 uger efter fødslen (graviditetsorlov/barselorlov). Til adoptanter udbetales løn under barsel i 14 uger fra barnets modtagelse.

Lønnen svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden og udgør sygedagpengebeløbet suppleret op til den pågældende medarbejders personlige timeløn, dog max. pr. time:

Pr. 1. marts 2022 er satsen: 153,50 kr. pr. time

Pr. 1. juli 2023 er satsen: 160,41 kr. pr. time

Pr. 1. juli 2024 er satsen: 166,62 kr. pr. time

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

Stk. 3 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 barselorloven, 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 indenfor 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.

For børn født eller modtaget 1. juli 2023 eller senere gælder følgende:

Graviditetsorlov/barselorlov

- Stk. 1 Til medarbejdere der på det forventede fødselstidspunkt har 9 måneders anciennitet, betaler virksomheden løn under fravær på grund af graviditet fra 4 uger før det forventede fødselstidspunkt og indtil 10 uger efter fødslen (graviditetsorlov/barselorlov).

Adoptanter

- Stk. 2 Til adoptanter betales løn under orlov i op til 10 uger fra barnets modtagelse.

Fædreorlov/medmødreorlov

- Stk. 3 Under samme betingelser betales der i indtil 2 uger løn under fædreorlov/medmødreorlov.

Betaling under graviditets-, barsels- og fædreorlov/medmødreorlov

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

1. juli 2023 160,41 kr.

1. juli 2024 166,02 kr.

Der betales feriegodtgørelse, særlig lønopsparing samt pension af beløbet.

Beløbet indeholder den ved lovgivningen fastsatte maksimale dagpengesats.

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.

Forældreorlov

- Stk. 5 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 holde 9 uger, og den anden forælder har ret til at holde 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. 1, 2, 3 og 5 varsles med 3 uger. Hvis barselslovens frister for varsling af orlov ikke overholdes, kan den ønskede orlov først påbegyndes ved udløbet af de angivne frister regnet fra varslingsens afgivelse, medmindre andet aftales.

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

Betaling under forældreorlov

- Stk. 6 Betalingen under de ovennævnte orlovsperioder svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden.
- Stk. 7 Løn under forældreorlov beregnes som medarbejderens forventede indtægtstab pr. arbejdstimer inklusiv systematisk forekommende genetillæg i orlovsperioden.
- Stk. 8 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.
- Stk. 9 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.
- Stk. 10 Der betales feriegodtgørelse, særlig lønopsparing samt pension af løn under orlov.

Betalingen indeholder den ved lovgivningen fastsatte maksimale

dagpengesats.

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

Stk. 11 Alle eventuelt eksisterende ordninger med arbejdsgiverbetaling ved barsel kan opsiges til bortfald med 3 mdr. varsel.

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

§ 15 Ferie

Stk. 1 Ferie og feriegodtgørelse ydes i henhold til gældende ferielov.*) Feriegodtgørelsen andrager 12,5 %.

Stk. 2 Feriekortsystemet

Feriekortsystemet (Standardaftale A) anvendes.

DI garanterer i tilfælde af betalingsstandsning for sine medlemmers udbetaling af skyldig feriegodtgørelse.

Forbundet transporterer i sådanne tilfælde arbejdernes krav til DI.

DI kan til enhver tid ved skriftlig meddelelse til Forbundet med 8 dages varsel frigøre sig for sin garanti for et eller flere medlemmers skyldige feriegodtgørelse. Når sådan meddelelse, der ikke kan have tilbagevirkende kraft, er afgivet, finder FerieKonto anvendelse på den eller de virksomheder, meddelelsen omfatter.

Såfremt den enkelte virksomhed ønsker at benytte FerieKonto, skal virksomheden skriftligt orientere medarbejderne herom, forud for overgangen til FerieKonto. Ved eventuel tilbagevenden til Feriekortordningen skal medarbejderen orienteres på samme måde.

Stk. 3 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 forholds-mæssigt. Ferien skal så vidt muligt afholdes i hele uger.

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

Stk. 4 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.

§ 16 Rejser

Stk. 1 Såfremt kørsel i arbejdstiden efter aftale med arbejdsgiveren finder sted i egen bil, betales efter statens regler. Kilometer tallet regnes fra virksomhedens adresse, se dog [§ 25, stk. 3](#).

For kørsel i virksomhedens bil ydes ingen betaling.

Stk. 2 For arbejde, der udføres inden for en afstand af 10 km fra virksomhedens adresse, betales ikke kørepenge.

Ligger arbejdspladsen uden for 10 km-grænsen betales en kørselsgodtgørelse efter statens regler pr. påbegyndt km frem og tilbage regnet fra 10 km-grænsen ad nærmeste vej.

Ved afstand ud over 85 km fra virksomhedens adresse kan arbejdsgiveren anviser passende logi, hvor vedkommende betaler kost og logi efter regning.

Dersom kost og logi ikke anvises, betales dette efter statens gældende regler.

Andet kan aftales lokalt, men kan ikke være ringere end ovenstående. En sådan aftale skal dog foreligge ved arbejdets start.

- Stk. 3 Såfremt en virksomhed til en arbejdsplads antager stedlig arbejdskraft, omfattes denne af de for det pågældende geografiske område gældende regler i det omfang, hvor antallet af stedligt antagne arbejdere ikke overstiger det dobbelte af antallet af udsendte arbejdere. Antages der herudover stedlig arbejdskraft, udbetales der km-penge pr. dag pr. overskydende arbejdere. Af dette beløb udredes godtgørelse til den overskydende stedlige arbejdskraft.
- Stk. 4 Ved rejsearbejde, hvor medarbejderen overnatter uden for hjemmet, betaler arbejdsgiveren hjem og udrejse i forbindelse med weekenden. Betalingen udgør et beløb svarende til prisen for transport med offentlige transportmidler (bus eller tog, 2. klasse).

§ 17 Sundhedsfarlige materialer

Myndighedernes anvisninger skal overholdes.

§ 18 Indretning af skure

- Stk. 1 Ved alle arbejder, som udføres ved bygge- og anlægsvirksomhed, skal arbejdsgiveren, såfremt andre egnede lokaler ikke kan anvises, stille skur eller skurvogn til rådighed i overensstemmelse med gældende bekendtgørelse.
- Stk. 2 Såfremt lokaler, skur eller skurvogn ikke er til rådighed i henhold til bekendtgørelsen, er organisationerne enige om, at man i fællesskab inden 8 dage får afklaret problemet eventuelt ved et møde på virksomheden eller på arbejdspladsen.
- Erstatning for de manglende faciliteter er 57,53 kr. pr. mand pr. dag fra kravet er rejst, til manglen er udbedret.

§ 19 Lønningsperioden og lønudbetaling

- Stk. 1 Lønningsperioden er 2 uger og regnes fra en kalenderuges begyndelse. Lønudbetalingen finder sted den første torsdag efter lønningsperiodens afslutning.
- Ugesedler skal være arbejdsgiveren i hænde mandag morgen.
- Såfremt det af lønadministrative grunde findes hensigtsmæssigt med længere respit mellem lønningsperiodens afslutning og lønningsdagen, er der adgang til lokalt at træffe aftale om lønudbetaling om fredagen.
- Stk. 2 Digital timeindberetning (gældende fra 1. januar 2024)
- a. 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.

- b. Den digitale indberetning følger de almindelige retningslinjer for indberetning af ugesedler i henhold til overenskomstens bestemmelser herom.
- c. Den digitale indberetning skal give mulighed for at indberette alle lunde og godtgørelser, herunder men ikke begrænset til overtid, genetillæg, oplysninger om arbejdsart ved fritekstfelter og afkrydsningsfelter.
- d. Virksomheden stiller det nødvendige udstyr til rådighed for den digitale indberetning for medarbejderne. Den enkelte medarbejder har ikke ret til personligt udstyr.
- e. 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.
- f. Kvitteringen fremsendes forud for evt. kritik af den af medarbejderen digitale indberetning, dog senest 2 dage før lønudbetaling.
- g. Foretager virksomheden kritik af det indberettede skal meddelelse herom ske til medarbejderen, indenfor overenskomstens tidsfrist, dog senest samtidig med lønudbetaling.
- h. Medarbejderen kan herudover, af virksomheden, requirere en kvittering, samt evt. kritik, ved fysisk udskrift, fotokopi eller lign.
- i. Når virksomheden har endeligt godkendt indberetningerne, kan medarbejderen ikke længere rette i de godkendte indberetninger.
- j. Uoverensstemmelser om digitale indberetninger kan behandles efter regler for behandling af faglig strid.

Stk. 3 Lønnen kan omlægges til månedsvis lønudbetaling. Overgangen til måneds-løn skal varsles med mindst 2 måneders varsel.

Med virkning fra 1. oktober 2023 tilføjes følgende:

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

Lønnen er til medarbejderens rådighed senest sidste bankdag i måneden.

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

Det ønskede acontobeløb 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 acontobeløbet pr. måned,

medmindre andet aftales. Dog trækkes det resterende beløb i sidste løn, hvis medarbejderen fratræder.

- Stk. 4 Udbetales lønnen kontant, sker dette i arbejdstiden.
- Stk. 5 På virksomheder, hvor flertallet af arbejderne er omfattet af en anden overenskomst end nærværende, følges de regler for lønningsperiode og lønudbetaling, som er gældende for flertallet af de beskæftigede.
- Stk. 6 Falder lønningsdagen på en helligdag, udbetales lønnen den forudgående hverdag. Virksomhederne har dog ret til at afvikle lønudbetalingen som et forskud dagen før en søgnehelligdag og en restudbetaling ved næste normale lønudbetaling.
- Stk. 7 Afgående arbejdere har krav på at få lønnen tilsendt til den første normale lønudbetalingsdag efter afgang.
- Stk. 8 Lønnen udbetales efter virksomhedens valg i kontanter eller ved indsætning i bank eller sparekasse, dog således af den enkelte arbejder har ret til selv at bestemme pengeinstitut og kontoform.
- Stk. 9 Forsinket fremsendelse af ugeseddel ([jf. stk. 1](#)) medfører, at arbejdsgiveren skønsmæssigt ansætter den indtjente løn og udbetaler et acntobeløb på 90 % af den skønnede løn.
- Stk. 10 Ved lønudbetaling skal anvendes lønsedler, hvor følgende oplysninger som minimum er anført:

- Virksomhedens CVR-nummer
- Medarbejderens CPR-nummer
- Timelønsarbejde
- Akkordarbejde/overskud
- Overarbejde
- Løn under sygdom
- Ferieberettiget løn
- Optjente afspadseringstimer
- Ferie- og Søgnehelligdagsopsparing
- Kørselsgodtgørelse
- ATP
- Pension
- Godtgørelse for 1. 2. og 3. ledighedsdag

Ovennævnte skal fremgå af lønsedlen, såfremt det enkelte punkt foregår i lønperioden.

Herudover en akkumuleret konto – år til dato – for ferieberettiget løn og særlig lønopsparring.

Ovennævnte træder i kraft 1. januar 2018.

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

- Stk. 11 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.

§ 20 Uddannelse

- Stk. 1 Medarbejderne er under fornødent hensyn til virksomhedens forhold berettiget til at opnå frihed til deltagelse i efteruddannelse efter eget valg.
- Stk. 2 Den enkelte medarbejder har dog efter 9 måneders beskæftigelse ret til indtil 2 ugers frihed om året - placeret under fornødent hensyn til virksomhedens produktionsforhold - til efter- eller videreuddannelse, der er relevant
- a) for beskæftigelse under dækningsområdet for Isoleringsoverenskomsten, forudsat at der efter [§ 22](#), stk. 1 er meddelt tilsagn om tilskud til uddannelsen, eller
 - b) for virksomheden.
- Stk. 3 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 inden for et kalenderår.

§ 21 Vikarer fra vikarbureauer og underentreprenører

- Stk. 1 På anmodning fra brugervirksomhedens tillidsrepræsentant eller forbundet skal virksomheden oplyse, hvilke vikarbureauer der udfører opgaver på virksomheden inden for overenskomstens faglige gyldighedsområde. I oplysningerne skal indgå virksomhedsnavnet og adressen, som vikarbureauet har oplyst til virksomheden.
- Stk. 2 På begæring af tillidsrepræsentanten eller forbundet skal virksomheden oplyse, hvilke underentreprenører, der aktuelt udfører opgaver for virksomheden inde for overenskomstens faglige gyldighedsområde. I oplysningerne skal indgå virksomhedsnavnet, CVR-nummer og adressen som underentreprenøren har oplyst virksomheden. Inden af de udleverede oplysninger om underentreprenører kan videregives eller gøres til genstand for nogen form for offentliggørelse. Denne bestemmelse kan af begge parter opsiges til bortfald med 6 måneders varsel til en overenskomstperiodes udløb.

§ 22 Fonde

Stk. 1 **Udviklingsfond**

Til Isoleringsbranchens Udviklingsfond indbetaler arbejdsgiver:

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

for de medarbejdere, der er omfattede af overenskomsten.

Stk. 2 **Samarbejdsfond**

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.

Til Isoleringsoverenskomstens Samarbejdsfond indbetaler arbejdsgiver:

Pr. 1. maj 2023 et bidrag på 1,96 promille.

For de medarbejdere, der er omfattet af overenskomsten.

Stk. 3 **DA/LO's Udviklingsfond**

Til DA/LO Udviklingsfonden betaler arbejdsgiver 45 øre pr. arbejdstime.

Til DA/LO Udviklingsfonden opkræves 47 øre pr. arbejdstime med virkning fra den 1. januar 2022.

Stk. 4 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.

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

§ 23 Tillidsmandsregler

Stk. 1 **Hvor vælges tillidsrepræsentant**

I enhver virksomhed eller - for større virksomheders vedkommende - enhver afdeling af denne vælger de der beskæftigede arbejdere af deres midte en arbejder til at være tillidsrepræsentant overfor ledelsen eller dennes repræsentant. I virksomheder eller fabriksafdelinger med 5 arbejdere eller derunder vælges dog ingen tillidsrepræsentant, medmindre begge parter ønsker det.

Stk. 2 **Hvem kan vælges til tillidsrepræsentant**

Tillidsrepræsentanten skal vælges blandt de anerkendt dygtige arbejdere, der har arbejdet mindst 6 måneder på det pågældende arbejdssted. Hvor sådanne ikke findes i et antal af mindst fem, suppleres dette tal blandt de arbejdere, der har arbejdet der længst.

Stk. 3 **Valg af tillidsrepræsentant**

Valget af tillidsrepræsentant skal finde sted på en sådan måde, at alle arbejdere, som er beskæftiget i virksomheden eller afdelingen på valgtidspunktet, sikres mulighed for at kunne deltage i valget.

Valget er i øvrigt ikke gyldigt, før det er blevet godkendt af det pågældende forbund og meddelt Dansk Industri for den respektive virksomhed, der dog er berettiget til at gøre indsigelse mod valget.

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

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

Parterne er enige om at valg af tillidsrepræsentant foregår i arbejdstiden. Sted og tidspunkt aftales lokalt.

Stk. 4 **Stedfortræder for tillidsrepræsentant**

Hvor en tillidsrepræsentant er fraværende på grund af sygdom, ferie, deltagelse i kursus eller lignende, kan der efter aftale med arbejdsgiveren udpeges en stedfortræder for tillidsrepræsentanten. En sådan udpeget stedfortræder har i den periode, hvori vedkommende fungerer, den samme beskyttelse som den valgte tillidsrepræsentant, såfremt vedkommende opfylder betingelserne for at blive valgt til tillidsrepræsentant.

Stk. 5 **Samarbejde**

Det er tillidsrepræsentantens - såvel som arbejdsgiverens eller dennes repræsentants pligt at gøre sit bedste for at vedligeholde og fremme et godt samarbejde på arbejdsstedet.

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

Stk. 6 **Nyansatte medarbejdere**

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.

Mødet kan ligeledes gennemføres telefonisk eller online f.eks. via Teamstillfredsstillende.

Stk. 7 **Klager og henstillinger**

Når en eller flere af tillidsrepræsentantens kammerater ønsker det, kan vedkommende forebringe deres klager eller henstillinger for ledelsen, dog kun såfremt sagen ikke bliver ordnet tilfredsstillende ved dennes repræsentant på arbejdsstedet.

Føler vedkommende sig ikke tilfredsstillet ved ledelsens afgørelse, står det vedkommende frit for at anmode sin organisation om at tage sig af sagen. Men det er vedkommendes og arbejdskammeraters pligt at fortsætte arbejdet uforstyrret, indtil anden bestemmelse træffes.

Stk. 8 **Oplysninger**

Med henblik på bedst muligt at kunne understøtte sine kolleger i forbindelse med indgåelse af aftaler om løn efter Isoleringsoverenskomstens [§ 9](#) kan tillidsrepræsentanten anmode om at få belyst virksomhedens produktivitet, konkurrenceevne, økonomiske situation og fremtidsudsigter, herunder bl.a. ordrebeholdning, markedssituation og produktionsforhold.

Stk. 9 **Talsmand**

På virksomheder med holddriftsarbejde kan tillidsrepræsentanten på de skift, hvor vedkommende ikke arbejder, og som omfatter mindst 5 arbejdsre, udpege en talsmand til på sine vegne at søge eventuelle uoverensstemmelser oplyst og ordnet eller, såfremt omstændighederne stiller sig hindrende for en ordning, bringe sagen videre til tillidsrepræsentanten.

Stk. 10 **Funktion i arbejdstiden**

Tillidsrepræsentantens udførelse af de ham/hende påhvilende hverv skal ske på en sådan måde, at det er til mindst mulig gene for vedkommendes produktive arbejde. Dersom det er nødvendigt, at vedkommende for at opfylde sine forpligtelser som tillidsrepræsentant på virksomheden må forlade sit arbejde i arbejdstiden, skal vedkommende forud herfor træffe aftale med arbejdsgiveren eller dennes repræsentant.

Stk. 11 **Aflønning**

Hvis der på ledelsens foranledning i øvrigt lægges beslag på tillidsrepræsentanten i arbejdstiden i spørgsmål, som angår virksomheden og arbejderne, skal vedkommende for den tid, der medgår hertil, aflønnes med sin gennemsnitsfortjeneste for det sidste kalenderkvartal.

Stk. 12 **Klubformand**

Hvis arbejderne på en virksomhed, henholdsvis en afdeling heraf, slutter sig

sammen i en faglig klub eller lignende, skal tillidsrepræsentanten være formand.

Stk. 13 Afskedigelse af tillidsrepræsentant

En tillidsrepræsentants afskedigelse skal begrundes i tvingende årsager, og ledelsen har pligt til at give vedkommende et opsigelsesvarsel på i alt 4 måneder.

Er afskedigelsen begrundet i arbejdsmangel, bortfalder varselspligten i henhold til stk. 11, 1. afsnit og stk. 12.

Stk. 14 Fremgangsmåde ved afskedigelse

Hvis en arbejdsgiver finder, at der foreligger tvingende årsager efter stk. 11, 1. afsnit til at opsig en tillidsrepræsentant, der er valgt efter reglerne i stk. 1-3, skal vedkommende rette henvendelse til DI, der derefter kan rejse spørgsmålet i henhold til reglerne for behandling af faglig strid. Mæglingssmødet skal i så fald afholdes senest 7 kalenderdage efter mæglingsbegæringens 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 opsigelsesvarslet som afgivet ved mæglingsbegæringens fremkomst.

Stk. 15 Nyvalgte tillidsrepræsentanter har ret til, at deltage i det af parterne aftalte kursus af 2 x 2 dages varighed om tillidsrepræsentantens virke.

Arbejdsgiveren yder i forbindelse med tillidsrepræsentantens deltagelse en betaling herfor svarende til indtægtstab, den pågældende har lidt.

Stk. 16 En medarbejder, der ophører med at være tillidsrepræsentant efter at have virket som sådan i en sammenhængende periode på mindst 3 år, og som fortsat er beskæftiget på virksomheden, har ret til en drøftelse med virksomheden om medarbejderens behov for faglig opdatering. Drøftelsen afholdes senest inden for en måned fra ophøret af tillidsrepræsentanthvervet og på medarbejderens foranledning. Som led i drøftelsen afklares det, om der foreligger et behov for faglig opdatering, og hvordan denne opdatering skal finde sted.

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.

Medarbejderen modtager løn efter satsen i [§ 13, stk. 3](#) under den faglige opdatering. Det er en forudsætning af der kan ydes lovbestemt løntabsgodtgørelse til uddannelsen. Løntabsgodtgørelse tilfalder virksomheden.

Den faglige opdatering omfatter kurser som er beskrevet i positivlisten som Isoleringsbranchens Udviklingsfond giver støtte til.

Stk. 17 En medarbejder, der ophører med at være tillidsrepræsentant efter at have virket som sådan mindst 1 år, og som fortsat er beskæftiget på

virksomheden, har krav på 3 ugers opsigelsesvarsel, hvis medarbejderen opsiges indenfor 1 år efter ophøret af tillidsrepræsentanthvervet.

Denne regel gælder alene for ophørte tillidsrepræsentanter.

De ændrede bestemmelser er gældende for opsigelser, der finder sted efter den 1. maj 2017.

§ 24 Regler for behandling af faglig strid

Stk. 1 Lokale forhandlinger

Såfremt der på en virksomhed opstår uenighed af faglig karakter, herunder uoverensstemmelser om forståelse af overenskomsten, skal uoverensstemmelsen søges bilagt ved lokal forhandling mellem parterne på virksomheden. Sådanne forhandlinger skal påbegyndes og afsluttes så hurtigt som muligt. Såfremt der ikke er valgt tillidsrepræsentant på virksomheden, kan en repræsentant for den lokale afdeling (fagforening) efter forudgående aftale om tidspunkt med virksomheden tilkaldes til den lokale forhandling. Repræsentanterne for de lokale parter er bemyndiget til at indgå bindende aftaler, der ikke er i strid med gældende overenskomst. Der underskrives referat af forhandlingsresultatet.

Stk. 2 Mæglingsmøde

Kan der ikke opnås enighed ved den lokale forhandling, kan de respektive organisationer begære mægling i sagen. Mæglingsbegæringen skal være skriftlig og indeholde en kort beskrivelse af uoverensstemmelsen, således at temaet på mæglingsmødet klart fremgår af begæringen. Referatet fra den lokale forhandling skal vedlægges. Mæglingsmøde kan holdes på den virksomhed, hvor uoverensstemmelsen er opstået.

Mæglingsmødet skal afholdes hurtigst muligt og senest 3 uger efter mæglingsbegæringens modtagelse i den modstående organisation. Der udarbejdes referat af forhandlingsresultatet, som underskrives med bindende virkning af parterne.

Stk. 3 Organisationsmøde

Er der ikke opnået enighed ved mæglingsmødet, kan de respektive organisationer begære sagen videreført ved et organisationsmøde. Skriftlig begæring herom skal meddeles den modstående organisation senest 2 uger efter mæglingsmødets afholdelse. Organisationsmøderne afholdes i DI's mødelokaler hurtigst muligt og senest inden 3 uger efter begæringens modtagelse i den modstående organisation. Mæglingsrepræsentanterne i den pågældende sag kan deltage i, men normalt ikke lede forhandlingerne.

Der udarbejdes referat af forhandlingsresultatet, som underskrives med bindende virkning af parterne.

Stk. 4 Faglig voldgift

Såfremt der ikke ved den forannævnte fagretlige behandling er opnået enig-

hed om en løsning, og sagen angår forståelsen af en mellem parterne indgået overenskomst eller aftale, kan den henvises til afgørelse ved faglig voldgift, såfremt en af organisationerne fremsætter begæring herom. Den organisation, der ønsker sagen videreført, skal inden 2 uger efter at forhandlingerne er endt uden enighed, skriftligt begære afholdelse af faglig voldgift over for den modstående organisation.

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

Organisationerne anmoder i fællesskab en opmand udenfor 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 tilkendegiver at være villig til at betale den i overenskomsten fastsatte bod. 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 indenfor de nedlagte påstande og indenfor de øvrige retsmedlemmers votering.

Stk. 5 **Arbejdsstandsninger**

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".

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 til at standse arbejdet.

stk. 6 **Forebyggelse af konflikter**

Såfremt en virksomhed eller medarbejderne vurderer, at der er risiko for arbejdsuro, skal der på begæring af DI eller 3F omgående optages drøftelser mellem overenskomstparterne og de lokale parter. Drøftelserne har til formål at vurdere baggrunden for uoverensstemmelsen.

Hvis DI eller 3F anser det for formålstjenligt, skal organisationerne på begæring hurtigst muligt og senest inden for 5 arbejdsdage træde sammen - så vidt muligt på virksomheden.

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

§ 25 Lokalaftaler og andre ordninger

Stk. 1 **Lokalaftaler**

Lokalaftaler kan opsiges med 2 mdr. varsel.

Stk. 2

Andre ordninger

Under forudsætning af lokal enighed kan der gennemføres ordninger som fraviger overenskomstens bestemmelser.

Ordninger af denne karakter forudsætter overenskomstparternes godkendelse.

Stk. 3

Hvor der er lokal enighed og dette udmøntes i en lokalaftale, kan [§ 2](#) (arbejdstid), [§ 16](#) (rejser), [§ 19](#) (lønperiode), [§ 20, stk. 1 og 2](#) (uddannelse) og [§ 23](#) (tillidsmandsregler), tilpasses lokale forhold.

Det er en forudsætning, for at kunne anvende nærværende stk. 3, at lokalaf parten er indgået med en tillidsrepræsentant valgt og godkendt efter overenskomstens [§ 23 stk. 3](#).

Lokalaftale indgået efter ovenstående regler skal senest på den 12. kalenderdag sendes til overenskomstparterne til orientering. [§ 23](#) om regler for behandling af faglig strid finder anvendelse på sådanne lokalaftaler.

Stk. 4

På virksomheder hvor der ikke er valgt tillidsrepræsentant kan der mellem virksomheden og medarbejderne indgås skriftlig aftale om, at [§ 2](#) (arbejdstid) og [§ 16](#) (rejser) kan fraviges forudsat at en repræsentant fra den lokale afdeling af 3F har medvirket til aftalens indgåelse og har underskrevet denne.

For aftaler der fraviger [§ 2](#) (arbejdstid) kan der ikke aftales en arbejdstid, der overstiger 48 timer pr. uge.

Parterne er enige om, at opsiges en medarbejder, der er omfattet af aftaler jf. § 25 stk. 4, på virksomhedens foranledning, og dette medfører at pågældende modregnes i sine dagpenge fra A-kassen, udbetaler virksomheden overtidstillæg jf. [§ 7 stk. 1](#), for de timer der ligger ud over den normale effektive ugentlige arbejdstid jf. [§ 2 stk. 2](#), i den periode A-kassen foretager modregning for.

Parterne er enige om, at der skal være særlige grunde til at den lokale afdeling af 3F ikke vil medvirke til indgåelse af ovennævnte aftaler. I et sådant tilfælde fremsender den lokale afdeling af 3F en skriftlig begrundelse herfor til DI og 3F Byggegruppen.

Stk. 5

Det kan i forbindelse med aftaler om udvidet arbejdstid jf. stk. 3 og 4 endvidere aftales, at pensionsopsparing, jf. § 11 bidrag til særlig lønopsparing, jf. [§ 12](#) samt feriegodtgørelse jf. Ferielovens §§ 26 og 27 stk. 2, kan konverteres til et tillæg til lønnen for den enkelte medarbejder for så vidt angår de timer, der ligger ud over den i [§ 2 stk. 2](#) nævnte gennemsnitlige ugentlige arbejdstid. Varierende ugentlig arbejdstid efter [§ 2 stk. 3](#) eller overarbejde efter [§ 7](#) betragtes ikke som udvidet arbejdstid i denne sammenhæng.

Konverteringen ændrer ikke på bestående overenskomstmæssige beregningsgrundlag og er således omkostningsneutral for virksomheden.

Stk. 6

Adgang til at indgå lokalaftaler

Såfremt der ikke er valgt en tillidsrepræsentant, kan der ligeledes indgås ikke-overenskomststravigende lokalaftaler med tilslutning fra mere end halvdelen af de medarbejdere, der på aftaletidspunktet bliver omfattet af lokalaftalen. Aftalen skal være skriftlig og kan ikke omfatte aftaler om resultatløn efter kapitel 9.

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

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

Stk. 7

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 indenfor dette døgn tillige have den sædvanlige hvileperiode på 11 timer. Denne hvileperiode kan tilsvarende udskydes.

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

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

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

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](#).

Stk. 8

Aftaler indgået i henhold til [§ 25 stk. 3, 4](#) og [5](#) har ikke virkning før de er modtaget til orientering af DI og 3F Byggegruppen.

[§ 24](#) om regler for behandling af faglig strid finder anvendelse i forhold til aftaler indgået i henhold til [§ 25](#).

§ 26 Overenskomstens varighed

- Stk. 1 Denne overenskomst, som gælder for veludført arbejde, er gældende fra den 1. marts 2023, indtil den af en af parterne med lovligt varsel i henhold til de til enhver tid gældende regler opsiges til en 1. marts, dog tidligst 1. marts 2025.
- Stk. 2 Alle overenskomstens betalingssatser kan dog med 3 måneders varsel opsiges til 1. marts 2025.
- Stk. 3 Ikrafttræden af ændringer i satser har virkning for den lønperiode, hvori den aftalte startdato indgår.

København, 14. marts 2023

For DI Overenskomst I v/DI

For Fagligt Fælles Forbund

Henrik Olsen

Ib Nielsen

ALMINDELIGE AKKORDBESTEMMELSER

Gældende øst for Storebælt fra 1. marts 2012

1. Arbejdsbeskrivelse

Ved arbejder, der afviger fra sædvanlige standarder, skal arbejdsgiveren udlevere beskrivelse eller skriftlig anvisning over relevante arbejdsmetoder og afregne herefter.

2. Værkstedsarbejde

Prislisten er ikke gældende for faste værksteder. Almindelige Bestemmelser § 9 stk. 5 er gældende betaling herfor.

3a. Akkordfors kud

Akkordfors kud udbetales med et rimeligt beløb hver måned.

Arbejdsgiverne er berettiget til at tilbageholde et beløb, der svarer til 6 % af det udførte arbejde. Såfremt der indtræder uforudset standsning, henstår de 6 % til arbejdet er færdigt.

3b. Indlevering af akkordregnskab

Akkordregnskabet skal være arbejdsgiveren i hænde senest 12 kalenderdage efter, at arbejdsgiveren skriftligt har meddelt, at den pågældende akkord er afsluttet. I modsat fald er isolatørens krav på eventuelt overskud bortfaldet.

3c. Indsigelse mod et akkordregnskab

Arbejdsgiverens kritik af regnskabet skal skriftligt tilstilles isolatøren eller en repræsentant for holdet senest på den 12. kalenderdag efter regnskabets indlevering. Såfremt den anførte kritikfrist ikke overholdes, betragtes regnskabet som godkendt.

Såfremt arbejdsgiveren har øvet skriftlig, motiveret kritik overfor et regnskab, betragtes denne som accepteret af montøren, såfremt montøren ikke har gjort skriftlig, motiveret indsigelse mod kritikken, senest den 12. kalenderdag, efter at have modtaget kritikken.

3d. Udbetaling af akkordoverskud

Akkordoverskud udbetales senest førstkommande lønningsdag efter kritikfritestens udløb. Udbetaling af overskud, hvorom der ikke har været enighed, finder først sted, førstkommande lønningsdag efter at uoverensstemmelsen er afgjort.

3e. Når en isolatør er antaget til et akkordarbejde, har han ret og pligt til at fuldføre akkorden.

I de tilfælde, hvor en enkelt isolatørs ulovlige bortgang fra et igangværende akkordarbejde muligt foreligger, behandles dette spørgsmål ved et mæglingsmøde, og, dersom en af parterne forlanger det, af en faglig voldgiftsret, der er kompetent til at idømme bod, hvorved de mellem hovedorganisationerne aftalte

vejledende bodssatser i forbindelse med overenskomststridig kollektiv bortgang fra igangværende akkorder er vejledende.

3f. Ved akkordarbejde garanteres timelønnen ikke.

3g. Ved **skibsarbejde** betales til akkordpriserne og den normale timeløn + eventuelle procenttillæg et tillæg på 33 1/3 %. Der beregnes ikke skibstillæg til rejsetid, ventetid og overtid. Hvor der i større udstrækning forekommer arbejde med særlig vanskelig tilkomst, kan aftales et efter forholdene passende tillæg. Kan enighed herom ikke opnås, anvendes den nedenfor i stk. 5, 2. pkt. anviste fremgangsmåde.

For transport af materialer til brug i skib, fra skibssiden og ind i skibet, men ikke for transport af materialer til skibssiden, betales et tillæg til den normale timeløn på:

Pr. 1. marts 2022

Pr. 1. maj 2023

Pr. 1. januar 2024

9,74 kr.

10,18 kr.

10,53 kr.

Det er en forudsætning ved skibsarbejde, der udføres i land, at der kan aftales stillads- og genetillæg.

3h. **Nybegyndere**

Nybegyndere, der antages til akkordarbejde, aflønnes de første 4 uger med den til enhver tid gældende normale timeløn (jf. Almindelige Bestemmelser § 9), der udredes af arbejdsgiveren og tillægges akkordsummen.

Ved opgørelsen afregnes nybegynderen

de første 400 timer med 80 %

de næste 400 timer med 85 %

de næste 400 timer med 90 %

af hans timer i akkorden og derefter med 100 %.

Inden for de første 1200 timer kan nybegynderens timefortjeneste ikke være under den i stk. 1 nævnte timeløn. Ved selvstændigt arbejde aflønnes nybegynderen efter priskuranten.

Efter de første 800 arbejdstimer skal arbejdsgiveren tilmelde pågældende til Isoleringsbranchens grundkursus.

4. Ved **opmåling** gælder den udvendige rørdiameter.

5. **Samlet isolering af rør**

Hvor et projekt er udformet med samlet isolering af flere rør for øje (f.eks. dampledning med tracere, kølerør i bundter ("neg")), betales den samlede isolering med en pris, svarende til prisen for et rør, hvis dimension er summen af de samlede isolerede rørs dimensioner.

6. Arbejde med **stilladsbygning** udføres så vidt muligt efter nærmere aftalt akkord.

Opnås der ikke enighed om den eventuelle akkord, er arbejderne pligtige til ved aflevering af ugeseddel nøjagtig at opgive de i pågældende uge forekommende timer ved stilladsbygning.

7. **Genetillæg**

Såfremt et arbejde udføres under ekstraordinære omstændigheder, der frembyder særlige vanskeligheder, kan der lokalt aftales genetillæg.

Som eksempler på omstændigheder, der kan begrunde aftale om et genetillæg, kan anføres:

- gener ved stilladsarbejde
- gener ved rør med særlig vanskelig tilkomst
- gener, som følge af at arbejdet udføres i varmecentraler og fabrikker i drift samt i kontorer og lagerlokaler, der er i brug og gener som følge af høj temperatur på arbejdsstedet
- gener ved rør, der er så tæt placeret indbyrdes, at en enkeltisolering af denne ikke kan udføres på normaltid, og hvor der kræves isolering mellem de enkelte rør.

Såfremt genetillægget aftales som en procentsats, skal denne betales på samtlige til akkorden tillagte procenter (herunder pkt. 7-12).

Opstår der under arbejdets gang gener og ekstraarbejde, hvorom der ikke ved arbejdets påbegyndelse er truffet særlig aftale, fremsættes der skriftligt krav herom.

Når sådanne krav er fremsendt, skal firmaet svare skriftligt herpå inden 8 dage.

8. Hvor isoleringen skal udføres på legemer, der under arbejdets gang er opvarmet til en **højere temperatur end 200°**, betales et tillæg på 10 %. Dette tillæg gælder også for tørre materialer som f.eks. mineraluld.
9. **Varmetillæg.** Ved arbejde i varme brønde (damp-fjernvarmeanlæg) betales et varmetillæg på 85 % til akkordpriser eventuelle procenttillæg. Ved isolering af varmtvandsbrønde betales, når der er varme på anlægget, et tillæg på 35 % til akkordpriser. Ved isolering på timeløn af varme brønde (dampfjernvarmeanlæg) og varmtvandsbrønde, når der er varme på anlægget, ydes et tillæg til time-lønnen på

Pr. 1. marts 2022
18,28 kr.

Pr. 1. maj 2023
19,10 kr.

Pr. 1. januar 2024
19,77 kr.

For tunneller, hørende under fjernvarmeanlæg med adgang fra brønde, betales nedennævnte tillæg for vandret transport og nedtagning gennem brønd:

Tunnellængde	Ved fri passage i tunnel 90 cm	Ved fri passage i tunnel 91-150 cm
Indtil 25 m	0%	0%
25 m - 50 m	2%	1%
50 m - 75 m	4%	2%
75 m - 100 m	6%	3%

Som kompensation for de mange små arbejdssteder i forbindelse med udførelse af fjernvarmeanlæg (isolering i brønde, kældertilslutning og korte kanalstræk) ydes "startpenge" efter nedennævnte regler:

For selvstændige afsnit ydes der startpenge. Ved et selvstændigt arbejde forstås f.eks. en brønd med kanaltilslutning eller en kældertilslutning med tilhørende kanaltilslutning.

Hvis hele kanalen mellem brøndene er håndisoleret, betragtes brønde og kanaler som et enkelt afsnit. Er der under 25 m, målt fra isolering til isolering mellem afsnittene, betragtes de som et enkelt afsnit.

Startpenge ansættes til:

Pr. 1. marts 2022	Pr. 1. maj 2023	Pr. 1. januar 2024
97,60 kr.	101,99 kr.	105,56 kr.

Startpenge skal ikke ud over akkordprocenttillæg, ferietillæg og søgnehelligdags/særlig lønopsparingsbetaling belastes med yderligere procenter.

10. For arbejde i **kryberum** betales til alle akkordpriser følgende tillæg:

Til og med 60 cm højde	40 %
Over 60 cm - til og med 100 cm højde	30 %
Over 100 cm til og med 125 cm højde	20 %

Højden måles fra loft til gulv, hvor rørene er anbragt.

Hvor rørene i kryberum danner loft, således at man skal isolere disse fra undersiden, måles højden til underkanten af de nøgne rør.

11. I **tag- og kvistetager** samt bag forskalling betales et tillæg som i pkt. 9, idet højden måles i 50 cm afstand fra rørenes midterlinje i den retning, hvorfra arbejdet mest bekvemt udføres.

12. For vanskelighederne i møblerede beboelsesværelser, aflåsedede pulterkamre og kulkældre i større bygninger samt arbejde i gamle, beboede ejendomme, betales et tillæg til foranstående akkordpriser på 5 %.

Ved beboede ejendomme forstås sådanne, hvor 50 % af lejlighederne er beboede ved arbejdets påbegyndelse.

Dette tillæg gælder dog ikke fabrikker og forretningsejendomme.

13. Etagetillæg

Hvor bygninger er højere end 4. sal og loft (i alt 18,6 m), ydes et tillæg for opbæring af materialer på henholdsvis 4-7-10 % osv. for hver overskydende etage. Disse tillæg betales også for tilsvarende højder uden etageadskillelse. Såfremt der er elevator til rådighed for transport af materialer og personer, betales nednævnte tillæg:

31. og over	20 %
26. - 30. sal	18 %
21. - 25. sal	16 %
16. - 20. sal	14 %
11. - 15. sal	11 %
06. - 10. sal	08 %
05. sal	05 %
04. sal	04 %
03. sal	03 %
02. sal	02 %
01. sal	01 %
stue	00 %
kælder	00 %
underkældre	02 %

Det anførte tillæg betales også for ejendomme på indtil 6 etager (18,6 m), der ikke har elevatortillæg.

Såfremt der på ejendomme over 6 etager kun er mulighed for ophejsning af materialer, men ikke for persontransport, betales ½ % ekstra pr. etage over 6. etage.

Ovennævnte etagetillæg kan ikke umiddelbart anvendes på raffinaderier, kraft-varmeværker og lignende industrielle anlæg. I disse tilfælde skal der kunne forhandles om lavere tillæg. En forhandling herom skal være afsluttet inden arbejdets påbegyndelse.

Størrelsen af disse tillæg er afhængig af, i hvilket omfang materialer bliver tilbragt ved mesterens eller bygherrens foranstaltning.

14. **Materialerne** bringes frit på arbejdspladsen. Alt til bygningen af stillads nødvendigt materiale samt værktøj, såsom baljer, spader, spande, stiger, ildgryder, blæselamper, lygter, alt i brugbar stand, leveres af mesteren og behandles forsvareligt af isoleringsarbejderen.

Dersom isoleringsarbejderen transporterer materialer i motorkøretøj, der er stillet til rådighed af mesteren, betales den medgåede tid efter Almindelige Bestemmelser § 9, stk. 1.

15. **Regntøj**

Arbejdsgiveren udleverer fornødent regntøj.

16. **Værktøj**

For pladearbejde gælder følgende:

Arbejderen medbringer følgende værktøj: sakse, skruetrækker, stikpasser, vinkel og ridsestål.

Arbejdsgiveren stiller i øvrigt håndværktøj til rådighed i god og brugbar stand.

17. **Akkordprocenttillæg**

Priserne i Østprislisten forhøjes med nedenstående procentsatser:

Pr. 1. marts 2022	Pr. 1. maj 2023	Pr. 1. januar 2024
56,68 %	60,53 %	64,38 %

Ændringerne får virkning for akkorder, der påbegyndes efter den pågældende dato.

ALMINDELIGE AKKORDBESTEMMELSER

Gældende vest for Storebælt fra 1. marts 2012

1. Arbejdsbeskrivelse

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 udleverede 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.

2. Værkstedsarbejde

Prislisten er ikke gældende for faste værksteder. Almindelige Bestemmelser § 9, stk. 6 er gældende betaling herfor.

3. Akkordfors kud

Arbejderen skal aflevere á conto akkordregnskab.

Á conto akkordregnskab er ikke omfattet af kritikfrister.

Arbejdsgiverne er berettiget til at tilbageholde et beløb, der svarer til 8% af det udførte arbejde.

Såfremt der indtræder uforudset standsning, henstår de 8 % til arbejdet er færdigt.

Ved akkordarbejde er der en minimum timebetaling på 40,00 kr., forudsat at der afleveres et brugbart akkordregnskab.

4. Bortgang fra akkord

Når en isolatør er antaget til et akkordarbejde, har han ret og pligt til at fuldføre akkorden.

I de tilfælde, hvor en enkelt isolatørs ulovlige bortgang fra et igangværende akkordarbejde muligt foreligger, behandles dette spørgsmål ved et mæglingsmøde, og dersom en af parterne forlanger det, af en faglig voldgiftsret, der er kompetent til at idømme bod, hvorved de mellem hovedorganisationerne aftalte vejledende bodssatser i forbindelse med overenskomststridig kollektiv bortgang fra igangværende akkorder er vejledende.

Ved akkordarbejde garanteres timelønnen ikke.

5. Overskud

Akkordregnskabet skal være arbejdsgiveren i hænde senest 10 arbejdsdage efter, at det skriftligt er meddelt arbejdsgiveren, at den pågældende akkord er afsluttet, i modsat fald er isolatørens krav på eventuelt overskud bortfaldet.

Eventuel kritik af indleveret regnskab skal af arbejdsgiveren tilstilles holdet eller dets repræsentant skriftligt inden for en frist af 10 arbejdsdage.

Kritikken skal indeholde en angivelse af de punkter og beløb, der ikke kan godkendes.

Overskud, hvorom der ikke er uenighed, kommer til udbetaling førstkommende lønningssdag.

Såfremt den anførte kritikfrist ikke overholdes, betragtes regnskabet som godkendt.

Hvis arbejdsgiveren ikke har modtaget akkordregnskabet inden for den fastsatte tidsfrist, kan arbejdsgiveren inden 20 arbejdsdage fremsende akkordregnskab i henhold til indgået aftale.

Dette kan kræves fagretligt behandlet inden 5 arbejdsdage. I modsat fald har ingen af parterne krav på hinanden.

6. Opmåling

Opmåling foretages udenpå den færdige isolering.

Kølerum opmåles dog inden isoleringen påbegyndes.

7. Arealer

Opmåles **uden** fradrag for fyrdøre og mandehuller etc.

8. Rør

Ved opmåling gælder den udvendige rørdiameter. Den løbende rørmængde opmåles **uden** fradrag for afbrydelser ved flanger etc.

9. Mindste rørdimension

Udvendig diameter på uisoleret rør i henhold til prislisterne.

10. Samlet isolering af rør

Hvor et projekt er udformet med samlet isolering af flere rør for øje (f.eks. dampledning med tracere, kølerør i bunder ("neg")), betales den samlede isolering med en pris, svarende til prisen for et rør, hvis dimension måles på den færdige isolering.

Målingen foretages på den måde, hvor man måler omkredsen på emnet, som derefter divideres med PI, hvorefter den dobbelte isoleringstykkelser fratrækkes.

11. Arbejde uden for priskuranten

Hver gang der træffes særlig aftale om betaling for udførelse af arbejde, der ligger uden for denne priskurant, skal denne aftale udfærdiges skriftligt og underskrives af parterne og alene være gældende for det konkrete tilfælde.

Opnås der ikke enighed, afleverer isolatørerne dateret deres skriftligt formulerede krav til arbejdsgiveren eller dennes repræsentant, og senest 5 arbejdsdage efter afleveringen skal der af arbejdsgiveren afgives skriftligt svar.

Senest 10 arbejdsdage efter isolatørens aflevering af skriftligt formulerede krav skal aftalen være forsynet med parternes underskrift.

Er enighed ikke opnået, gælder Almindelige Bestemmelser § 9, stk. 6 eller efter ansættelsesaftalen.

12. Stilladsbygning

Arbejde med stilladsbygning udføres så vidt muligt efter nærmere aftalt akkord.

Opnås der ikke enighed om den eventuelle akkord, er Almindelige Bestemmelser § 9, stk. 6 gældende betaling eller efter ansættelsesaftalen, og arbejderne er pligtige til ved aflevering af ugeseddel nøjagtig at opgive de i pågældende uge forekommende timer ved stilladsbygning.

Stilladser højere en 3 meter kræver særskilt uddannet personale.

(Arbejdsministeriets bekendtgørelse nr. 670 af den 7. august 1995).

13. Normrør

Rør siddende i indtil 250 cm's højde til centrum regnet fra arbejdsgulv.

Friaftand færdigisoleret rør 5 cm iflg. DS 1102.

14. Genetillæg

Såfremt et arbejde udføres under ekstraordinære omstændigheder, der frembyder særlige vanskeligheder, kan der lokalt aftales genetillæg.

Som eksempler på omstændigheder, der kan begrunde aftale om et genetillæg, kan anføres:

- gener ved arbejde på stillads
- gener ved rør med særlig vanskelig tilkomst
- gener, som følge af at arbejdet udføres i varmecentraler og fabrikker i drift samt kontorer og lagerlokaler, der er i brug og gener som følge af høj temperatur på arbejdsstedet
- gener ved rør, der er tæt placeret indbyrdes, at en enkeltisolering af denne ikke kan udføres på normaltid, og hvor der kræves isolering mellem de enkelte rør.

Genetillæg betales kun for de rørlængder eller arealer, hvor de nævnte gener er til stede.

Opstår der under arbejdets gang gener og ekstraarbejde, hvorom der ikke ved arbejdets påbegyndelse er truffet særlig aftale, fremsættes der skriftligt krav herom. Når sådanne krav er fremsendt, skal firmaet svare skriftligt herpå inden 8 arbejdsdage.

Hvis der opstår vanskeligheder for arbejdet på grund af møblerede beboelsesværelser, aflåsede pulterkamre, kulkældre samt kontor- og lagerlokaler, der er i brug, er man enige om, at der skal optages forhandling mellem mester og arbejder om et vederlag for disse vanskeligheder.

Sådanne aftaler skal udformes skriftligt og udleveres hver arbejder eller være tilgængelig for arbejderen på arbejdsstedet.

15. Genetillæg for rør med vanskelig adkomst

Hvor færdigisolerede rør har en afstand på under 5 cm til loft, væg eller andre rør, betales der et tillæg på 10 % til isoleringsprisen.

Dette tillæg betales kun for de rørlængder, hvor den nævnte gene er til stede, og tillægget ydes ikke i de tilfælde, hvor afstanden mellem rørene er under 5 cm, men hvor disse

isoleres samlet.

16. Ledninger med varme

Hvor isoleringen skal udføres på legemer, der under arbejdets gang er opvarmet til en **højere temperatur end 200°**, betales et tillæg på 10 %. Dette tillæg gælder også for tørre materialer som f.eks. mineraluld.

17. Varmetillæg (indendørs)

Ved lufttemperaturer over 35° betales et tillæg på 15 %. Temperaturen måles 30 cm fra de flader, der skal isoleres.

18. Manøvrerum/boilerrum

For arbejde udført i manøvrerum/boilerrum i boligbyggeri betales der 15 % ud over eventuelle andre tillæg.

19. Isolering i etagebyggeri

For arbejde, transport af materialer og rengøring i etagebyggeri, hvor der udføres isoleringsarbejde over 1. etage, ydes et tillæg til den samlede akkordsum på 3 %.

20. Skibsarbejde

Der betales et tillæg på 30 % til akkordpriserne. Yderligere er aftalt, at der ved seriebygning af ens skibe betales for 1. og 2. skib 30 % til akkordprisen. For 3. skib betales 29 %, for 4. skib betales 28 %, for 5. skib og de efterfølgende betales der 27 % til akkordpriserne.

21. Kryberum

For arbejde i kryberum betales til alle akkordpriser følgende tillæg:

Til og med 60 cm højde	30 %
Over 60 cm til og med 100 cm højde	25 %
Over 100 cm til og med 150 cm højde	15 %

Højden måles fra loft til gulv, hvor rørene er anbragt.

Hvor rørene i kryberum danner loft, således at man skal isolere disse fra undersiden, måles højden til underkanten af de nøgne rør.

22. Tag- og kvistetager

I tag- og kvistetager samt bag forskalling betales et tillæg som for kryberum, idet højden måles i 50 cm afstand fra rørenes midterlinje i den retning, hvorfra arbejdet mest bekvemt udføres.

23. Værktøj

Arbejdsgiveren stiller nødvendigt værktøj til pladeforarbejdning til rådighed i god og brugbar stand. Der udleveres en værktøjskasse med lås. For bevislig skodesløs behandling kan arbejderen gøres ansvarlig for værktøjets bortkomst.

24. Regntøj

Arbejdsgiveren udleverer fornødent regntøj.

25. Nybegyndere

Nybegyndere, der antages til akkordarbejde, aflønnes de første 4 uger med den til enhver tid gældende normale timeløn, der udredes af arbejdsgiveren og tillægges akkordsummen.

Ved opgørelsen afregnes nybegynderen:

de første 400 timer med	80 %
de første 400 timer med	85 %
de første 400 timer med	90 %

af vedkommende timer i akkorden og derefter 100 %.

Inden for de første 1200 timer kan nybegynderens timefortjeneste ikke være under den i stk. 1 nævnte timeløn. Ved selvstændigt arbejde aflønnes nybegynderen efter priskuranten.

Efter de første 800 arbejdstimer skal arbejdsgiveren tilmelde pågældende til Isoleringsbranchens grundkursus.

26. Regulering af priser

Priserne i priskuranten forhøjes med nedenstående procentsatser:

Vestprislisten

Pr. 1. marts 2022	40,68 %
Pr. 1. maj 2023	44,53 %
Pr. 1. januar 2024	48,38 %

Ændringerne får virkning for akkorder, der påbegyndes efter den pågældende dato.

BILAG

Der beregnes procenter af procenter, jf. nedenstående eksempel:

Eksempel på akkordregnskab ved pap og lærred, Øst-prislisten

	2020	2021	2022
Akkord	100,00	100,00	100,00
Kryberum 20 %	20,00	20,00	20,00
	120,00	120,00	120,00
Ejendomstillæg 5 %	6,00	6,00	6,00
	126,00	126,00	126,00
Genetillæg 10 %	12,60	12,60	12,60
	138,60	138,60	138,60
Akkord % tillæg	(53,76 %)	(56,22 %)	(58,68 %)
	74,51	77,92	81,33
Akkordsum	213,11	216,52	219,93

Lærlingebestemmelser gældende for elever inden for isolatøruddannelsen

For alle forhold, som ikke er nævnt i nærværende lærlingebestemmelser, gælder Isoleringsoverenskomst mellem 3F Byggegruppen og DI.

Lærlinge, som ansættes i delaftaler, korte uddannelsesaftaler m.m. i henhold til lov om Erhvervsuddannelser er omfattet af lærlingebestemmelserne.

For uddannelsesaftalen gælder de af det faglige udvalg til enhver tid fastsatte bestemmelser.

§ 1 Den daglige arbejdstid

1. Den daglige og ugentlige arbejdstid (herunder fridage) samt placering heraf er den samme, som er gældende for de øvrige medarbejdere i samme virksomhed (henvisning til almindelige bestemmelser § 2 stk. 1-4).
2. Er lærlingen afgivet til skole, er det dog skolens arbejdstid/møderegler, der er gældende i den pågældende skoleperiode.

§ 2 Feriefridage

1. Lærlinge, der har været beskæftiget i virksomheden uafbrudt i 9 måneder, har ret til at afholde 5 feriefridage inden for et ferieår.
2. Feriefridagene omregnes til og afvikles som timer inden for ferieåret.
3. Betalingen af feriefridag sker med den aftalte lærlingeløn jf. § 4.
4. Lærlinge får kompensation for ikke afholdte feriefridage.

§ 3 Uddannelsesestiden

Der henvises til uddannelsesbekendtgørelsen for det pågældende fag.

§ 4 Løn – og ansættelsesforhold

1. Mindstelønnen for lærlinge udgør fra begyndelse af den lønningsuge, hvori indgår:

1. marts 2022 pr. time:	1. maj 2023 pr. time:	1. januar 2024 pr. time:
1. år udgør 82,36 kr.	1. år udgør 86,07 kr.	1. år udgør 89,08 kr.
2. år udgør 88,90 kr.	2. år udgør 92,90 kr.	2. år udgør 96,15 kr.
3. år udgør 102,63 kr.	3. år udgør 107,25 kr.	3. år udgør 111,00 kr.
4. år udgør 113,57 kr.	4. år udgør 118,68 kr.	4. år udgør 122,83 kr.

2. Lærlinge overgår fra satstrin 1. år til satstrin 2. år:
 - a) efter udløbet af uddannelsesaftalens 1. år, hvis uddannelsen ikke indeholder et indledende grundforløb på skole (f.eks. mesterlære),eller

- b) efter opnået grundforløbsbevis jf. Bekendtgørelsen om erhvervsuddannelser (BEK 1518) §62 og 1/2 års virksomhedspraktik inden for den pågældende uddannelse i overensstemmelse med uddannelsesplanen.

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

En lærling, der f.eks. ved uddannelsesaftalens start afleverer dokumentation for 1/2 års godkendt merit overgår således til satstrin 2. år efter 1/2 år, og en lærling, der afleverer dokumentation for 1 års godkendt merit, overgår fra start til satstrin 2. år.

En lærling, der f.eks. både afleverer dokumentation for bestået grundforløb og godkendt merit for 1/2 år, starter på satstrin 2. år.

- 3. Lønudbetaling
Lærlinge ydes løn for 37 timer pr. uge inkl. søgnehellidage med fradrag for eventuelle forsømmelser, der ikke skyldes sygdom.
- 4. Skoleperiode
I skoleperioder ydes der løn med den for lærlingen aftalte løn.
- 5. Session
Ved fremmøde på session inden for normal arbejdstid ydes der lærlingen løn for den medgåede tid.

§ 5 Voksenlærlinge

- 1. Ved voksenlærlinge forstås lærlinge, der ved uddannelsesaftalens indgåelse er fyldt 25 år.
- 2. Voksenlærlinge kan lønnes efter bestemmelserne i Isoleringsoverenskomstens § 9 stk. 1a og § 16.

§ 6 Overarbejde

- 1. Lærlinge, der er fyldt 18 år, kan udføre overarbejde efter samme retningslinjer og i samme udstrækning, som er gældende for øvrige medarbejdere. (henvisning til almindelige bestemmelser § 7 stk. 1-5).
- 2. Arbejdstiden for lærlinge under 18 år må ikke overstige den sædvanlige arbejdstid for øvrige medarbejdere.
- 3. For arbejde, der udføres uden for den i den enkelte uge fastlagte normale daglige arbejdstid betales et tillæg jf. almindelige bestemmelser § 7, stk. 1.

§ 7 Lærlinges deltagelse i akkord

Hvor lærlinge deltager i voksne arbejderes akkorder, træffes der lokalt aftale mellem arbejdsgiveren og de voksne arbejdere om, med hvilket beløb lærlingen indgår i disse akkorder.

Såfremt en sådan aftale ikke træffes, sker aflønningen efter følgende regler:

1. læreår = $0,3 \times$ svendenes udbetaling
2. læreår = $0,4 \times$ svendenes udbetaling
3. læreår = $0,5 \times$ svendenes udbetaling
4. læreår = $0,6 \times$ svendenes udbetaling

(Se bilag med regneeksempel)

§ 8 Pension og forsikringsydelse

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.

2. Lærlinge, der ikke allerede er omfattet af en arbejdsgiverbetalt pensions- eller forsikringsordning, det være sig i henhold til stk. 3, eller på andet grundlag, har krav på følgende forsikringsydelse:

- a. Invalidepension
- b. Invalidesum
- c. Forsikring ved kritisk sygdom
- d. Dødsfaldssum

Adgang til ydelserne, forsikringssummens størrelse og vilkårene for dækning følger de til enhver tid gældende retningslinjer for Industriens Pensionsservice. Såfremt medarbejderen i henhold til disse retningslinjer har mulighed for at foretage alternative sammensætninger af ydelserne, kan denne dog alene udnyttes såfremt en eventuel omkostningsforøgelse afholdes af medarbejderen.

Parterne er enige om, at ordningen omfattes af Industriens Pension i det omfang, Industriens Pension udbyder en sådan.

Omkostningerne ved ordningen afholdes af arbejdsgiveren.

Såfremt medarbejderen overgår til at være omfattet af Industriens Pension, ophører arbejdsgiverens forpligtelse efter denne bestemmelse.

§ 9 Rejsegodtgørelse

1. Ude- og rejsearbejde.

Hvor lærlinge udfører ude- og rejsearbejde, har arbejdsgiveren pligt til at dække omkostningerne i forbindelse hermed.

2. Skoleophold

Virksomheden afholder udgiften til betaling for skoleopholdet. Ved skoleophold betales desuden et beløb, svarende til prisen på den billigste offentlige transport fra lærlingens hjem til skolen og retur, til lærlingen, inden denne tager på skole.

§ 10 Velfærdsforanstaltninger

Lærlinge er omfattet af samme regler, som gælder for voksne arbejdere.

§ 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 %).

§ 12 Særligt løntillæg

Lærlingen opsparer et særligt løntillæg med følgende sats:

pr. 1. marts 2022 4,9 %

pr. 1. marts 2024 6,9 %

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

Tillægget er pensionsgivende.

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

§ 13 Fagretlig behandling af uoverensstemmelser

1. Fremkommer der til organisationerne klager over uddannelsesforhold, 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. Uoverensstemmelser mellem lærlinge og virksomheder søges, for så vidt angår overenskomstsspørgsmål, forligt ved forhandling under medvirken af organisationerne jf. fagets fagretslige regler, dog kan uoverensstemmelser ikke videreføres til voldgift. Såfremt enighed ikke opnås, indbringes sagen for det faglige udvalg før end videreførelse ved Tvistighedsnævnet.

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.

Parterne er enige om, at de nuværende forsikringssummer og omkostninger an-

drager følgende beløb:

Invalidepension på 60.000 kr. årligt	kr. 120,00
Invalidesum på 100.000 kr.	kr. 26,00
Forsikring ved kritisk sygdom på 100.000 kr.	kr. 100,00
Dødsfaldssum på 300.000 kr.	kr. 84,00

Parterne er enige om at genforhandle aftalen, såfremt det ikke er muligt at opnå dækning på væsentligt tilsvarende vilkår, eller såfremt dækning eller omkostninger måtte ændre sig væsentligt fra ovenstående.

København, den 14. marts 2023

For DI Overenskomst I v/DI

For Fagligt Fælles Forbund

Henrik Olsen

Ib Nielsen

BILAG

Eksempel på beregning af løn til lærlinge i akkord, jf. § 3. Akkordsum 10.000,00 kr. 50 stk. svendetimer, 50 stk. lærlingetimer:

A: 1. læreår, 0,3.

50 timer x 0,3 = 15 timer.

Svendetimer i alt 50 + 15. Timeløn 13.000,00 kr. : 65 timer = 200,00 kr.

Lærlingetimeløn 200,00 kr. x 15 timer : med 50 timer = 60,00 kr.

B: 2. læreår 0,4.

50 timer x 0,4 = 20 timer. Svendetimer i alt 50 + 20.

Timeløn 13.000,00 kr. : 70 timer = 185,71 kr.

Lærlingetimeløn 185,71 kr. x 20 timer: med 50 timer = 74,29 kr.

C: 3. læreår, 0,5.

50 timer x 0,5 = 25 timer.

Svendetimer i alt 50 + 25. Timeløn 13.000,00 kr. : 75 timer = 173,33 kr.

Lærlingetimeløn 173,33 kr. x 25 timer : med 50 timer = 86,67 kr.

D: 4. læreår, 0,6.

50 timer x 0,6 = 30 timer.

Svendetimer i alt 50 + 30. Timeløn 13.000,00 kr. : 80 timer = 162,50 kr.

Lærlingetimeløn 162,50 kr. x 30 timer : med 50 timer = 97,50 kr.

ISOLERINGSBRANCHENS PROTOKOLLATER

Parterne er enige om, at de følgende protokollater indeholder parternes aftaler. pr. 1. marts 2012 og, at det kun er de her nævnte protokollater - og eventuelle senere aftaler – der er gældende. Ved senere overenskomstfornyelser tilføjes med samme virkning de protokollater/aftaler, som måtte være indgået siden 1. marts 2012.

1. PROTOKOLLAT OM BEREGNING AF NYE PRISER

Følgende retningslinjer er gældende for arbejde i prislisteudvalget øst:

1. Udvalget arbejder på at fastsætte realistiske priser på nyt arbejde m.m. ud fra en forventet timefortjeneste på 140,00 kr. med tillæg af stigningen i mindstelønssatsen i § 9, stk. 1, dvs. pr. 1. maj 2023 kr. 192,98, pr. 1. januar 2024 kr. 199,73, inkl. nedenstående tillæg.
2. De efter pkt. 1 aftalte priser reduceres for det til enhver tid gældende akkordprocent-tillæg *). Herved fremkommer den nye listepris.
3. Nye priser/prisliste afsnit har en prøvetid på 12 måneder, hvorefter prisen/afsnittet endeligt fastsættes.
4. Der skrives et protokollat for hver prisaftale, hvor prøvetidens start- og slutdato fremgår.
5. Under prøvetiden beser udvalget i fællesskab arbejdspladser, hvor der udføres nyt arbejde.
6. Regnskaber og aftaler på arbejder udført i prøvetiden skal løbende tilgå medlemmerne i prislisteudvalget for at danne grundlag for den endelige prissætning.
7. Er der ikke indkommet tilstrækkeligt materiale for en endelig prissætning, kan prøveperioden forlænges med 6 måneder. Herefter fastsættes en pris, som er gældende til, der foreligger tilstrækkeligt materiale for en endelig prissætning.

Følgende retningslinjer er gældende for arbejde i prislisteudvalget vest:

De priser Prislisteudvalget Øst opnår enighed om på nye produkter er også gældende for Vest-prislistens.

*) Akkordprocenttillægget udgør:

	1.3.2022	1.3.2023	1.3.2024
Øst	58,68%	62,53 %	66,38 %
Vest	40,68 %	44,53 %	48,38 %

2. PROTOKOLLAT*) OM OFFSHORE-ARBEJDE

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 afspadsering af den opsparede frihed hensættes 10 timers løn (timeløn inkl. offshoretillæg) pr. arbejdsperiode.

Såfremt afspadsering ikke sker indenfor 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.

1.3.2022 kr. 41,06

1.5.2023 kr. 42,90

1.1.2024 kr. 44,40

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 søgnehellidage efter overenskomstens regler.

f.

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

For den 1. maj 2023 udgør tillægget kr. 1221,97

For den 1. januar 2024 udgør tillægget kr. 1264,74

g.

For arbejde på øvrige sønehelligdage

1.3.2022 kr. 530,26

1.5.2023 kr. 554,11

1.1.2024 kr. 573,51

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 (afspadsring) i det omfang, den samlede arbejdstid overstiger friheden i land. Opgørelse heraf foretages hvert halve år, og der træffes nærmere aftale om afvikling af afspadsring. 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 feriegødtgørelse 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 strid.

10. Ferie

Der tilkommer lønmodtageren ferie og feriegødtgørelse 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.

3. PROTOKOLLAT OM 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 derfor deformet 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.

København, d. 18 marts 2020

4. PROTOKOLLAT OM BØRN OG UNGES ARBEJDE

EU-direktiv 94/33/EF af 22. juni 1994 om børns og unges arbejde er gældende i overensstemmelse med arbejdsmiljølovens bestemmelser om unge under 18 år.

København, den 15. marts 2007

5. PROTOKOLLAT OM IMPLEMENTERING AF EUROPAPARLAMENTETS OG RÅDETS DIREKTIV 2008/104/EF AF 19. NOVEMBER 2008 OM VIKAR- ARBEJDE

DI og 3F Byggegruppen har under OK 2010 aftalt at søge vikardirektivet implementeret ved aftale mellem parterne i Isoleringsoverenskomsten. Implementeringen skal ske i overensstemmelse med Protokollat om implementering af EU-direktiver af 3. februar 2000.

København, den 10. marts 2010

6 . PROTOKOLLAT OM NYINDMELDTE VIRKSOMHEDER

1. Nyoptagne medlemmer af DI, der forinden indmeldelsen i DI ikke har etableret en pensionsordning for medarbejdere omfattet af dækningsområdet for nærværende overenskomst, eller som for disse medarbejdere har en pensionsordning med lavere pensionsbidrag, kan kræve, at pensionsbidraget fastsættes således:

Senest fra tidspunktet for DI's meddelelse til 3F om virksomhedens optagelse i DI skal arbejdsgiverbidraget henholdsvis lønmodtagerbidraget udgøre mindst 20 % af de overenskomstmæssige bidrag.

- Senest 1 år efter skal bidragene udgøre mindst 50 % af de overenskomstmæssige bidrag.
- Senest 2 år efter skal bidragene udgøre mindst 75 % af de overenskomstmæssige bidrag.
- Senest 3 år efter skal bidragene udgøre mindst fuldt overenskomstmæssigt bidrag.

Nyansatte, der ikke har haft ansættelse i virksomheden i optrappingsperioden, har dog ret til pension efter de almindelige regler, uden optræning.

2. Nyoptagede medlemmer af DIO I, der forinden indmeldelsen ikke har etableret en særlig lønopsparing eller tilsvarende ordning, eller som har en særlig lønopsparing eller tilsvarende ordning med lavere bidrag, kan indtræde i overenskomstens særlig lønopsparing efter nedenstående regler. Virksomheder, der forinden indmeldelsen har en særlig lønopsparing 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 særlig lønopsparing §12, stk. 1 fraregnet 4,0 procentpoint.

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

For så vidt angår de 4,0 procentpoint kan ny optagne 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 særlig lønopsparing.

Senest 1 år efter skal virksomheden indbetale 2,0 pct. i bidrag til særlig lønopsparing.

Senest 2 år efter skal virksomheden indbetale 3,0 pct. i bidrag til særlig lønopsparing.

Senest 3 år efter skal virksomheden indbetale 4,0 pct. i bidrag til særlig lønopsparing.

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

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

3. Nyoptagede medlemmer af DI, der forinden indmeldelsen for medarbejdere inden for dækningsområdet for Isoleringsoverenskomsten har etableret en firmapensionsordning, kan kræve, at den eksisterende firmapensionsordning for de på indmeldelsestidspunktet ansatte medarbejdere træder i stedet for indbetaling til IP efter overenskomstens § 11. Firmapensionsordningens videreførelse skal senest 2 måneder efter indmeldelsen efter indmeldelsen protokolleres mellem DI og 3F efter begæring fra DI.

Bidraget til firmapensionsordningen skal til enhver tid mindst svare til de overenskomstmæssige bidrag til IP. Firmapensionsordningen kan ikke udstrækkes til medarbejdere, der ansættes efter virksomhedens indmeldelse i DI. For disse medarbejdere foretages indbetaling af de overenskomstmæssige pensionsbidrag til IP. Det er en forudsætning for videreførelse af en firmapensionsordning, at den har eksisteret i 3 år forud for DI's meddelelse til 3F om virksomhedens optagelse i DI.

København, den 13. marts 2017

7. PROTOKOLLAT OM SENIORPOLITIK

Overenskomtparterne er enige om vigtigheden af at sikre en høj grad af fleksibilitet på arbejdsmarkedet, således at flest mulige tilbydes beskæftigelse længst muligt på arbejds-

markedet. Parterne er derfor enige om, at man med henblik etablering af en egentlig aftale om en seniorpolitik, dels

- iværksætter en undersøgelse af branchens praksis for seniorpolitik, dels

- vurderer resultatet af det arbejdsudvalg der igangsættes mellem DI og CO-Industri i den kommende overenskomstperiode, som skal analysere og drøfte overenskomst- og lovgivningsmæssige barrierer for ældres beskæftigelse.

København, den 15. marts 2007

8. PROTOKOLLAT OM MULIG PARTSADMINISTRATION AF VEU-GODTGØRELSE

Parterne har som målsætning at øge aktiviteten på efteruddannelsesområdet.

Hvis parterne overtager ansvaret for det nuværende VEU-godtgørelsessystem, vil overenskomstparterne arbejde for, at ansvaret for opkrævning og udbetaling af bidrag i den forbindelse overtages af Industriens Kompetenceudviklingsfond.

København, den 15. marts 2007

9. PROTOKOLLAT OM ADGANG TIL LØNOPLYSNINGER

Stk. 1.

Bestemmelsen tager sigte på at modvirke løndumping. Bestemmelsen kan ikke benyttes til at kræve lønoplysninger udleveret med henblik på en overordnet eller generel belysning af lønforholdene i virksomheden, herunder til generel afdækning af muligheder for at rejse fagretlige sager mod virksomheden.

Stk. 2

I de situationer, hvor en tillidsrepræsentant på tro og love erklærer at have oplysninger, der giver anledning til at formode, at der finder løndumping sted i relation til en enkelt ansat eller en konkret afgrænset gruppe af ansatte på virksomheden, har tillidsrepræsentanten ret til at få udleveret de oplysninger, der er fornødne for at vurdere, om der forekommer løndumping, jf. dog stk. 4.

Tillidsrepræsentanten skal forinden fremsættelse af kravet selv forgæves have forsøgt at tilvejebringe lønoplysningerne.

Forbundet kan under samme betingelser som tillidsrepræsentanten kræve lønoplysningerne udleveret.

Stk. 3

Angår kravet en enkelt ansat forudsætter udleveringen af lønoplysninger den ansattes samtykke.

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

Der er mellem parterne enighed om, at den anonymisering, der omtales i stykket, ikke må forhindre, at bestemmelsen opfylder sit formål; at modvirke løndumping. En anonymisering må således ikke forhindre tillidsrepræsentanten og/eller 3F Forbundet i at sammenholde ansættelseskontrakten med køresedler, lønsedler og andre bilag med henblik på at konstatere, om overenskomsten er overholdt.

Stk. 4

Er der på en medlemsvirksomhed ikke enighed om udlevering af oplysningerne, eller har 3F Forbundet rejst krav om udlevering af oplysninger overfor DI, skal der på 3F Forbundets begæring afholdes møde mellem organisationerne med henblik på at drøfte sagen. Mødet skal afholdes senest 7 arbejdsdage efter begæringens modtagelse. Denne tidsfrist kan fraviges efter aftale mellem organisationerne.

På mødet skal der som minimum oplyses følgende:

- Den udefrakommende virksomheds navn og CVR-nummer (P-nummer) eller RUT-nummer.
- Navnet på rekvirentvirksomhedens kontaktperson hos den udefrakommende virksomhed.
- Beskrivelse af den udefrakommende virksomheds opgaver i rekvirentvirksomheden og den forventede tidsplan for deres løsning.
- Beskrivelse af ledelses- og instruktionsbeføjelserne overfor den udefrakommende virksomheds medarbejdere.

Oplysningerne vil kunne fremlægges mundtligt på det afklarende møde.

Når oplysningerne er tilvejebragt fra virksomheden, træder organisationerne på ny sammen, og hvis det her konstateres, at overenskomstens bestemmelser er overholdt, er sagen slut.

Konstateres det at overenskomstens bestemmelser ikke er overholdt, skal organisationerne søge at tilvejebringe en løsning af uoverensstemmelsen. I den forbindelse påhviler det arbejdsgiver at godtgøre, at den konstaterede overtrædelse alene angår de medarbejdere, der er fremlagt oplysninger om, og ikke øvrige tilsvarende medarbejdere i den konkret afgrænsede gruppe. Kan der ikke tilvejebringes en løsning, kan 3F Forbundet videreføre sagen.

Hvis der under forhandlingerne ikke kan opnås enighed om, hvorvidt overenskomsten er overholdt, kan forbundet videreføre sagen direkte til faglig voldgift eller fællesmøde.

Stk. 5

De udleverede lønoplysninger skal behandles fortroligt og kan alene anvendes som led i en fagretlig behandling af spørgsmålet om løndumping og må ikke gøres til genstand for nogen form for offentliggørelse, med mindre sagen er afsluttet ved faglig voldgift eller Arbejdsretten.

Parterne anerkender, at der kan være et behov for at synliggøre, at der rejses sager med udgangspunkt i bestemmelsen om løndumping. Parterne er tillige enige om, at det er et legitimt formål og at det ikke må forhindres med henvisning til fortrolighedsbestemmelsen.

Der er derfor mellem parterne enighed om, at forstå fortrolighedsbestemmelsen således, at den ikke er til hinder for, at der informeres i generelle vendinger om verserende eller afsluttede sager, når oplysningerne har karakter af statistik o.l. og ikke angår konkrete lønoplysninger på en konkret virksomhed. Oplysninger om, at der er indledt en række sager med mistanke om løndumping i et geografisk afgrænset område, eller at en række sager har resulteret i efterbetaling af x kr. som følge af, at der er konstateret løndumping, vil heller ikke være i strid med fortrolighedsbestemmelsen.

Stk. 6

Parterne er enige om løbende i overenskomstperioden at drøfte effekten af denne aftale.

København, den 13. marts 2017

10. PROTOKOLLAT OM FORSLAG TIL ETABLERING AF ET LIGELØNS NÆVN INDEN FOR DA OG LO'S FÆLLES OMRÅDE

Overenskomtparterne er enige om at indstille til DA og LO, at hovedorganisationerne etablerer et ligelønsnævn.

Overenskomtparterne indstiller, at Nævnet etableres indenfor følgende:

Overordnede rammer

Ligelønsnævnet oprettes med udgangspunkt i den model, der kendes fra Afskedigelsesnævnet.

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, med mindre de er omfattet af reglen i arbejdsretslovens § 11, stk. 2, og § 22, stk. 1.

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

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.

Parterne er enige om at tilstræbe at etablere et enstrengt sanktionssystem.

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.

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.

Overenskomstparterne er enige om, at de frister, der gælder for sagsbehandlingen i Afskedigelsesnævnet ikke er hensigtsmæssige i de oftest fakta-tunge 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.

Parterne er enige om at søge afklaret, om DA og LO vil påtage sig at etablere et ligelønsnævn efter samme model som Afskedigelsesnævnet, og om hovedorganisationerne i givet fald vil aftale det videre fornødne om nævnets funktion, forretningsorden m.v.

Såfremt det inden 1. oktober 2010 ikke har vist sig muligt at træffe beslutning om at etablere et ligelønsnævn i regi af DA og LO, er parterne enige om selv at etablere et nævn.

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

København, den 10. marts 2010

11. PROTOKOLLAT OM IMPLEMENTERING AF LIGELØNSLOVEN MV.

Overenskomstparterne er enige om at implementere ligelønsloven i overenskomsterne.

Parterne er på den baggrund blevet enige om følgende protokollattekst:

§ 1.

Der må ikke på grund af køn finde lønmæssig forskelsbehandling sted i strid med reglerne i denne aftale. Dette gælder både direkte forskelsbehandling og indirekte forskelsbehandling.

Stk. 2. Enhver arbejdsgiver skal yde kvinder og mænd lige løn, for så vidt angår alle lønelementer og lønvilkår, for samme arbejde eller for arbejde, der tillægges samme værdi. Især når et fagligt kvalifikationssystem anvendes for lønfastsættelsen, bygges dette system på samme kriterier for mandlige og kvindelige lønmodtagere og indrettes således, at det udelukker forskelsbehandling med hensyn til køn.

Stk. 3. Bedømmelsen af arbejdets værdi skal ske ud fra en helhedsvurdering af relevante kvalifikationer og andre relevante faktorer.

§ 1 a.

Der foreligger direkte forskelsbehandling, når en person på grund af køn behandles ringere, end en anden person bliver, er blevet eller ville blive behandlet i en tilsvarende situation. Enhver form for dårligere behandling af en kvinde i forbindelse med graviditet og under kvinders 14 ugers fravær efter fødslen betragtes som direkte forskelsbehandling.

Stk. 2. Der foreligger indirekte forskelsbehandling, når en bestemmelse, et kriterium eller en praksis, der tilsyneladende er neutral, vil stille personer af det ene køn ringere end personer af det andet køn, medmindre den pågældende bestemmelse, betingelse eller praksis er objektivt begrundet i et sagligt formål og midlerne til at opfylde det er hensigtsmæssige og nødvendige.

Stk. 3. Løn er den almindelige grund- eller minimumsløn og alle andre ydelser, som lønmodtageren som følge af arbejdsforholdet modtager direkte eller indirekte fra arbejdsgiveren i penge eller naturalier.

§ 2.

En lønmodtager, hvis løn i strid med § 1 er lavere end andres, har krav på forskellen.

Stk. 2. En lønmodtager, hvis rettigheder er krænkede som følge af lønmæssig forskelsbehandling på grundlag af køn, kan tilkendes en godtgørelse. Godtgørelsen fastsættes under hensyn til lønmodtagerens ansættelsestid og sagens omstændigheder i øvrigt.

§ 2 a.

En lønmodtager har ret til at videregive oplysninger om egne lønforhold. Oplysningerne kan videregives til enhver.

§ 3.

En arbejdsgiver må ikke afskedige eller udsætte en lønmodtager, herunder en lønmodtagerrepræsentant, for anden ugunstig behandling fra arbejdsgiverens side som reaktion på en klage, eller fordi lønmodtageren eller lønmodtagerrepræsentanten har fremsat krav om lige løn, herunder lige lønvilkår, eller fordi denne har videregivet oplysninger om løn. En arbejdsgiver må ikke afskedige en lønmodtager eller en lønmodtagerrepræsentant, fordi denne har fremsat krav efter § 4, stk. 1.

Stk. 2. Det påhviler arbejdsgiveren at bevise, at en afskedigelse ikke er foretaget i strid med reglerne i stk. 1. Hvis afskedigelsen finder sted mere end et år efter, at lønmodtageren har fremsat krav om lige løn, gælder 1. pkt. dog kun, hvis lønmodtageren påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at afskedigelsen er foretaget i strid med stk. 1.

Stk. 3. En afskediget lønmodtager kan nedlægge påstand om en godtgørelse eller genansættelse. Eventuel genansættelse sker i overensstemmelse med principperne i Hovedaftalen. Godtgørelsen fastsættes under hensyntagen til lønmodtagerens ansættelsestid og sagens omstændigheder i øvrigt.

§ 4.

En arbejdsgiver med mindst 35 ansatte skal hvert år udarbejde en kønsopdelt lønstatistik for grupper med mindst 10 personer af hvert køn opgjort efter den 6-cifrede DISCO-kode til brug for høring og information af de ansatte om lønforskelle mellem mænd og kvinder på virksomheden. Dette gælder dog ikke virksomheder i brancherne landbrug, gartneri, skovbrug og fiskeri. Hvis den kønsopdelte lønstatistik af hensyn til virksomhedens legitime interesser er modtaget som fortrolig, må oplysningerne ikke videregives.

Stk. 2. Den kønsopdelte lønstatistik efter stk. 1 skal opgøres for medarbejdergrupper med en detaljeringsgrad svarende til den 6-cifrede DISCO-kode. Arbejdsgiveren har i øvrigt pligt til at redegøre for statistikken udformning og for det anvendte lønbegreb.

Stk. 3. Virksomheder, der indberetter til den årlige lønstatistik hos Danmarks Statistik, kan uden beregning rekvirere en kønsopdelt lønstatistik efter stk. 1 fra Danmarks Statistik.

Stk. 4. Arbejdsgiverens forpligtelse til at udarbejde en kønsopdelt lønstatistik efter stk. 1 bortfalder, hvis arbejdsgiveren indgår aftale med de ansatte på virksomheden om at udarbejde en redegørelse. Redegørelsen skal både indeholde en beskrivelse af vilkår, der har betydning for aflønning af mænd og kvinder på virksomheden, og konkrete handlingsorienterede initiativer, der kan have et forløb på op til 3 års varighed, og den nærmere opfølgning herpå i redegørelsens periode. Redegørelsen skal omfatte alle virksomhedens medarbejdere og behandles i overensstemmelse med reglerne Samarbejdsaftalen. Redegørelsen skal senest være udarbejdet inden udgangen af det kalenderår, hvor pligten til at udarbejde kønsopdelt lønstatistik bestod.

§ 5.

En lønmodtager, som ikke mener, at arbejdsgiveren overholder pligten til at yde lige løn, herunder lige lønvilkår, efter denne aftale, kan søge kravet fastslået ved fagretlig behandling.

Stk. 2. Hvis en person, der anser sig for krænket, jf. § 1, påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der er udøvet direkte eller indirekte forskelsbehandling, påhviler det modparten at bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket.

§ 6.

Hvor forbundene finder baggrund for at rejse en fagretlig sag i henhold til ovenstående regler, kan der afholdes besigtigelse på virksomheden med deltagelse af organisationerne, inden sagen behandles fagretligt.

Stk. 2. Ved fagretlige sager om ligeløn aftales på mæglingsmødet, eller forud for dette, hvilke oplysninger, der vil blive udleveret til forbundet med henblik på en vurdering af sagen.

Parterne er enige om, at ligelønsloven herefter ikke finder anvendelse på ansættelsesforhold omfattet af overenskomsterne imellem dem, og at tvister

vedrørende ligeløn skal løses i det fagretlige system.

Parterne er endvidere enige om i denne aftale at indarbejde ændringer i ligelønsloven, som følge af eventuelle ændringer af EU-retlige forpligtelser.

København, den 10. marts 2010

12. PROTOKOLLAT OM NATARBEJDE OG HELBREDSKONTROL

Parterne er enige om følgende:

1. Almindelige regler

I forbindelse med implementeringen af EU-direktiv om arbejdstid er der mellem nænnævnte 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:

- Højest tre nattevagter i træk
- Højest 9 timer ad gangen
- Mindst 11 timer mellem to vagter
- At gravide normalt arbejder maksimalt 1 nattevagt om ugen for at mindske risikoen 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 14. marts 2023

13. 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 14. marts 2023

14. PROTOKOLLAT OM RAMMEAFTALER OM UDVIDET ARBEJDSSTID

Parterne er enige om, at det i overenskomstperioden tilstræbes, at overenskomstparterne udarbejder fælles rammeaftaler for udvidet arbejdstid, jf. overenskomstens § 23.

København, den 13. marts 2017

15. PROTOKOLLAT OM REGULERING AF AKKORDPROCENTTILLÆGGET

Der er enighed om, at akkordprocenttillægget til prislisterne fremover reguleres ved overenskomstens fornyelse, med mindre andet aftales. Reguleringen sker med samme procentvise ændring, som mindstelønssatsen i § 9 + 25 %.

Dette regneeksempel illustrerer beregningen:

Hvis mindstelønssatsen i § 9 forhøjes med 4,50 kr., pr. år i 2 år, beregnes akkordprocenttillægget på baggrund af en stigning på $4,5 + 4,5 + \left(\frac{4,5+4,5}{100} \times 25\right) = 11,25$ kr.

Hvis den hidtidige mindsteløn er 134,75 kr., reguleres procenttillægget således:

$$\frac{11,25}{11,25+134,75} \times 100 = 7,705 \% \text{ over 2 år, dvs. } 3,85 \% \text{ pr. år.}$$

København, den 14. marts 2023

16. PROTOKOLLAT OM FORNYELSESAFTALENS FORTOLKNING

Med henblik på at undgå fagretlige tvister, som baserer sig på misforståelser af aftaler indgået i forbindelse med overenskomstfornyelsen, er parterne enige om, at der på et hvilket som helst tidspunkt i den overenskomstperiode, som følger overenskomstfornyelsen, skal være adgang til at forelægge sådanne tvister for overenskomstparterne til udtalelse inden en eventuel faglig voldgift.

Udtalelser fra overenskomstparterne er bindende for organisationerne.

Nærværende enighed nedfældes i en organisationsaftale.

København, den 13. marts 2017

17. PROTOKOLLAT OM FORSTÅELSE AF PROTOKOLLAT OM SYSTEMATISK OVERARBEJDE

Parterne er enige om, at tanken bag den beskrevne model har været at skabe mulighed for, at virksomheder med varierende produktionsbehov, hvor de lokale parter forgæves har søgt at opnå en lokalaftale om varierende ugentlig arbejdstid kan varsle systematisk overarbejde på en sådan måde, at man indenfor en periode på maksimalt 12 måneder skal have udlicent det systematiske overarbejde gennem afspadsering.

Parterne er enige om at præcisere, at modellen ikke kan anvendes til en permanent udvidelse af virksomhedernes produktionskapacitet i form af f.eks. en fast 42 timers arbejdsuge med løbende afspadsering, medmindre de lokale parter aftaler det.

Parterne er endvidere enige om at præcisere, at der ikke er tale om en rullende 12-måneders afviklingsperiode efter samme princip som for afspadsering af øvrigt overarbejde, hvor der er tale om en rullende 4 måneders periode. Der er derimod tale om en periode på maksimalt 12 måneder fra etableringen af det systematiske overarbejde indenfor hvilken. Det systematiske overarbejde skal være afspadseret. Afspadseres systematisk overarbejde inden udløbet af 12-måneders perioden, betragtes overarbejdet som udlignet, og der vil ved ny varsling af systematisk overarbejde løbe en ny 12-måneders periode.

København, den 13. marts 2017

18. PROTOKOLLAT OM STØTTE TIL AFTALT UDDANNELSE

Uddannelse til faglært isolatør.

Overenskomstparterne ønsker at fremme uddannelsen af faglærte isolatører.

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

Efter 3 mdrs. Beskæftigelse kan medarbejderne få en realkompetencevurdering (RKV) efter nærmere aftale med virksomheden. Efter 6 mdrs. Beskæftigelse har medarbejderen ret til dette. Medarbejderen aflønnes med fuld løn under RKV'en og virksomheden modtager VEU-godtgørelse og et tilskud på kr. 80,- pr. time fra uddannelsesfonden.

Hvis realkompetencevurderingen munder ud i en erhvervsuddannelsesaftale, modtager virksomheden et tilskud på kr. 750,- pr. praktikuge og kr. 1.500,- pr. skoleuge. Tilskuddet udbetales en gang årligt, på baggrund af et tilsagn, som indenfor en måned gives fra fonden på baggrund af en af begge parter underskrevet og fremsendt uddannelsesaftale.

Overenskomstparterne iværksætter hver især information målrettet virksomhederne hhv. medarbejderne for at oplyse om mulighederne.

*) Det forudsættes, at virksomheden kan opnå fuld AUB-støtte.

Styrkelse af de almene kompetencer.

Overenskomstparterne ønsker at sætte fokus på behovet for at styrke de almene kompetencer inden for læsning, skrivning og regning i branchen.

Derfor afsættes der 200.000 kr. fra Isoleringsbranchens Udviklingsfond, som virksomhederne kan søge støtte til ordblindeundervisning (OBU), forberedende undervisning (FVU), almen voksenuddannelse (AVU) og opkvalificering af ufaglærte medarbejdere. Derudover åbnes der mulighed for, at organisationerne i fællesskab kan søge fonden om midler for at kunne tilslutte sig opkvalificeringsordningen i Byggeriets Uddannelser.

Støtten til virksomheden fra uddannelsesfonden udgør kr. 80,- pr. time. Medarbejderen aflønnes som minimum efter § 13, stk. 3 under uddannelsen.

Uddannelse efter protokollat træder i stedet for uddannelse efter § 20, stk. 2 og 3 i de

kalenderår, uddannelsen foregår i.

---000---

Overenskomstparterne iværksætter hver især information målrettet virksomhederne hhv. medarbejderne for at oplyse om mulighederne.

København, den 14. marts 2023.

19. PROTOKOLLAT OM ARBEJDSMILJØREPRÆSENTANTERS 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.

Bestemmelsen træder i kraft 1. juni 2020.

København, d. 18 marts 2020

20. PROTOKOLLAT OM HOVEDAFTALEN

Hovedaftalen mellem LO og DA

Aftale af 31. oktober 1973 med ændringer pr. 1. januar 1993.

§ 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 hovedorganisationernes organisatoriske rammer. Som organisations fjendtlighandling 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.

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.

Stk. 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.

Stk. 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 arbejdsstandsninger nedsættes de ovenfor anførte varsler til henholdsvis mindst 7 dage og mindst 3 dage.

Stk. 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.

Stk. 5. Som strejke eller lockout betragtes det, hvis værksteder eller arbejdspladser systematisk affolkes eller efterhånden lukkes.

Stk. 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.

Overenskomster afsluttet mellem hovedorganisationerne skal respekteres og efterkommes af alle under dem hørende organisationer under vedkommende hovedorganisations ansvar.

Stk. 2. Uoverensstemmelse om, hvorvidt der består overenskomst, afgøres af 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.

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.

Stk. 2. Såfremt der uden noget forbehold er antaget arbejdskraft til et bestemt angivet akkordarbejde, kan arbejdsforholdene ikke ændres, uden at vedkommende arbejdsgiver godtgør arbejdstagerne det derved eventuelt opståede økonomiske tab. Uoverensstemmelser herom afgøres ad sædvanlig fagretlig vej.

Stk. 3. Ved afskedigelse af en arbejdstager må vilkårligheder ikke finde sted, og klager over påståede urimelige afskedigelser kan derfor behandles efter nedenstående 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 arbejdstager side 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 væsentlig eller må antages at 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 gennem 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.

Hovedorganisationerne vil modvirke forsøg på at holde personer uden for arbejdsstagerorganisationerne under påberåbelse af selskabsretslige og andre aftaler eller indehavselse af anparter eller aktier, der ikke gør de pågældende til virkelige medejere af virksomheden.

Stk. 2. Ved afgørelse af, om der er tale om en virkelig medejer, lægges der ud over ejerskabet vægt på, om den pågældende medejer kan afskediges i henhold til almindelige ansættelsesretslige regler.

§ 7.

Opsigelsesfristen for overenskomster angående priskuranter og øvrige arbejdsforhold er 3 måneder, medmindre andet er aftalt.

Stk. 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 regler i § 2.

§ 8.

Hovedorganisationerne er enige om, at der skal indføres tillidsmandsregler i de kollektive overenskomster, hvor arbejdsforholdets karakter gør det muligt.

Stk. 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.

Stk. 3. Hvis en tillidsrepræsentant afskediges, fordi arbejdsmangel giver tvungende 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.

Stk. 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.

Stk. 5. Agtes en tillidsrepræsentant for flyttet, således at hvervet ikke længere kan varetages, gælder samme retsstilling som ved afskedigelse, jf. stk. 2, 3 og 4.

§ 9.

Hovedorganisationerne vil fremme et godt samarbejde mellem organisationerne og virke for rolige og stabile arbejdsforhold i virksomhederne gennem samarbejdsudvalgene eller andre egnede organer.

Stk. 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.

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.

Stk. 2. Er det påståede overenskomstbrud en arbejdsstandsning, jf. § 2, og denne ikke for inden er ophørt, skal fællesmødet afholdes omgående og senest dagen efter arbejdsstandsningens iværksættelse. I øvrige tilfælde afholdes fællesmøde snarest muligt. Den begærende part kan for lange, at fællesmøde afholdes inden 7 dage.

Stk. 3. Begæringen om fællesmøde skal i videst muligt omfang angive sagens omstændigheder og relevante bilag vedlægges begæringen.

Stk. 4. Såfremt parterne er enige herom, kan det berammede fællesmøde afholdes telefonisk.

Stk. 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.

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 i Hovedaftalen, skal 6 måneder forud for opsigelsen under rette modparten herom, hvorefter der optages forhandlinger med det formål at opnå enighed og derved undgå opsigelse af Hovedaftalen.

Stk. 2. Er forhandlingerne om en fornyelse af Hovedaftalen efter stedfunden opsigelse ikke afsluttet til den pågældende 1. januar, gælder Hovedaftalen, uanset, at opsigelsestidspunktet overskrides, indtil de i kraft værende kollektive overenskomster afløses af nye, og den bort falder 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 retningslinjer for afholdelse af fællesmøder.

21. PROTOKOLLAT OM IKRAFTRÆDESESDATOER

Ændringer i overenskomsterne, herunder satsændringer, har virkning fra begyndelsen af den lønperiode, hvori den aftalte ikrafttrædelsesdato indgår.

22. 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 overenskomsternes 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.

København, den 14. marts 2023

23. PROTOKOLLAT OM IMPLEMENTERING AF ARBEJDSVILKÅRSDIREKTIVET

DI DIO I og 3F Byggegruppe, Fagligt Fælles Forbund har indgået nedenstående aftale med henblik på implementering af direktiv (EU) 2019/1152 af 20. juni 2019 om gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår i Den Europæiske Union (arbejdsvilkårsdirektivet).

Parterne er enige om, at aftalen med tilhørende bilag 1 til fulde implementerer arbejdsvilkårsdirektivet i Isoleringsoverenskomsten.

Der er enighed om, at de relevante bestemmelser og bilag med ansættelseskontrakter i Isoleringsoverenskomstens ændres i overensstemmelse med det aftalte ved førstkomende lejlighed efter aftalens ikrafttrædelse.

Parterne er enige om, at overenskomsterne sikrer den overordnede beskyttelse af medarbejderne og lever op til direktivets formål, jf. artikel 1, stk. 1. Hermed anses direktivets kapitel tre for implementeret, jf. direktivets artikel 14.

Parterne er videre enige om, at der med nærværende implementeringsaftale ikke er foretaget nogen fortolkning af Isoleringsoverenskomsten.

§ 1 Anvendelsesområde og genstand (arbejdsvilkårsdirektivets artikel 1)

Stk. 1 Formålet med aftalen er at forbedre arbejdsvilkårene ved at fremme en mere gennemsigtig og forudsigelig ansættelse samtidig med, at arbejdsmarkedets tilpasningsevne sikres.

Stk. 2 Aftalen omfatter alle medarbejdere, der er omfattet af Isoleringsoverenskomsten, jf. dog stk. 3

Stk. 3 Medarbejdere, der er omfattet af Isoleringsoverenskomsten, og som har et ansættelsesforhold, hvor deres forudbestemte og faktiske arbejdstid udgør mindre end gennemsnitligt 3 timer pr. uge i en referenceperiode på 4 på hinanden følgende uger, er ikke omfattet af aftalen. Arbejdstid hos alle arbejdsgivere, der udgør eller tilhører samme virksomhed, koncern eller enhed, medregnes i nævnte 3 timers gennemsnit.

Stk. 4 Undtagelsen i aftalens § 1, stk. 3, finder ikke anvendelse for ansættelsesforhold, hvor der ikke på forhånd er fastsat en garanteret mængde betalt arbejde, før ansættelsesforholdet begynder.

§ 2 Definitioner af begreber i denne aftale (arbejdsvilkårsdirektivets artikel 2)

a) ”Tidsplan for arbejdet”

Plan for fastlæggelse af på hvilke klokkeslæt og dage arbejdet begynder og slutter.

b) ”Referencetimer og referencedage”

Tidsintervaller på bestemte dage, hvor arbejdet kan finde sted efter anmodning fra arbejdsgiveren.

c) ”Arbejdsmonster”

Måden, hvorpå arbejdstiden og dens fordeling tilrettelægges efter et bestemt mønster, som fastlægges af arbejdsgiveren.

§ 3 Udlevering af oplysninger (arbejdsvilkårsdirektivets artikel 3)

Arbejdsgiveren skal give den enkelte medarbejder de oplysninger, der kræves efter denne aftale, skriftligt. Oplysningerne udleveres eller sendes til medarbejderen i et eller flere dokumenter, eventuelt i elektronisk form.

Hvis oplysninger afgives i elektronisk form, skal medarbejderen kunne gemme og udskrive oplysningerne, og arbejdsgiveren skal opbevare dokumentation for fremsendelse og modtagelse.

§ 4 Oplysningspligt (arbejdsvilkårsdirektivets artikel 4)

Stk. 1 Arbejdsgiver skal give medarbejderen oplysning om de væsentligste vilkår i ansættelsesforholdet. Oplysningerne skal mindst omfatte følgende oplysninger og gives inden for følgende frister: virksomheden.

Litra	Oplysning	Hvordan gives oplysningen?	Frist
A	Arbejdsgiveren og lønmodtagerens navn og adresse	Individuelt	7 kalenderdage
B	Arbejdsstedets beliggenhed eller i mangel af et fast arbejdssted eller et sted, hvor arbejdet hovedsagelig udføres, oplysning om, at lønmodtageren er beskæftiget på forskellige steder eller frit kan bestemme sit arbejdssted, samt om hovedsæde eller arbejdsgiverens adresse.	Individuelt	7 kalenderdage

C	Titel eller jobbeskrivelse	Individuelt	7 kalenderdage
D	Ansættelsesforholdets begyndelsestidspunkt.	Individuelt	7 kalenderdage
E	Ansættelsesforholdets forventede varighed, hvor der ikke er tale om tidsubestemt ansættelse.	Individuelt	7 kalenderdage
F	Vikaransatte: brugervirksomhedernes identitet, når og så snart denne er kendt	Individuelt	1 måned
G	Varigheden af og vilkårene for en eventuel prøvetid	Kan gives ved henvisning til lov, kollektiv aftale mv.	7 kalenderdage
H	Den ret til uddannelse, som arbejdsgiveren eventuelt tilbyder.	Kan gives ved henvisning til lov, kollektiv aftale mv.	1 måned
I	Lønmodtagerens rettigheder med hensyn til betalt ferie eller andet fravær med løn	Kan gives ved henvisning til lov, kollektiv aftale mv.	1 måned
J	Varigheden af lønmodtagerens og arbejdsgiverens opsigelsesvarsler eller reglerne herom.	Kan gives ved henvisning til lov, kollektiv aftale mv.	1 måned
K	Den gældende eller aftalte løn, som lønmodtageren har ret til ved ansættelsesforholdets påbegyndelse, og tillæg og andre løndele, der ikke er indeholdt heri, f.eks. pensionsbidrag og eventuel kost og logi. Endvidere skal der oplyses om lønnens udbetalingsterminer	Kan gives ved henvisning til lov, kollektiv aftale mv.	7 kalenderdage
L	Den normale daglige eller ugentlige arbejdstid og eventuelle ordninger for overarbejde og betaling herfor og, hvor det er relevant, ordninger for vagtændringer	Kan gives ved henvisning til lov, kollektiv aftale mv.	7 kalenderdage
M	Hvis arbejdsmonstret er helt eller overvejende uforudsigeligt, skal arbejdsgiveren underrette lønmodtageren om: 1) det princip, at tidsplanen for arbejdet er variabel, antallet af garanterede betalte arbejdstimer og betaling for arbejde, som udføres ud over disse garanterede timer, 2) de referencetimer og -dage, hvor lønmodtageren kan pålægges at arbejde, og 3) den minimumsvarslingsperiode, som lønmodtageren er berettiget til, før en arbejdsopgave påbegyndes, samt en eventuel frist for annullering af arbejdsopgaven	Individuelt	7 kalenderdage
N	Angivelse af, hvilke kollektive overenskomster eller aftaler der regulerer arbejdsforholdet. Hvis der er tale om overenskomster eller aftaler indgået af	Individuelt	1 måned

	parter uden for virksomheden, skal det endvidere oplyses, hvem parterne er i den pågældende overenskomst.		
O	Hvor det er arbejdsgiverens ansvar: Identitet af sociale sikringsordninger, som modtager de sociale bidrag, der er knyttet til ansættelsesforholdet, og enhver beskyttelse i forbindelse med social sikring fra arbejdsgiverens side.	Kan gives ved henvisning til lov, kollektiv aftale mv.	1 måned

§ 5 Frister og oplysningernes form (arbejdsvilkårsdirektivets artikel 5)

§ 6 Ændring af ansættelsesforholdet (arbejdsvilkårsdirektivets artikel 6)

§ 7 Yderligere oplysninger til arbejdstagere, der sendes til en anden medlemsstat eller et tredjeland (arbejdsvilkårsdirektivets artikel 7)

Bestemmelsen implementeres ved ændring af Isoleringsoverenskomstens § 1 med tilføjelse af nyt stk. 8. (bilag?)

§ 8 Beskyttelse og bevisbyrde (arbejdsvilkårsdirektivets artikel 15-17)

Stk. 1 Nachfrist-reglen i Isoleringsoverenskomstens § 1, stk. 4 er fortsat gældende, hvorfor overtrædelse af denne aftale kun kan medføre bod, hvis fejl og mangler ikke rettes inden for de angivne nachfrister, eller der foreligger systematisk brud på bestemmelser om ansættelsesaftaler. (bilag?)

Stk. 2 Parterne er enige om, at medarbejderens mulighed for at indgive klage til et kompetent organ, modtage passende oprejsning på rettidig og effektiv vis samt beskyttelse imod ugunstig behandling, jf. arbejdsvilkårsdirektivets artikel 15, 16 og 17, er sikret ved, at tvister, herunder angående ansættelsesbeviser, kan behandles i det fagretlige system i henhold til reglerne i Isoleringsoverenskomsten og Hovedaftalens § 4, stk. 3.

§ 9 Beskyttelse mod afskedigelse og bevisbyrde (arbejdsvilkårsdirektivets artikel 18)

Stk. 1 Medarbejdere, der mener, at de er blevet afskediget eller har været udsat for foranstaltninger med tilsvarende virkning på det grundlag, at de har udøvet deres rettigheder efter denne aftale, kan anmode arbejdsgiveren om at give en behørig begrundelse for afskedigelsen eller de tilsvarende foranstaltninger. Arbejdsgiveren skal give denne begrundelse skriftligt.

Stk. 2 Hvis en medarbejder påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der er sket en afskedigelse eller tilsvarende foranstaltning, fordi medarbejderen udøver sine rettigheder efter denne aftale, jf. stk. 1, påhviler det arbejdsgiveren at bevise, at afskedigelsen er begrundet i andre forhold.

§ 10 Sanktioner (arbejdsvilkårsdirektivet artikel 19)

I forhold til sanktioner for overtrædelse af denne aftale er parterne enige om, at der ikke er tiltænkt nogen ændringer i de hidtidige niveauer for bod for mangelfulde ansættelsesbeviser. Der er heller ikke tiltænkt nogen ændring i de hidtidige niveauer for godtgørelse for usaglige afskedigelser.

§ 11 Ikrafttræden

Dette protokollat træder i kraft samme dato som den danske lovgivning, der implementerer arbejdsvilkårsdirektivet. Til medarbejdere, der allerede er ansat forud for protokollatets ikrafttræden, skal arbejdsgiveren kun udlevere eller supplere dokumenter, der er omhandlet af §§ 3 og 4 på anmodning fra medarbejderen.

Såfremt en kommende implementeringslov afgørende ændrer ved forudsætningerne for eller opstiller krav eller kriterier, der afviger fra tilsvarende bestemmelser i nærværende aftale, drøfter DI og Fagligt Fælles Forbund konsekvenserne heraf med henblik på, at det oprindelige aftaleforhold genoprettes i det omfang, det er teknisk og lovmæssigt muligt.

I tilfælde af opsigelse af overenskomsten er parterne forpligtede til at overholde bestemmelserne vedrørende implementering af arbejdsvilkårsdirektivet (EU-direktiv 2019/1152 af 20. juni 2019), indtil anden overenskomst træder i stedet, eller direktivet ændres.

Der er mellem parterne enighed om, at der ikke er konfliktadgang i forbindelse med dette protokollat. Det er i denne forbindelse underordnet, om forhandlingsteksten placeres i selve overenskomsten eller i en særskilt kollektiv aftale. Ændringer kan dog forhandles på normal vis, men kan aldrig forringe direktivets minimumsforskrifter.

København, den 14. marts 2023

BILAG 1:



Ansættelsesaftale

for ansættelse omfattet af Isoleringsoverenskomsten



Dansk Industri

Undertegnede arbejdsgiver (navn):	CVR-nr:
Adresse:	Tlf.nr.:
Postnr./by:	

ansætter herved:

Medarbejderens fulde navn:		CPR-nr:
Adresse:		Tlf.nr.:
Postnr./by:		
Kommune:		
Pengeinstitut:	Kontonr.:	Reg.nr:
Jobkategori:		
Medarbejderen skal anmelde sygdom til:		

I øvrigt henvises til eventuelle personaleregulativer i virksomheden. Disse er samtidig udleveret til medarbejderen.

Tiltrædelsesdato:
Fast arbejdssted eller hovedarbejdssted (adressen angives):
Postnr./by:
☐ Skiftende arbejdssteder
Hvis ansættelsen er tidsbegrænset, angives ophørsdatoen:
Ansættelsesforholdet er begrænset til udførelse af følgende opgave:

Den normale ugentlige arbejdstid er i henhold til nedenstående overenskomst samt eventuelle lokalaftaler, eller: ☐ Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid udgør _____ timer (ved deltid).
Optjent ferie til brug i indeværende ferieår. Antal dage:
Timeløn på ansættelsestidspunktet: kr.

Overarbejdsbetaling, søgnehellighedsbetaling, forskudttidstillæg, tillæg for arbejde i holddrift, tillæg for rejse/befordring og genetillæg i øvrigt betales efter gældende overenskomst. Ved akkordarbejde honoreres medarbejderen med overenskomstens faste løndel for akkord, prislisten samt eventuelle lokalaftaler.

Lønnen udbetales bagud ☐ Hver 14. dag ☐ Andet - lønperioden angives:
--

For ansættelsesforholdet gælder Isoleringsoverenskomsten mellem Dansk Industri og Fagligt Fælles Forbund, se www.di.dk.

I ovennævnte overenskomst er der bl.a. fastsat regler for arbejdsmarkedspension og ferie. I øvrigt henvises til eventuelle på virksomheden gældende lokale aftaler.

Dato: _____

Virksomhedens underskrift

Medarbejderens underskrift

Punkter med fremhævet skrift i ansættelsesaftalen er minimumsbestemmelser i henhold til EU-direktiv om arbejdsgiverens pligt til at underrette om vilkårene for arbejdskontrakten eller ansættelsesforholdet og skal udfyldes.



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 akkordprislstens priser tillægges følgende tillæg (der beregnes procenter af procenter)

Tillæg _____ %

Tillæg _____ %

Tillæg _____ %

Tillæg _____ %

Total tillagt tillæg er aftalt til _____ % tillagt akkordprislstens 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.

BILAG 3: 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 overførslen ikke har haft arbejdsmarkedsbidragspligtig lønmodtagerindtægt på mere end 60.000 kr.

PRISLISTE 2012 - 2014 ØST

Arkiv

Følgende afsnit er ved overenskomstforhandling lagt i arkiv. Materialet kan rekvireres hos 3F eller DI.

1987

A	Kiselgur, Magnesia m.v.)
B	(Moler, cellebeton m.v.)
D-4	(Asbestsnor eller asbestplade)
G-6	(Rør i 1-stens eller mindre plade)
G-7	(Udfyldning af nischer m.v.)
G-11	(1 lag snor og jerngaze)
G-12	(2 lag snor og jerngaze)
M-4	(Gennemføringer)
Æ	(Sprøjtning)

Disse afsnit er ved omregningen af overenskomsten i 1987 ikke genoptrykt.

2000

G-13	(Flangekugler)
G-15	(Forvarmekapper m.v.)
G-16	(Rockwool-stopning)

K	(Køleisolering)
O	(Hardsetting)

**2023
2025**

Isolerings- overenskomsten

99562-20

DI – Dansk Industri
H. C. Andersens Boulevard 18
1553 København V
Tlf. 3377 3377
di.dk

Fagligt Fælles Forbund, Byggegruppen
Kampmannsgade 4
1790 København V.
Tlf. 70 300 300
3F.dk